

Cadre dirigeant : il faut de l'autonomie !



© 2025 Les Echos Publishing

Selon le Code du travail, le cadre dirigeant est un salarié auquel sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps, qui est habilité à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoit une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'association. Ces trois conditions étant cumulatives.

L'enjeu de cette qualification est important car les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux règles du Code du travail relatives à la durée du travail, au repos quotidien et hebdomadaire, aux jours fériés et à la journée de solidarité.

Pas de cadre dirigeant sans autonomie dans la gestion du personnel

Ainsi, dans une affaire récente, une directrice avait saisi les tribunaux pour obtenir le paiement d'heures supplémentaires que l'association lui refusait au motif qu'elle avait le statut de cadre dirigeant.

Les juges ont constaté que la directrice ne disposait pas d'autonomie dans la gestion du personnel de l'association

puisque les procédures disciplinaires menées à l'égard des salariés ou celles visant à modifier leur contrat de travail relevaient de la responsabilité de la présidente de l'association.

Ils en ont déduit que la salariée ne pouvait pas être considérée comme un cadre dirigeant, quand bien même elle disposait d'autonomie dans d'autres domaines, et qu'en conséquence, elle avait droit au paiement de ses heures supplémentaires.

[Cassation sociale, 11 décembre 2024, n° 23-19421](#)

© 2025 Les Echos Publishing