

---

## LES CADRES DIRIGEANTS

---

De fait, il faut rappeler que seuls les cadres "dirigeants" au sens du code du travail ne sont pas soumis à ces règles.

Par ailleurs, une convention collective ou un accord d'entreprise ne peut pas retenir une définition des cadres dirigeants moins exigeante que la définition légale qui s'entend des trois conditions remplies cumulativement. (Cass. Soc. 19 janvier 2012, n° 10-21969 D).

Or, la définition donnée par l'Article L3111-2 du code du travail est la suivante:

*Article L3111-2*

*Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions des titres II et III.*

*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.*

**22 juin 2016 N° de pourvoi: 14-29246** Publié au bulletin

*Attendu, cependant, que si les trois critères fixés par l'article L. 3111-2 du code du travail impliquent que seuls relèvent de la catégorie des cadres dirigeants les cadres participant à la direction de l'entreprise, il n'en résulte pas que la participation à la direction de l'entreprise constitue un critère autonome et distinct se substituant aux trois critères légaux*

**2 juillet 2014 N° de pourvoi: 12-19759** Publié au bulletin

*Attendu, cependant, que selon le texte susvisé, 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; que ces critères cumulatifs impliquent que seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise ;*

*Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans caractériser la participation de la salariée à la direction de l'entreprise, la cour d'appel a violé le texte susvisé*

**a contrario :**

**11 mai 2017 N° de pourvoi: 15-27118** Publié au bulletin

*Et attendu que la cour d'appel a relevé que le salarié, qui avait sous sa responsabilité deux conducteurs de travaux, un chargé d'études et quatre chefs de chantier, avait en charge la partie commerciale et la gestion technique et financière des chantiers pris dans son ère géographique, qu'il disposait d'une autonomie et d'une indépendance importante, qu'il avait le pouvoir de conclure tous marchés de travaux publics ou privés d'un montant total hors taxes inférieur ou égal à un million d'euros, sous-traiter tout ou partie desdits marchés et généralement représenter la société tant à l'égard des maîtres de l'ouvrage et des maîtres d'oeuvre qu'à l'égard des tiers, qu'il avait délégation de pouvoir pour recruter et licencier le personnel ouvrier, appliquer les sanctions disciplinaires, prendre toutes mesures nécessaires au respect des réglementations concernant le droit social, la passation et l'exécution des marchés publics ou privés, les réglementations relatives à l'hygiène et la sécurité, l'environnement et l'absence de nuisance, qu'il participait aux comités de direction sous la présidence du directeur régional et que sur un effectif de plus de mille cents personnes, il faisait partie des douze salariés dont la rémunération brute annuelle était comprise entre 50. 000 et 100. 000 euros, cinq autres salariés seulement percevant une rémunération supérieure ; qu'elle a pu déduire de ces constatations que les fonctions de l'intéressé au sein de l'entreprise, même exercées à un niveau décentralisé, étaient celles d'un cadre dirigeant auxquelles les règles relatives à la durée du travail n'étaient pas applicables.*

**12 mai 2017 N° de pourvoi: 15-27962**

*Mais attendu qu'analysant les éléments de fait et de preuve produits devant elle, la cour d'appel a relevé que si le salarié exerçait en sa qualité de directeur de site un pouvoir de direction sur ses salariés, voire un pouvoir disciplinaire, il devait cependant consulter la direction générale sur les décisions relatives à la gestion du personnel, qu'il n'avait pas la maîtrise du recrutement des salariés, que ses propositions devaient être validées par la direction des ressources humaines et par la direction générale de la société, qu'il avait également une autonomie limitée dans l'organisation même du travail au sein de l'établissement, ce dont, sans inverser la charge de la preuve, elle a pu déduire que le salarié n'était pas habilité à prendre des décisions de façon largement autonome et n'avait pas la qualité de cadre dirigeant ; que le moyen n'est pas fondé ;*

De plus la notion de direction s'entend du niveau de l'entreprise et non de l'établissement (Cass. soc. 2 juillet 2014, n°12-19759, 22 juin 2016 n°14-29246).

