



# Cadres dirigeants - 25 ans de la définition légale du cadre dirigeant du code du travail : quel bilan ?

Commentaire article publié le **30/07/2025**, vu **278 fois**, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

## La définition légale du cadre dirigeant a 25 ans.

C'est la loi Aubry II n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (article 11) qui a intégré le cadre dirigeant dans le code du travail en intégrant l'article L. 212-15-1 qui est devenu l'article L. 3111-2.

Cette loi Aubry II du 19 janvier 2000 a institué la durée légale du travail à 35 heures.

Elle prévoit aussi un certain nombre de dérogations aux 35 heures : pour les cadres sous forfait jours mais aussi pour les cadres dirigeants.

La qualification de cadre dirigeant permet d'écarter l'application de la réglementation sur le temps de travail aux salariés qui en bénéficient.

A contrario, si la qualification de cadre dirigeant est exclue par les juridictions, le salarié sera en droit de demander le paiement des heures supplémentaires qu'il a accomplies au-delà de la durée légale du travail.

La Cour de cassation a précisé les contours de ce statut dont les conditions sont fixées à l'article L. 3111-2 du Code du travail.

Les conditions d'application du statut de cadre dirigeant sont appréciées strictement, par la Cour de cassation, afin de limiter les abus.

Le Code du travail en son article L. 3111-2 prévoit trois critères permettant de conférer le statut de cadre dirigeant à un salarié, à savoir :

- Une grande indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps,
- La capacité de prendre des décisions de manière autonome,
- Une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

La Cour de cassation a précisé que seuls relevaient de la catégorie des cadres dirigeants au sens de ce texte les cadres qui participent à la direction de l'entreprise.

Elle a toutefois réaffirmé à plusieurs reprises qu'il ne s'agissait pas d'une quatrième condition autonome ou distincte mais d'une condition relevant plutôt de la conséquence du cumul des trois conditions du texte (cf notamment Cass. soc., 31 janvier 2012, n°10-24.412. Cass. soc., 2 juillet 2014, n°12-19.759 ; Cass. soc., 18 novembre 2015, n°14-17.590 ; Cass. soc., 25 novembre 2015, n°14-10.529).

Ces conditions sont en tout état de cause appréciées strictement afin de restreindre le nombre de cadres dirigeants relevant de cette catégorie.

## **1) Appréciation stricte de la qualité de cadre dirigeant**

Outre le critère de la rémunération qui pose généralement peu de difficulté dans l'appréciation, il est impératif de démontrer que le salarié est autonome dans ses prises de décision et qu'il participe à la direction stratégique de l'entreprise.

C'est principalement sur ces critères que les débats se concentrent.

### **1.1. Pas d'autonomie dans les prises de décision= exclusion de la qualité de cadre dirigeant**

Dans son arrêt du 5 mars 2025 (n° 23-23.340), la Cour de cassation a procédé à une cassation partielle de la décision rendue par la Cour d'appel de Versailles, exigeant qu'il soit procédé à une véritable appréciation de chaque condition posée à l'article L. 3111-2 du Code du travail et notamment de l'autonomie du salarié (cf notre article « Cadre dirigeant : il doit disposer d'une autonomie décisionnelle » <https://www.village-justice.com/articles/cadre-dirigeant-doit-disposer->

une-autonomie-decisionnelle,52882.html).

La cour d'appel n'ayant pas vérifié si le cadre dirigeant disposait réellement de cette autonomie décisionnelle, la Haute juridiction a, par conséquent, censuré l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles.

La Haute juridiction réaffirme la nécessité de procéder à un examen approfondi des faits en appréciant les missions et les responsabilités dont dispose réellement le salarié pour déterminer s'il remplit effectivement les critères de la qualité de cadre dirigeant.

Si le salarié ne dispose pas d'une véritable autonomie dans l'accomplissement de ses fonctions alors cette qualité sera exclue.

Dans un arrêt du 11 décembre 2024, la Cour de cassation a confirmé le raisonnement de la Cour d'appel qui « *a relevé que la salariée produisait des pièces relatives à des procédures disciplinaires à l'égard des salariés de l'association ou de modification de contrat de travail démontrant qu'elle n'avait pas d'autonomie en la matière, les décisions étant prises par la présidente de l'association* ». (Cass. soc., 11 décembre 2024, n°23-19.421).

Cette absence d'autonomie en matière disciplinaire, nonobstant son autonomie dans d'autres domaines et son niveau de rémunération, justifiait l'exclusion de la qualité de cadre dirigeant.

## **1.2. Pas de participation à la direction stratégique de l'entreprise= pas de qualité de cadre dirigeant**

Dans un arrêt du 14 novembre 2024 (n°23-16.188), la Cour de cassation a relevé que bien que disposant d'une grande liberté d'organisation et d'une rémunération élevée, le salarié qui occupait le poste de Responsable qualité n'était pas impliqué dans la direction stratégique de l'entreprise.

Dans un arrêt rendu le même jour concernant un Directeur d'établissement, la Cour de cassation a considéré pour exclure la qualité de cadre dirigeant que ce directeur gérait son établissement de manière autonome mais exécutait principalement les objectifs définis par sa hiérarchie, sans implication dans la stratégie globale (Cass. soc., 14 nov. 2024, n°23-20.793).

S'agissant encore d'un Directeur financier, la Cour de cassation a jugé que bien qu'ayant de lourdes responsabilités et une grande autonomie, le Directeur financier d'une entité de taille modeste n'intervenait pas dans la gestion stratégique de l'entreprise (Cass. soc., 20 nov. 2024, n°23-17.881).

