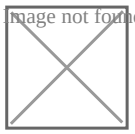

Statut cadre dirigeant contrat de travail

Par **aschen**, le **18/03/2016** à **11:38**

comment définir le statut du cadre dirigeant exactement puisque les prud'hommes et les cour d'appel recherche toujours le lien de subordination alors que par définition l'article 3111.2 du code défini clairement que le cadre dirigeant doit diriger et avoir la plus grande autonomie ce qui est retenu également par la cour de cassation qui a casse des arrêts d'appel aux motifs que les juges n'avaient pas défini le poste occupé ou alors que les juges avaient précisé un lien de subordination au PDG ?? donc si l'on a un lien de subordination le statut ne s'applique pas et si l'on a pas de lien de subordination on n'est pas cadre : il faudrait peut être s'entendre sur la definition du lien de subordination puisque meme le PDG est subordonné aux administrateurs et à la société (sauf s'il est lui meme majoritaire) puisqu'il rend compte des actions et des comptes de la société qui sont contrôlé par un commissaire aux comptes cherchons l'erreur

Par **P.M.**, le **18/03/2016** à **12:10**

Bonjour tout d'abord,
Vous pensez donc sérieusement sans citer précisément la moindre décision que la Cour de Cassation ne sait pas dire le Droit ou alors c'est une demande d'explications parce que vous n'avez pas compris...

Par **aschen**, le **18/03/2016** à **12:43**

bonjour
je vous remercie tout d'abord pour m'avoir lu et commenté aussi rapidement
mon soucis est de comprendre les positions des cours d'appel et de la cour de cassation en ce qui concerne le cadre ou cadre dirigeant
dans son arrêt du 19 février 2016 la cour d'appel de Versailles refuse le paiement du solde de sa feuille de salaire solde de tout compte de fin de carrière au cadre dirigeant qui prend sa retraite la société n'ayant pu l'honorer puisque liquidée 4 ans après son depart en retraite.
le cadre dirigeant revendique ce statut ayant été directeur administratif et financier pendant 5 ans avant d'être nommé PDG temporairement au décès du PDG en titre et fondateur de la société dont les héritiers et actionnaires devaient résoudre l'héritage
il a occupé ce poste pendant 17 mois avant de partir en retraite 2 mois après la fin de ses fonctions de PDG
devant l'arrêt de la cour d'appel une recherche sur la jurisprudence montre que la haute cour

se rapporte aux critères cumulatifs du 3111.2 du code du travail qui par sa rédaction exige la plus grande liberté dans l'organisation de son travail Cass. Soc. 26 novembre 2013, n°12-21758Enfin, 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).or la cour d'appel ne motive aucunement son exigence du lien de subordination mais se base sur cette notion pour écarter le statu de salarié au cadre dirigeant : je pense avoir été clair dans mon exposé encore un arrêt de la CC N° de pourvoi: 12-21758 12-22200 merci pour vos commentaires cordialement

Par **P.M.**, le **18/03/2016** à **13:20**

Bonjour,
Effectivement, l'art. L3111-2 du Code du Travail précise :
[citation]Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.[/citation]
Ceci me semble assez clair et cela permet à la Cour de Cassation de s'y référer dans ses différentes décisions que vous citez :
- Arrêt 12-21758 12-22200 :
[citation]Selon l'article L. 3111-2 du code du travail, sont considérés comme cadres dirigeants les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

Ces critères cumulatifs impliquent que seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise.

Prive dès lors sa décision de base légale au regard du texte susvisé une cour d'appel qui, sans constater que l'intéressé participait à la direction de l'entreprise, retient la qualification de cadre dirigeant au sens de ce texte aux motifs que le salarié avait une grande liberté dans son emploi du temps, un niveau très élevé de responsabilité puisqu'il était habilité à prendre des décisions de façon largement autonome, et bénéficiait d'une des rémunérations les plus élevées de l'entreprise[/citation]
- Arrêt 10-23828 :
[citation]en se déterminant comme elle a fait, par des motifs inopérants tirés de la taille de l'entreprise, alors qu'il lui appartenait d'examiner la fonction réellement occupée par le salarié au regard de chacun des trois critères précités afin de vérifier si le salarié participait à la direction de l'entreprise, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision[/citation]
Effectivement une Cour d'Appel n'a pas à interpréter un texte légal et aller au-delà de ce qu'il contient et même pratiquement de remplacer un mot par un autre comme liberté à la place d'autonomie ou de prendre en compte un lien de subordination supposé...
En revanche, je ne peux pas commenter l'Arrêt de la Cour d'Appel de Versailles du 19 février

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

2016 puisque je n'ai pas son texte complet...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés