



## Temps de travail et cadre dirigeant

La qualité de cadre dirigeant dépend des conditions réelles d'emploi

### La décision

Pour retenir ou écarter la qualité de cadre dirigeant, ce qui implique de soumettre ou d'exclure le salarié aux dispositions applicables en matière de temps de travail, le juge doit examiner les conditions réelles d'emploi et non s'en tenir à l'emploi désigné comme tel par l'accord collectif applicable.

### Références des arrêts cités :

- ◆ Arrêt du 13/01/2009 n°06-46.208
- ◆ Arrêt du 03/07/2008 n°07-40.213
- ◆ Arrêt du 18/06/2008 n°07-40.427
- ◆ Arrêt du 31/10/2007 n°06-43.876

### Analyse et commentaires

Le cadre dirigeant est défini à l'article L3111-2 du code du travail (ancien article L212-15-1) comme celui à qui 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 ou l'établissement.

Ces critères ainsi définis et au nombre de quatre sont cumulatifs, il apparaît toutefois que le niveau de rémunération de l'intéressé dans la grille de salaires est le critère le plus significatif (deux arrêts en ce sens : Cass. Soc 18 juin 2008 et Cass. Soc 3 juillet 2008).

Exclu des dispositions légales et réglementaires concernant la durée du travail, exception faite des dispositions relatives aux congés payés et pour événements familiaux, se pose la question de savoir comment sont appréciés les critères de reconnaissance de la qualité de cadre dirigeant.

La Cour de cassation, dans son arrêt du 13 janvier 2009 rappelle une solution constante en la matière et indique que le juge doit vérifier les conditions réelles d'emploi de l'intéressé, sans être lié par les dispositions de l'accord collectif applicable.

En l'espèce, un salarié est engagé en 1997 en qualité d'ingénieur commercial senior. En mars 2004, il refuse d'être affecté à un poste d'alliance manager. Licencié pour « non respect

de ses obligations contractuelles et désaccord sur la stratégie et l'organisation commerciale de l'entreprise », le cadre saisi le conseil de prud'hommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et considérant qu'il ne peut être qualifié de cadre dirigeant, il réclame à titre de rappel de salaires, le paiement d'une indemnité de RTT.

La Cour d'appel a débouté le cadre de sa demande, sur le fondement de l'article 3 de l'accord d'entreprise sur les 35 heures qui stipule que les cadres dirigeants, à savoir les membres du comité de direction générale des sociétés ou des divisions, les « skill center managers », les « MDU managers » et les directeurs d'agence, sont exclus des dispositions sur la durée et le contrôle du temps de travail.

La juridiction d'appel avait en effet estimé que le salarié occupait les fonctions de « MDU managers » en s'appuyant notamment sur l'attestation Assedic qui mentionnait la qualification de cadre administratif et le statut de dirigeant. Le cadre décide de former un pourvoi devant la chambre sociale de la Cour de cassation.

Fort de sa jurisprudence constante, la Haute cour décide que les juges doivent vérifier précisément que les conditions réelles d'emploi répondaient aux critères légaux et cumulatifs de cadre dirigeant. Elle poursuit en indiquant qu'il importe peu que l'accord collectif applicable retienne pour la fonction occupée par le salarié la qualité de cadre dirigeant.

Aussi, même si l'emploi occupé par le cadre est désigné par l'accord collectif relatif aux 35 heures comme donnant la qualité de dirigeant, le juge doit vérifier les conditions réelles d'emploi de l'intéressé au regard, cumulativement, des critères de responsabilité, d'indépendance, d'autonomie, de niveau de rémunération et ceci afin de déterminer si le cadre doit ou non être exclu des dispositions sur la durée du travail.

Un parallèle peut être fait avec les cadres soumis à un forfait annuel en jours. En effet, dans le célèbre arrêt BLUE GREEN du 31 octobre 2007 (voir Juris'Infos novembre 2007), la Cour de cassation impose aux juges de contrôler la légalité du forfait - l'autonomie - avant l'examen de la demande d'indemnité pour utilisation abusive du forfait (prévue à l'article L3121-47 du code du travail). Ainsi, un cadre moniteur de golf avait été soumis illégalement à un forfait annuel en jours puisqu'il ne bénéficiait pas d'autonomie dans l'organisation de son emploi du temps. Ce dernier était déterminé par la direction et le salarié ne disposait pas du libre choix de ses repos hebdomadaires.

Qu'il s'agisse de l'attribution à un salarié de la qualification de cadre dirigeant ou de soumettre un salarié à un forfait annuel en jours, les conditions réelles d'emploi doivent primer. En ce sens, les accords collectifs ont un rôle essentiel à jouer pour éviter que l'exclusion des dispositions relatives à la durée du travail, et notamment des heures supplémentaires pour les forfaits, ne résulte de la seule volonté patronale.