



# La notion de cadre dirigeant et la jurisprudence applicable.

publié le **24/04/2012**, vu **5779 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

**De nombreux salariés tentent de revendiquer la qualité de cadre dirigeant afin d'obtenir une meilleure indemnisation. A cette fin, ils font valoir que la qualité de cadre dirigeant requière l'existence d'un accord particulier avec leur employeur ou que le salarié doit être placé en haut de la hiérarchie. A cet égard, il convient de rappeler que cette qualification représente des enjeux importants. En effet, en présence d'un cadre dirigeant, la loi écarte les dispositions du code du travail relative à la durée maximale du travail et des heures supplémentaires, du repose quotidien et hebdomadaire ou encore des jours fériés (art L3111-2 al 1er C trav). Dès lors, si un salarié estime qu'il ne remplit pas au moins l'un des 3 critères exigés, il peut saisir le Conseil de prud'hommes et réclamer notamment le paiement des heures supplémentaires qu'il a effectuée. En outre, si le salarié a noté ses heures supplémentaires sur un agenda et/ou qu'il détient d'autres éléments de fait qui peuvent laisser présumer l'existence d'heures supplémentaires, l'employeur aura d'énormes difficultés pour contester l'existence de ces heures supplémentaires, le cadre dirigeant n'étant soumis à aucun contrôle de sa durée du travail ... Cet article a pour objet de préciser la notion de cadre dirigeant en rappelant les critères légaux de qualification avant de voir l'appréciation jurisprudentielle de ces critères.**

## La notion de cadre dirigeant et la jurisprudence applicable.

De nombreux salariés tentent de nier la qualité de cadre dirigeant afin d'obtenir une meilleure indemnisation et réclamer des heures supplémentaires.

A cette fin, ils font valoir que la qualité de cadre dirigeant requiert l'existence d'un accord particulier avec leur employeur ou que le salarié doit être placé en haut de la hiérarchie.

A cet égard, il convient de rappeler que cette qualification représente des enjeux importants.

En effet, en présence d'un cadre dirigeant, la loi écarte les dispositions du code du travail relative à la durée maximale du travail et des heures supplémentaires, du repose quotidien et hebdomadaire ou encore des jours fériés (art L3111-2 al 1<sup>er</sup> C trav).

Dès lors, si un salarié estime qu'il ne remplit pas au moins l'un des 3 critères exigés, il peut saisir le Conseil de prud'hommes et réclamer notamment le paiement des heures supplémentaires qu'il a effectuée.

En outre, si le salarié a noté ses heures supplémentaires sur un agenda et/ou qu'il détient d'autres éléments de fait qui peuvent laisser présumer l'existence d'heures supplémentaires, l'employeur aura d'énormes difficultés pour contester l'existence de ces heures supplémentaires, le cadre dirigeant n'étant soumis à aucun contrôle de sa durée du travail ...

Cet article a pour objet de préciser la notion de cadre dirigeant en rappelant les critères légaux de

qualification avant de voir l'appréciation jurisprudentielle de ces critères.

## **1/ Les critères légaux de qualification :**

L'article L3111-2 al 2 du code du travail prévoit que les cadres dirigeants sont les cadres auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique :

### **- Une grande importance dans l'organisation de leurs emplois du temps :**

Ainsi, les cadres dirigeants ne sont ni soumis à la durée légale du travail et à ses modalités de contrôle, ni soumis aux règles légales sur le repos et les jours fériés.

Il en résulte que ces salariés doivent pouvoir organiser leurs journées de travail librement, sans rendre de compte à l'entreprise.

### **- Une habilitation à prendre des décisions de façon autonome :**

Les cadres dirigeants doivent pouvoir prendre des décisions qui engagent l'entreprise ou l'établissement, sans avoir besoin d'obtenir l'autorisation d'un membre de l'entreprise, et sans que ces prises de décision ne fassent l'objet de contrôle.

### **- Un niveau élevé de rémunération dans l'entreprise :**

Le fait qu'ils ne soient soumis à aucune durée du travail et qu'ils aient un niveau élevé de responsabilité doit être compensés par l'octroi d'un niveau de rémunération particulièrement élevé dans l'entreprise ou l'établissement.

Aussi, la loi prévoit comme troisième critère que les cadres dirigeants doivent percevoir une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

## **2/ L'appréciation jurisprudentielle :**

Il convient de rappeler que la Cour de cassation considère que la qualité de cadre dirigeant n'exige ni que le salarié concerné se situe au niveau le plus élevé des classifications conventionnelles, ni que le salarié donne son accord à l'employeur pour que cette qualité lui soit attribuée (Cass. soc., 30 nov. 2011, n° 09-67.798 et n° 10-17.552, FS-P+B, M. B. c/ SARL Vitauto et a : JurisData n° 2011-026631).

Il arrive en effet que certaines dispositions conventionnelles prévoient que la qualité de cadre dirigeant est automatiquement attribuée aux salariés qui occupent certains emplois visés expressément par la convention collective.

Néanmoins, les juges examinent la fonction réellement occupée par le salarié au regard de ces 3 critères cumulatifs (Cass. soc., 16 mai 2007, n° 05-41.141 : JurisData n° 2007-039159).

C'est le fait de remplir les critères légaux, appréciés in concreto, qui confère la qualité de cadre dirigeant et non la volonté des parties au contrat ou celle des partenaires sociaux.

Dès lors, en cas de litige, l'employeur ne pourrait se prévaloir de ces seules dispositions conventionnelles et le salarié l'absence d'accord particulier.

Enfin, la Cour de cassation a précisé dans un arrêt du 31 janvier 2012, que dès lors que le salarié remplit ses 3 critères et **qu'il participe ainsi à la direction de l'entreprise**, il peut se voir attribuer la qualité de cadre dirigeant et ce quel que soit la taille de l'entreprise (Cass soc 31 janvier 2012 n° 10-23828).

**Joan DRAY**  
**Avocat à la Cour**  
[joanadray@gmail.com](mailto:joanadray@gmail.com)

**76/78 rue Saint-Lazare**

**75009 PARIS**

**tel:09.54.92.33.53**