

Le cadre dirigeant doit participer à la direction de l'entreprise



© 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'entreprise. Ces trois conditions étant cumulatives.

Rappel : 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 participation à la direction de l'entreprise

Dans une affaire récente, un directeur des achats avait, à la suite de son licenciement, saisi la justice afin notamment d'obtenir le paiement d'heures supplémentaires.

Les juges de la cour d'appel avaient rejeté cette demande au

motif que le salarié était un cadre dirigeant. Pour en arriver à cette conclusion, et après avoir noté que son contrat de travail lui attribuait cette qualité, ils avaient constaté que le salarié :

- exerçait les fonctions de directeur achats avec la classification conventionnelle la plus élevée ;
- bénéficiait de pouvoirs étendus, faisait partie de l'organigramme de direction et avait été nommé membre du « Management Circle » et de l'« Executive Management Circle », ce dernier regroupant exclusivement des cadres dirigeants et mandataires sociaux lors de réunions mensuelles stratégiques ;
- occupait un véritable rôle clé dans l'organisation et le développement à venir du groupe.

Cet arrêt de la cour d'appel a été censuré par la Cour de cassation. En effet, pour celle-ci, les éléments mis en avant par la cour d'appel ne suffisaient pas à établir que le salarié était, dans l'exercice de ses fonctions, effectivement habilité à prendre des décisions de façon largement autonome, l'amenant à participer à la direction de l'entreprise. Cette affaire sera donc rejugée par une autre cour d'appel.

À noter : il appartenait à l'employeur qui soutenait que son salarié avait la qualité de cadre dirigeant d'en apporter la preuve.

[Cassation sociale, 5 mars 2025, n° 23-23340](#)