

RETOUR SUR LA NOTION DE CADRE DIRIGEANT

LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats d'entreprise en droit social

**CAROLINE FROGER-MICHON
ET AURÉLIE PARCHET**
CMS BUREAU FRANCIS LEFEBVRE



Si les cadres dirigeants sont exclus de la quasi-totalité des dispositions relatives à la durée du travail et aux temps de repos, encore faut-il en pratique que leur statut soit conforme aux exigences légales et jurisprudentielles.

La Cour de cassation reproche ainsi aux juges du fond de ne pas avoir examiné la situation de la salariée au regard des trois critères légaux et de s'en être tenus au seul critère de participation à la direction de l'entreprise pour exclure la qualité de cadre dirigeant.

Par cet arrêt du 22 juin 2016, la Cour de cassation ne revient pas sur sa jurisprudence antérieure, mais précise la façon dont doivent se combiner les différents critères.

En pratique donc, les juges du fond doivent d'abord vérifier si les trois conditions posées par l'article L. 3111-2 du Code du travail sont réunies. Si tel est le cas, ils doivent ensuite regarder si le cadre participe effectivement ou non à la direction de l'entreprise.

Notons que le projet de loi Travail avait initialement prévu de modifier la définition du cadre dirigeant figurant dans le Code du travail pour y intégrer l'exigence jurisprudentielle de participation à la direction de l'entreprise. Le gouvernement a toutefois renoncé à cette précision lors de l'adoption du texte en première lecture par les députés.

Pour autant, compte tenu des enjeux liés à la qualité de cadre dirigeant, il ne fait nul doute que d'autres applications jurisprudentielles ne manqueront pas à l'avenir d'illustrer cette notion. ♦

Trois critères cumulatifs déterminent la qualité de cadre dirigeant, à la lecture de l'article L. 3111-2 du

Code du travail :

- l'exercice de responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps ;
- une habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- le versement d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise.

La Cour de cassation adopte toutefois, depuis un arrêt du 31 janvier 2012, une approche plus restrictive conduisant en pratique à réserver la qualité de cadre dirigeant uniquement aux salariés qui participent effectivement à la direction de l'entreprise, ce qui limite nécessairement le nombre d'éligibles.

Dans son rapport annuel de 2012, la Cour de cassation avait précisé que le fait qu'un cadre soit autonome dans la conduite de sa mission, totalement libre dans l'organisation de son travail et que sa rémunération atteigne des sommets inégalés n'en faisait pas pour autant un cadre dirigeant. Pour la haute juridiction, « la participation à la direction de l'entreprise est induite par la notion même de cadre dirigeant ».

La jurisprudence a pu définir cette exigence de participation à la direction de l'entreprise comme la participation à la stratégie et aux instances dirigeantes de l'entreprise.

La mise en application de ce critère était néanmoins controversée en pratique. C'est la raison pour laquelle la Cour de cassation vient de clarifier, dans un arrêt du 22 juin 2016, la pertinence de ce critère par rapport aux critères légaux.

Une salariée, directrice commerciale d'une société, avait saisi le conseil de prud'hommes de diverses demandes et notamment d'un rappel d'heures supplémentaires, estimant que son employeur l'avait considérée, à tort, comme un cadre dirigeant. La cour d'appel de Paris avait fait droit à sa demande, au motif que l'employeur ne démontrait pas que la salariée participait réellement à la direction de l'entreprise, ce qui supposait un partage des responsabilités avec le gérant.

La décision est cassée par la chambre sociale de la Cour de cassation, qui considère que, si les trois critères légaux 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 fixés par l'article L. 3111-2 du Code du travail.