

LA FONCTION DIRIGEANTE ÉLEVÉE EN DROIT DU TRAVAIL SELON LA JURISPRUDENCE

Le 27 mars 2015, le Tribunal fédéral refusait de reconnaître le statut de «fonction dirigeante élevée» à l'employée d'une PME dont les pouvoirs se rapprochaient de ceux de son administrateur. Cette jurisprudence expose les principes et les enjeux de cette notion à la lumière, notamment, de la taille de l'entreprise.

Bien que définie juridiquement, la «fonction dirigeante élevée» reste une notion indéterminée et met à mal la sécurité du droit. En effet, la définition proposée par le législateur peut être interprétée largement. Selon l'art. 9 de l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail, une personne est réputée exercer une fonction dirigeante élevée lorsqu'elle «dispose, de par sa position et sa responsabilité et eu égard à la taille de l'entreprise, d'un pouvoir de décision important, ou est en mesure d'influencer fortement des décisions de portée majeure concernant notamment la structure, la marche des affaires et le développement d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise». Les employeurs peuvent se trouver tentés d'en appliquer les principes à certains collaborateurs en vue de contourner les règles impératives de la loi sur le travail afin d'accroître la productivité de leur entreprise. Pour les petits commerces par exemple, il serait alors envisageable de rendre possible le travail pendant les dimanches et les jours fériés.

Le pouvoir de prendre des décisions. Dans ce but, le Tribunal fédéral rappelle dans cette récente jurisprudence, que la notion de «fonction dirigeante élevée» est à interpréter de façon restrictive et à appliquer «de cas en cas, sans égard ni au titre ni à la formation de la personne concernée, mais d'après la nature réelle de sa fonction» (arrêt du Tribunal fédéral 2C_745/2014 du 27 mars 2015). Un critère déterminant peut être celui du pouvoir de prendre des décisions «qui sont de nature à influencer de façon durable la marche et la structure de l'entreprise dans son ensemble, ou du moins dans l'une de ses parties importantes». A ce sujet, le salaire du collaborateur ainsi que la faculté d'engager d'autres employés et de les avoir sous ses ordres ne sont

pas des indices suffisants pour conclure à l'exercice d'une «fonction dirigeante élevée».

Le critère de la taille de l'entreprise. Si certaines de ces conditions ont eu l'occasion d'être pleinement définies par la jurisprudence, notre Haute cour n'avait jusqu'à présent jamais traité du critère de la taille de l'entreprise. Selon cette jurisprudence, «la qualité de fonction dirigeante élevée implique une structure un tant soit peu complexe et hiérarchisée. L'employé exerçant une fonction dirigeante élevée doit ainsi [...] bénéficier d'une position privilégiée au sein du personnel de l'entreprise». Cela implique donc, pour cette personne, de se trouver au sommet de la hiérarchie de sa société. Dans l'affaire précitée, l'employée se relayait avec l'administrateur pour assurer l'exploitation 24 heures sur 24 d'un petit commerce de vente. Elle bénéficiait du même salaire que l'administrateur, et pouvait gérer de manière autonome la commande de matériel. Elle disposait de la signature individuelle auprès du registre du commerce, ce qui lui a permis d'engager un collaborateur. Cependant, le Tribunal fédéral a jugé que la structure n'était pas assez «complexe et hiérarchisée» et a dénié la fonction dirigeante à cette employée. Ce dernier critère complète ainsi un peu plus l'interprétation à donner à la «fonction dirigeante élevée».

Conclusion. La notion de «fonction dirigeante élevée» doit s'interpréter restrictivement d'après l'ensemble des circonstances et notamment la taille de l'entreprise. A défaut, une interprétation trop large de cette notion conduirait indubitablement à des abus de droit tels qu'exposés ci-dessus. Ainsi, n'exerce pas, dans une petite entreprise, une «fonction dirigeante élevée» un directeur recevant un salaire comparable à celui de l'administrateur pour des compétences similaires mais dont l'étendue des pouvoirs ne peut pas influencer durablement la société dans son ensemble.

Les cadres exerçant une fonction dirigeante élevée ne sont, ainsi, pas soumis au champ d'application de la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr). A cet égard, la réglementation concernant, notamment, le travail supplémentaire ne s'applique pas aux employés reconnus comme tels (articles 9, 12 et 13 LTr). De même, à l'inverse de simples travailleurs, ils peuvent aménager librement les horaires et travailler le dimanche sans respecter les prescriptions légales de la LTr concernant la durée du travail et le repos. A tout le moins, les dispositions régissant la protection de la santé sont applicables à cette catégorie de travailleurs (articles 6, 35 et 36a LTr). ■



ROMAIN DELAVY,
JURISTE,
FIF FAVRE JURIDIQUE
ET FISCAL SA,
LAUSANNE/VD