



Le cadre dirigeant : comment le reconnaître ?

publié le **08/06/2016**, vu **3616 fois**, Auteur : [Maître ARBEZ-NICOLAS](#)

Les critères de qualification du cadre dirigeant sont définis par la loi et la Jurisprudence.

1. Les critères légaux (article L.3111-2 du Code du Travail)

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, les cadres qui remplissent les conditions **cumulatives** suivantes :

1. Exercice de responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps
2. Ils doivent être habilités à prendre des décisions de façon largement autonome
3. Ils doivent percevoir une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés de l'entreprise ou de l'établissement

Selon la Cour de Cassation, ces critères cumulatifs impliquent que **seuls les cadres participant à la direction de l'entreprise** relèvent de la catégorie des cadres dirigeants. (Cass. Soc. 31 Juillet 2012 n°10-24412 – 2 Juillet 2014 n°12-19759 – 05/03/2015 n°13-20817)

Cette qualification est réservée aux cadres de direction qui disposent du pouvoir de décider de la politique économique, sociale et financière de l'établissement.

Le cadre dirigeant doit donc participer à direction, à la stratégie, et aux décisions de l'entreprise. Le salarié doit participer aux décisions stratégiques de l'entreprise. A cet égard, une délégation de pouvoirs générale constitue également un indice important (CA Versailles 18 mars 2013 n°11/03238). Son absence peut aussi être révélatrice d'un manque d'autonomie (CA Paris, 14 juin 2012 n°10/08602)

Le cadre dirigeant doit par ailleurs être doté d'une certaine autonomie dans l'exercice de son pouvoir décisionnel « stratégique » (CA Dijon, 19/04/2012 n°11/00294 – CA Paris, 5 Juin 2012 n°10/05728).

En d'autres termes, les cadres dirigeants sont des salariés qui ont un rôle de quasi-employeur.

En effet, l'autonomie de décision dans son domaine de responsabilité, la liberté d'organisation du temps de travail, le niveau de la rémunération sont également l'apanage de certains cadres non-dirigeants.

2. Statut du cadre dirigeant et formalisme

Ni le Code du travail ni la Jurisprudence ne conditionnent l'application du statut de cadre dirigeant à la conclusion d'une convention individuelle particulière ou d'un avenant au contrat de travail.

La qualité de cadre dirigeant ne suppose pas un accord écrit particulier.

3. Cadre dirigeant et durée du travail

Selon l'article L. 3111-2 du Code du travail, les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions des titres II et III du livre 1er de la partie 3 du Code du travail, relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ainsi qu'à celles relatives aux repos et jours fériés.

Ils ne sont dès lors pas soumis à la réglementation relative :

- aux heures supplémentaires ;
- aux durées maximales journalière et hebdomadaire de travail ;
- aux pauses ;
- aux repos journalier et hebdomadaire ;
- au travail de nuit ;
- aux jours fériés.

En revanche la réglementation relative aux congés annuels, aux congés pour événements familiaux et au compte épargne-temps leur est applicable.

La qualité de cadre dirigeant est nécessairement incompatible avec la mention dans le contrat de travail selon laquelle le salarié ne peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires et est soumis à l'horaire de travail de l'entreprise (Cass. 27/03/2013 n°11-19734)

4. Contrôle du Juge de la qualité de cadre dirigeant

Pour retenir ou écarter la qualité de cadre dirigeant, le Juge doit examiner les fonctions réellement occupées par le salarié au regard de chacun des critères cumulatifs (Cass. Soc. 25 juin 2008 n°07-40910).

Aussi, peu importe que l'accord collectif retienne pour la fonction occupée par le salarié, la qualité de cadre dirigeant (Cass. 04/02/2015 n°13-22892).

Le juge ne peut pas se fonder exclusivement sur les dispositions de l'accord collectif ; le niveau de classification n'est pas un critère suffisant. Le Juge doit vérifier les conditions réelles d'emploi du salarié.

Dans cette même logique, la Cour de cassation confirme que le haut niveau de rémunération comme l'importance des responsabilités confiées au salarié ne suffisent pas à justifier l'octroi du statut de cadre dirigeant. (Cass. 05/03/15 n°13-20817)

La participation du salarié à la direction de l'entreprise doit être établie.

En conclusion : sont déterminants, le respect des critères cumulatifs légaux et les conditions réelles d'emploi.

Il s'agit donc d'une appréciation in concreto.