

Le cadre dirigeant est, malgré son statut de salarié, assimilable à l'employeur en raison de la nature de ses responsabilités, de ses capacités de décision, de son niveau de rémunération et de son large pouvoir de direction.

## À quelles conditions peut-on avoir recours au forfait sans référence horaire ?

Il n'y a pas de conditions préalables. Il n'est pas nécessaire que la possibilité de recourir au forfait sans référence horaire soit prévue par un accord collectif.

## Quels sont les salariés éligibles au statut de cadre dirigeant ?

Selon la jurisprudence, le salarié doit satisfaire les 4 conditions cumulatives suivantes.

 C. trav. art. L. 3111-2

Responsabilités dont l'importance implique une **grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps** :

- Habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- Rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement ;
- Participation à la direction de l'entreprise.

Certaines conventions collectives prévoient des conditions supplémentaires.

### Exemple

- **Chimie** : Les salariés concernés doivent être classés au **minimum ingénieurs ou cadres**, leur rémunération annuelle doit être **au moins égale à 12 fois le salaire minimum conventionnel mensuel majoré de 10 %** et ils doivent bénéficier de contreparties (notamment attribution de jours de repos) à définir au niveau de l'entreprise.
- **Automobile** : Les salariés concernés doivent être classés au minimum niveau 5 (niveau 6 dans les établissements de 50 salariés et plus)
- **Aérialique, thermique et frigorifique** : Les salariés concernés doivent être classés au minimum au niveau 7, posséder une délégation de pouvoirs et être titulaires d'un mandat social ou avoir des responsabilités de nature à engager la totalité de l'entreprise.

## Quels sont les critères retenus par les juges pour reconnaître la participation du salarié à la direction de l'entreprise ?

→ Prise de décisions dans des domaines essentiels de la direction de l'entreprise ;



Cass., soc. 31.01.2012 n° 10-24.412

→ Présidence du CSE à la place de l'employeur ;



Cass., soc. 19.05.2009, n° 08-40609

→ Membre du comité de direction ;



Cass., soc. 19.05.2009, n° 08-40609

→ Bénéficiaire d'une délégation de signature.



Cass., soc. 15.03.2023, n° 21-21.632

## Quels sont les critères retenus pas la jurisprudence pour, au contraire, écarter le statut de cadre dirigeant ?

Lorsqu'un salarié a des obligations de reporting telles que la transmission hebdomadaire de plannings prévisionnels de son travail et le compte rendu régulier des questions traitées.



Cass., soc. 30.11.2011, n° 09-67798

→ Lorsqu'un salarié **ne participe pas à la définition de la stratégie** de l'entreprise et à **ses instances dirigeantes**, même s'il assure la gestion et la définition de la politique de l'entreprise ;



Cass., soc. 13.04.2022 n° 20-13.817

→ Lorsqu'un salarié **ne bénéficie pas d'une délégation de pouvoir du Conseil d'administration** si celui-ci existe. Dans cette affaire, le salarié bénéficiait seulement de subdélégations de la part du directeur général qui était seul titulaire des délégations de la part du Conseil d'administration.



Cass., soc. 15.03.2023, n° 21-21.632

## Quelles sont les règles applicables en matière de durée du travail ?

Le cadre dirigeant n'est pas soumis, sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles contraires, à la réglementation relatives aux :

- Heures supplémentaires ;
- Durées maximales de travail quotidienne et hebdomadaire ;
- Durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire ;
- Temps de pause ;
- Travail de nuit ;
- Jours fériés ;
- Journée de solidarité ;
- Astreintes.

L'employeur doit néanmoins respecter son obligation de sécurité de résultat et veiller à ce que les conditions de travail ne portent pas atteinte à la santé du salarié.

Pour le reste, le cadre dirigeant est toutefois soumis à la réglementation relatives aux :

- Congés payés ;
- Congés pour évènements familiaux ;
- Compte épargne-temps ;
- Repos obligatoires des femmes enceintes.

### Quelles sont règles applicables en matière de rémunération ?

La rémunération doit se situer dans **les niveaux les plus élevés de l'entreprise**. La rémunération à prendre en compte ne doit pas se limiter au salaire brut mensuel ou annuel mais doit tenir compte de tous les accessoires quelle qu'en soit la forme, la périodicité de paiement ou le régime social (véhicule, logement, stock-options, retraite chapeau, prévoyance, etc).

 Cass. soc., 30.11.2011, n° 09-67.798

### Comment doit être rédigé le contrat de travail ?

Le forfait sans référence horaire ne doit pas **nécessairement être établi par écrit**. Il est néanmoins recommandé d'insérer une clause en ce sens dans le contrat de travail ou dans un avenant.

Attention, certaines **conventions collectives** peuvent prévoir l'obligation d'**établir un écrit**.

 TJ Nanterre 10.03.2021 n°20/09616

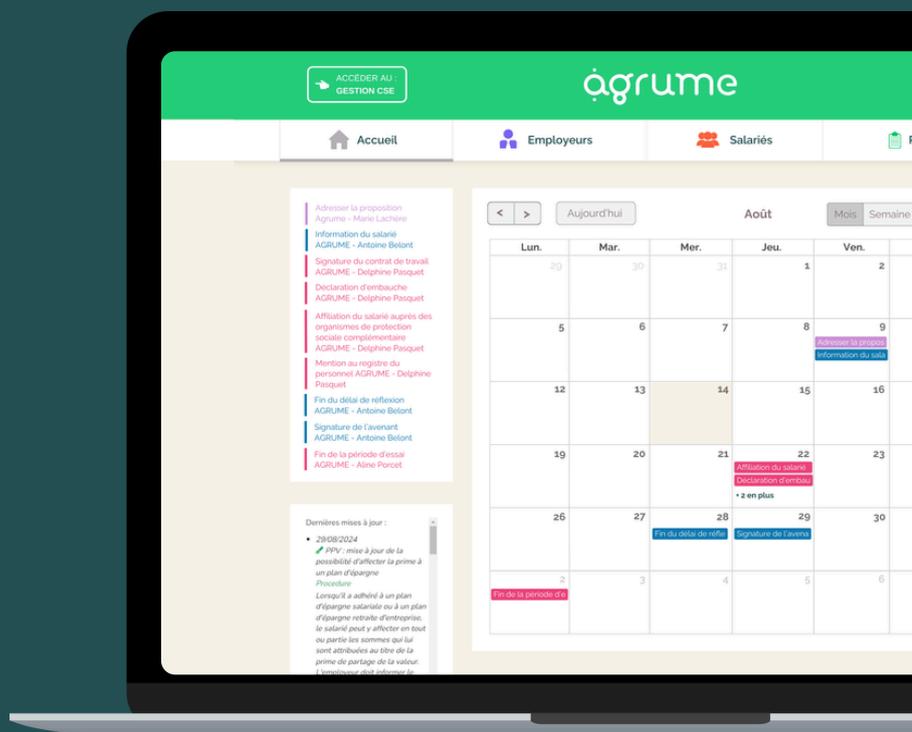
# Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre **d'accompagnement juridique** vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

[contact@agrume.fr](mailto:contact@agrume.fr)



agrume