

# Quand un salarié a-t-il la qualité de cadre dirigeant ?



© 2023 Les Echos Publishing

Les cadres dirigeants d'une entreprise constituent une catégorie particulière de salariés. En effet, ce sont des employés 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. De ce fait, ils ne sont pas soumis, notamment, aux règles liées à la durée du travail et ne peuvent donc pas prétendre au paiement d'heures supplémentaires. Mais encore faut-il qu'ils aient réellement la qualité de cadre dirigeant..

Dans une affaire récente, un salarié qui occupait le poste de directeur des ressources humaines et de la communication interne avait été licencié. Il avait alors saisi la justice en vue d'obtenir, notamment, le paiement d'heures supplémentaires, des rappels de salaire au titre d'heures travaillées pendant ses congés et son arrêt maladie ainsi que des dommages et intérêts pour non-respect des temps de repos.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Bordeaux avait relevé, entre autres, que le salarié était chargé de la gestion du personnel, menait régulièrement des entretiens préalables au licenciement, était responsable des procédures de licenciement

et bénéficiait de subdélégations du directeur général pour signer les contrats de travail et engager diverses dépenses. Elle avait même considéré que la tonalité des échanges entre le directeur général de la société et le salarié démontrait que ce dernier disposait d'une grande marge de manœuvre dans la définition des orientations stratégiques en matière juridique et de risque lié aux ruptures de contrats de travail envisagées. Dès lors, pour la cour, le salarié relevait du statut de cadre dirigeant et ne pouvait pas réclamer le paiement d'heures supplémentaires.

Mais la Cour de cassation n'a pas été de cet avis ! Pour elle, le salarié ne bénéficiait pas du statut de cadre dirigeant. Et pour cause : malgré une grande autonomie dans l'exercice de ses fonctions, le salarié ne signait ni les lettres de convocation aux entretiens préalables ni les lettres de licenciement et devait systématiquement en référer au directeur général, seul titulaire des délégations accordées par le conseil d'administration. Le salarié était donc soumis aux règles liées à la durée du travail et était fondé à demander, en particulier, le paiement des heures supplémentaires effectuées.

[Cassation sociale, 15 mars 2023, n° 21-21632](#)

© 2023 Les Echos Publishing