



PANTHÉON-ASSAS
UNIVERSITÉ
PARIS

BANQUE DES MÉMOIRES

Master 2 Droit Social Général
Dirigé par le Professeur Patrick MORVAN
2022

Les classifications professionnelles

Quentin SANCHEZ

Sous la direction de Lydie DAUXERRE

PANTHÉON-ASSAS UNIVERSITÉ
DROIT – ECONOMIE – SCIENCES SOCIALES



LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Master 2 Droit Social Général

**Mémoire présenté et soutenu par
Monsieur Quentin SANCHEZ**

Sous la direction de Madame Lydie DAUXERRE

Année universitaire 2021 / 2022

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans ce mémoire ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.

REMERCIEMENTS

Je remercie très chaleureusement

Madame Lydie DAUXERRE pour son accompagnement, son écoute ainsi que pour les conseils qu'elle a su me prodiguer pendant l'écriture de ce mémoire.

L'ensemble du corps professoral de l'Université Panthéon-Assas pour toutes les années d'études passées au sein de la faculté. Et plus particulièrement l'ensemble du corps professoral de droit social pour la transmission de leurs savoirs ainsi que de leur passion pour le droit social.

Les doctorants du laboratoire de droit social pour leurs précieux conseils tout au long de cette année universitaire.

Le cabinet FIDERE pour m'avoir accueilli avec tant de bienveillance pendant mon stage effectué lors de mon premier semestre, mais également pour leurs précieux conseils lors des balbutiements de ma réflexion relative à ce mémoire.

L'ensemble de mes camarades de promotion pour cette année passée à leurs côtés ainsi que pour tous les échanges nourris que nous avons pu avoir tout au long de l'année.

PRINCIPALES ABRÉVIATIONS

al.	Alinéa
art.	Article
Bull.	Bulletin des arrêts de la Cour de cassation
Bull. civ.	Bulletin des arrêts des chambres civiles de la Cour de cassation
Bull. mixte	Bulletin des arrêts de la chambre mixte de la Cour de cassation
C. civ.	Code civil
CCN	Convention collective nationale
Cons. const.	Conseil constitutionnel
C. trav.	Code du travail
CA	Cour d'Appel
Cah. soc.	Cahiers sociaux
Cass. ch. mixte	Arrêt de la chambre mixte de la Cour de cassation
Cass. soc.	Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation
CE	Conseil d'Etat
ch.	Chambre
coll.	Collection
CPC	Code de procédure civile
CSS	Code de la sécurité sociale
D.	Décret
dir.	Sous la direction de
Dr. soc.	Droit social
éd.	Édition
et s.	Et suivants
<i>in</i>	Dans
<i>infra</i>	Ci-dessous
JCP G	Semaine Juridique Édition Générale
JCP S	Semaine Juridique Édition Sociale
JO	Journal officiel des lois et décrets de la République Française
L.	Loi

n°	Numéro
not.	Notamment
Ord.	Ordonnance
p.	Page
préc.	Précité
PUF	Presse Universitaire de France
RDT	Revue de droit du travail
RJS	Revue de jurisprudence sociale
RTD civ.	Revue trimestrielle de droit civil
s.	Suivants
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SSL	Semaine sociale Lamy
<i>supra</i>	Ci-dessus

« *La rigueur vient toujours à bout de l'obstacle.* »

Léonard DE VINCI

SOMMAIRE

INTRODUCTION	1
PREMIÈRE PARTIE – LA NOTION DE CLASSIFICATION : UNE TENTATIVE DE DÉFINITION	11
TITRE I : LES SOURCES DE DÉFINITION DE LA NOTION DE CLASSIFICATION	14
CHAPITRE 1 : La notion de catégorie professionnelle	14
CHAPITRE 2 : La notion de qualification professionnelle	24
TITRE II : UNE NOTION SUJETTE À DES ÉVOLUTIONS RÉCURRENTES.....	34
CHAPITRE 1 : Des évolutions en lien avec le monde du travail.....	34
CHAPITRE 2 : Une refonte nécessaire du système de classification ?.....	52
SECONDE PARTIE – LES ENJEUX INHÉRENTS À LA NOTION DE CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE	73
TITRE I : UN VECTEUR ORGANISATIONNEL ET STRUCTUREL	75
CHAPITRE 1 : Un vecteur organisationnel et structurel au niveau de la branche.....	75
CHAPITRE 2 : Un vecteur organisationnel et structurel au niveau de l'entreprise	91
TITRE II : LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES, UNE SOURCE DE CONTENTIEUX CROISSANT.....	102
CHAPITRE 1 : L'office du juge en matière de classifications	102
CHAPITRE 2 : Classifications professionnelles, égalité de traitement et discrimination.....	121
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	145
BIBLIOGRAPHIE	147
ANNEXES	161
TABLE DES MATIÈRES	171