Plus récemment encore, la Cour de cassation a censuré pour défaut de base légale des arrêts d'appel qui ne prenaient pas suffisamment en compte le critère de la participation à la direction de l'entreprise.

Dans un arrêt du 26 février 2025 (n° 23-14.946), la Cour de cassation a cassé la décision d'appel qui avait débouté le salarié de sa demande au titre des heures supplémentaires « *en se déterminant ainsi, par des motifs impropres à caractériser que, dans l'exercice de ses fonctions de chef d'établissement, le salarié était effectivement habilité à prendre des décisions de façon largement autonome, l'amenant à participer à la direction de l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale* ».

De la même façon, dans un arrêt du 19 mars 2025 (n° 24-10.173), la Cour de cassation a censuré l'arrêt d'appel au motif qu'« *en se déterminant ainsi, par des motifs qui ne suffisent pas à caractériser que la salariée, dans l'exercice de ses fonctions, était effectivement habilitée à prendre des décisions de façon largement autonome l'amenant à participer à la direction de l'entreprise ni qu'elle percevait une rémunération la situant dans les niveaux les plus élevés des rémunérations, la cour d'appel a privé sa décision de base légale* ».

## **2) La qualité de cadre dirigeant ne peut être invoqué par l'employeur pour échapper au paiement des heures supplémentaires**

- Par un arrêt du 20 novembre 2024 (n° 23-17.881), la Cour de cassation revient sur la question du statut de cadre dirigeant et son impact sur le droit à la rémunération des heures supplémentaires (cf notre article « Un directeur financier sous forfait jours n'est pas cadre dirigeant et peut obtenir le paiement d'heures supplémentaires » <https://www.village-justice.com/articles/directeur-financier-sous-forfait-jours-est-pas-cadre-dirigeant-peut-obtenir,52131.html>).

La Cour de cassation considère que la conclusion d'une convention de forfait annuelle en jours, même si ultérieurement déclarée illicite ou privée d'effet, ne permet pas à l'employeur d'invoquer la qualité de cadre dirigeant pour écarter les droits du salarié à un paiement pour heures supplémentaires.

En cassant partiellement un arrêt de la Cour d'appel de Paris, la Cour de cassation rappelle que la conclusion d'une convention de forfait jours illicite ou privée d'effet n'autorise pas l'employeur à invoquer la qualité de cadre dirigeant pour écarter les droits du salarié à un paiement pour heures supplémentaires.

## Conclusion provisoire

Les années 2024 et 2025 confirment une jurisprudence rigoureuse sur la reconnaissance de la qualité de cadre dirigeant, faisant une application stricte des critères légaux par une analyse factuelle des fonctions réellement exercées.

Ces décisions renforcent la protection des salariés en limitant l'usage abusif du statut de cadre dirigeant et en garantissant une meilleure application des dispositions relatives aux heures supplémentaires.

L'enjeu de la requalification est en effet important pour les salariés : si le statut est considéré comme ayant été octroyé à tort, il pourra notamment prétendre à un rappel d'heures supplémentaires sur les trois dernières années de la collaboration.

### Sources :

- Un directeur financier sous forfait jours n'est pas cadre dirigeant et peut obtenir le paiement d'heures supplémentaires <https://www.village-justice.com/articles/directeur-financier-sous-forfait-jours-est-pas-cadre-dirigeant-peut-obtenir,52131.html>

- Cadre dirigeant : il doit disposer d'une autonomie décisionnelle <https://www.village-justice.com/articles/cadre-dirigeant-doit-disposer-une-autonomie-decisionnelle,52882.html>

- Contestation du statut de cadre dirigeant : les rappels d'heures supplémentaires se prescrivent par 3 ans précédant la rupture <https://www.village-justice.com/articles/contestation-statut-cadre-dirigeant-les-rappels-heures-supplementaires,51809.html>

Droit des cadres dirigeants : panorama de la jurisprudence 2016 /2017 : <https://www.village-justice.com/articles/Droit-des-cadres-dirigeants-panorama-jurisprudence-2016-2017,25525.html>

Cadres dirigeants salariés : si votre contrat mentionne un forfait en jours, vous pouvez demander le paiement de vos heures supplémentaires <https://www.village-justice.com/articles/cadres-dirigeants-salaries-votre-contrat-mentionne-forfait-jours-vous-pouvez,26219.html>

- Cass. soc., 5 mars 2025, n° 23-23.340  
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000051311772/>

- Cass. soc., 14 nov. 2024, n°23-16.188  
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000050784070>

- Cass. soc., 14 nov. 2024, n° 23-20.793  
<https://www.courdecassation.fr/decision/6735a1868bdc6c39ccf7978a>

- Cass. soc., 26 févr. 2025, n° 23-14.946  
<https://www.courdecassation.fr/en/decision/67bebebdab77563075a59414>

- Cass. soc., 11 déc. 2024, n° 23-19.421  
<https://www.courdecassation.fr/decision/675931c1db845b438efc6d5a>

- Cass. soc., 19 mars 2025, n° 24-10.173 <https://juricaf.org/arret/FRANCE-COURDECASSATION-20250319-2410173>

- Cass. soc., 20 nov. 2024, n° 23-17.881  
<https://www.courdecassation.fr/decision/673eda97ca31cbe6665563c1>

Frédéric CHHUM avocat et ancien membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: [chhum@chhum-avocats.com](mailto:chhum@chhum-avocats.com)

[www.chhum-avocats.fr](http://www.chhum-avocats.fr)

<https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr>

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: : 45, Rue Saint Etienne 59000 Lille – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24