L'existence d'une convention de forfait en jours est exclusive du statut de cadre dirigeant :

**7 septembre 2017 N° de pourvoi: 15-24725** Publié au bulletin

*Mais attendu, d'abord, qu'ayant constaté que, par lettre du 7 décembre 2006 les parties avaient signé une promesse d'engagement précisant "votre emploi de la catégorie cadre est régi par un accord d'annualisation du temps de travail sur la base de 218 jours" et retenu que le salarié avait été soumis à une convention individuelle de forfait en jours prévue par les articles L. 3121-39 et suivants du code du travail, la cour d'appel, qui n'avait pas à procéder à une recherche sur l'éventuelle qualité de cadre*

dirigeant du salarié que ses constatations rendaient inopérantes, a légalement justifié sa décision ;

Le statut de cadre dirigeant relève de l'existence cumulée de faits répondant aux conditions légales et ne nécessite pas de contrat écrit :

**4 octobre 2017 N° de pourvoi: 16-17903**

*Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il lui appartenait d'examiner la situation du salarié au regard des trois critères légaux, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;*

**20 décembre 2017 N° de pourvoi: 16-19853**

*Mais attendu qu'après avoir relevé qu'en ce qui concerne le respect des critères prévus par les dispositions légales, il n'est pas contesté que le salarié était indépendant dans l'organisation de son emploi du temps et qu'il percevait la rémunération la plus élevée,*

*la cour d'appel a constaté que rien ne permettait d'établir que l'intéressé participait à la direction de l'entreprise, que ce soit au titre de la définition des orientations de la société ou de la prise de décisions, autres que de gestions courantes, que s'il assurait le paiement des factures et le suivi des travaux, rien n'établissait qu'il ait pris la décision quant aux commandes, et qu' en ce qui concerne la gestion du personnel, rien ne permettait d'établir qu'il participait à la définition de l'enveloppe budgétaire de gestion du personnel, faisant ainsi ressortir que, dans l'exercice de ses fonctions, le salarié n'était pas habilité à prendre des décisions de manière largement autonome ; que le moyen n'est pas fondé*

**30 mai 2018 N° de pourvoi: 16-25557** Publié au bulletin

*Attendu, ensuite, qu'appréciant souverainement, sur toute la période en litige et hors dénaturation, les conditions d'exercice par le salarié de ses fonctions, la cour d'appel a constaté, par motifs adoptés que l'intéressé avait toute latitude dans l'organisation de son emploi du temps, bénéficiait d'un très large pouvoir de décision et percevait une rémunération dans les niveaux les plus élevés du cabinet ; qu'elle a pu en déduire qu'il avait la qualité de cadre dirigeant ;*

**30 novembre 2011 N° de pourvoi: 09-67798 10-17552** Publié au bulletin

*Mais attendu, d'abord, que la qualité de cadre dirigeant au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail ne requiert ni l'existence d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié ni que ce dernier se situe au niveau hiérarchique le plus élevé de la classification conventionnelle ;*

Et ce, quelles que soient les mentions du bulletin de salaire :

**6 juillet 2016 N° de pourvoi: 15-10987**

*Mais attendu qu'ayant examiné la réalité des fonctions exercées par le salarié, sans être liée par les mentions des bulletins de paie, la cour d'appel, après avoir constaté que celui-ci était membre du comité de direction et retenu qu'il disposait d'une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps, qu'il était habilité à prendre des décisions de façon largement autonome et qu'il percevait une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise, caractérisant ainsi sa participation à la direction de l'entreprise, a, par ces seuls motifs, décidé à bon droit qu'il avait la qualité de cadre dirigeant ; que le moyen n'est pas fondé ;*

---

**CONSEQUENCES :**

---

**12 mai 2017 N° de pourvoi: 15-27962**

*Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel ayant estimé que la qualité de cadre dirigeant ne pouvait être reconnue au salarié, c'est à bon droit qu'elle a fait application des dispositions légales relatives à la charge de la preuve de l'existence d'heures supplémentaires ;*