

PAR DANIEL MINGAUD, avocat à la cour, spécialiste en droit du travail

N'est pas cadre dirigeant, un DRH sans délégation de signature

Après avoir fait face à la crise sanitaire, les DRH sont aujourd'hui confrontés à une crise du recrutement si bien qu'ils connaissent une hausse constante de leur charge de travail.

Ils seraient à bout de souffle avec un moral en berne, selon un sondage de l'organisme de formation Gereso.

Il n'en demeure pas moins qu'en ces temps incertains, avec une tension sociale palpable, ils sont plus que jamais des acteurs majeurs de l'entreprise. Leur rôle stratégique incontournable leur confère-t-il pour autant un statut de cadre dirigeant au sens du droit du travail ?

C'est la question à laquelle vient de répondre la Cour de cassation dans une affaire récente (Cass. soc., 15 mars 2023, n° 21-21632).

Selon le code du travail (art. L3111-2), sont considérés comme cadres dirigeants, les salariés qui cumulent les trois critères suivants, à savoir ceux :

- à qui sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organi-



sation 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.

Il ne peut ainsi s'agir que de cadres participant à la direction de l'entreprise, et qui, par là même, bénéficient d'une grande liberté et d'un encadrement très souple.

En contrepartie, le statut de cadre dirigeant exclut le salarié de la réglementation légale et réglementaire protectrice

de la durée du travail. Exit donc : les heures supplémentaires rémunérées, le forfait jours, les jours de RTT, les repos quotidiens et hebdomadaires, les jours fériés, les règles protectrices du travail de nuit...

Il va sans dire que ce statut de cadre dirigeant est source de contentieux, le salarié cherchant à le remettre en cause, préférant troquer ce statut honorifique pour un autre plus protecteur et surtout source de compensations financières conséquentes !

En cas de litige, selon la Cour de cassation, le juge se doit d'examiner la fonction que le salarié occupe réellement au

regard de chacun des trois critères précités, visés par l'article L3111-2 du code du travail (Cass. soc., 6 juill. 2016, n° 15-10987).

C'est en suivant ce raisonnement que la Cour de cassation a donné raison à un DRH qui contestait son statut de cadre dirigeant.

Elle a considéré que, si le DRH bénéficiait bien d'une grande autonomie dans l'exercice de ses fonctions, il devait néanmoins « en référer au directeur général », et ne signait ni convocations à entretien préalable, ni lettres de licenciement.

Cette absence de signature dans la procédure de licenciement semble avoir été déterminante dans la décision de la haute cour, prenant à contre-pied la cour d'appel de Bordeaux qui avait, pour sa part, reconnu le statut de cadre dirigeant à ce DRH au motif qu'il avait la responsabilité des procédures de licenciement (quand bien même les courriers y afférents étaient signés par le directeur général) et qu'il avait toute latitude pour définir le quantum des provisions sur risque liées aux



Daniel Mingaud, avocat à Toulouse.

licenciements effectués (quand bien même il en référerait à son directeur général pour valider les chiffres).

Coup dur pour l'employeur, désormais exposé non seulement au paiement de rappels d'heures supplémentaires, mais également à un risque de condamnation à l'indemnité forfaitaire de six mois de salaire pour travail dissimulé.

