

Carnet RH : Un salarié figurant à un niveau intermédiaire dans sa classification conventionnelle peut-il être considéré comme cadre dirigeant au regard de la réglementation de la durée du travail ?

02-07-2015

avec

« Cadre dirigeant ». Un salarié figurant à un niveau intermédiaire dans sa classification conventionnelle peut-il être considéré comme cadre dirigeant au regard de la réglementation de la durée du travail ?

- Réponse :
oui

- Dans une affaire récente, un cadre démissionnaire demandait à son employeur le paiement de sommes à titre d'heures supplémentaires et de période de repos compensateurs.

- L'employeur soutenait que le salarié avait le statut de cadre dirigeant et ne pouvait bénéficier des dispositions prévues par la réglementation pour les autres salariés.

- De surcroît, aucun horaire de travail ne figurait dans le contrat de travail.

- L'àintàressà contestait la position de l'àemployeur au motif que sa fonction ne figurait qu'àen position intermàdiaire dans la grille indiciaire des emplois de la convention collective.

- Appelàe à statuer, la Cour de cassation a estimà que pour àtre considàrà comme cadre dirigeant, il àtait nàcessaire et suffisant de respecter trois critàres :

- assumer des responsabilitàs avec une grande indàpendance d'àorganisation,

- prendre des dàcisionàs largement autonomes,

- bànàficiàr d'une ràmunàration parmi les plus àlevàes de l'àentreprise.

-

-

- Dàs lors que ces trois conditions sont ràunies, le salarià peut àtre considàrà comme cadre dirigeant, indàpendamment de sa position indiciaire dans la grille des emplois de la convention collective.

(Cass. soc. 30 novembre 2011)