INTRODUCTION

1. – La fourmilière, une société organisée sur le fondement d’une classification des individus. Avant de débiter le présent développement, il conviendra de s’arrêter sur une expérience sociale que tout individu a expérimenté lorsqu’il était enfant : l’observation des fourmis. Si certains enfants sont plus attirés par leur éradication que fascinés par leur organisation, celle-ci n’en est pas moins une source importante d’apprentissage et de constatations puisque ces insectes, de par leur mode d’organisation, ont réussi à survivre sur Terre depuis environ 120 millions d’années. Chez les fourmis, le système de caste débouche par la division du travail. Il est possible de distinguer la reine, les ouvrières, les princesses et les mâles qui disposent chacun d’une fonction précise. La reine, à la manière d’une grille de classification, va dégager des critères de classement permettant à chaque fourmi de disposer d’un rôle précis en fonction des besoins de la fourmilière. Les jeunes ouvrières restent généralement au sein de la fourmilière et peuvent être découpées en différentes catégories en fonction de leur rôle. Certaines ouvrières sont des nettoyeuses, elles font le ménage et évacuent les déchets. Les nourrices, quant à elles, s’occupent des oeufs, larves et cocons. Les éleveuses vont avoir pour fonction de s’occuper de l’élevage de pucerons leur permettant d’avoir, au sein même de la fourmilière, une source de nourriture. D’autres ouvrières, ayant été particulièrement nourrie pendant leur état de larve, vont devenir des fourmis soldat dont le rôle est de protéger la fourmilière des attaques d’autres insectes. Enfin, les ouvrières les plus âgées sont appelées les « fourrageuses » et sont chargées d’aller collecter de la nourriture hors de la fourmilière. Les mâles ont, quant à eux, une fonction purement reproductive tandis que les princesses sont des futures reines en devenir.

2. – Plan de l’introduction. L’étude des fourmis permet de mettre en exergue que tout système de classification est fondé sur une catégorisation des individus en fonctions de critères déterminés par rapport aux besoins. L’opération de classification est née d’études scientifiques et sociologiques et ce, notamment afin de justifier la catégorisation des individus étant classifiés **(I)**. Sa réception au sein du monde du travail, par le biais du système de classification professionnelle, permet alors de classer les différents salariés en catégories et de hiérarchiser ses catégories entre-elles afin de permettre une structuration et une organisation tant de la branche que de l’entreprise **(II)**.

I. L'opération de classification

3. – Plan. L'étude de l'étymologie de la notion de classification opère un rapprochement de celle-ci avec la notion de classement. Pourtant, il apparaît que ces deux notions ne sont pas synonymes et qu'elles poursuivent des objectifs distincts **(A)**. L'opération de classification, avant d'être réceptionnée en droit du travail, est tout d'abord apparue dans un but scientifique avant d'être étendue à la sociologie **(B)**.

A) Classifier n'est pas classer

4. – Classifier : étymologie et définition. Selon le *Littré*¹, le mot classifier vient du latin fictif *classificare*, qui se compose de *classis*, classe ainsi que du suffixe *ficare*, faire, et qui signifie « ranger suivant un ordre de valeur ou de temps ». La notion de classification renvoie donc à celle de hiérarchisation puisqu'un classement par ordre de valeur revient à hiérarchiser les éléments étant classés. L'utilisation du terme de classe pour désigner une position hiérarchique supérieure a été introduite dès 1680, probablement sous l'influence du mot « classique », dérivé du latin *classicus*, « de premier ordre ». Il faudra attendre 1756 pour voir apparaître l'expression « répartir par catégorie », 1770 pour l'apparition de l'expression « ranger dans une catégorie », et enfin 1777 pour l'expression « répartir selon un certain ordre »². L'étude étymologique du mot classifier semble donc renvoyer à la notion de classe ainsi qu'à celle de classement et ce, bien que ces deux mots disposent de définitions et de sens différents.

Le terme classifier est appréhendé par le *Larousse* comme l'action de « ranger méthodiquement des choses par classes, par catégories, répartir selon une classification ».

Selon le *Vocabulaire juridique*, classifier signifie « regrouper systématiquement des éléments homogènes ou hétérogènes d'un ensemble en un tableau rationnel comportant une division majeure fondée sur un critère dominant et des sous distinctions fondées sur divers critères combinés, afin de proposer à l'analyse, dans l'abstrait, une référence élaborée »³.

¹ E. LITTRÉ, « Dictionnaire de la langue française », volume 4, Le Figaro Eds, 2007.

² A. REY, « Dictionnaire Historique de la langue française », Le Robert, 2010, p. 465-466.

³ G. CORNU, « Vocabulaire juridique », 13^{ème} éd., PUF, 2020, p. 179.

5. – Classer : étymologie et définitions. Classer vient du latin *classis*, dont l'utilisation première permettait de désigner les divisions de citoyens pouvant être appelés sous les armes à l'époque de l'Empire Romain. L'évolution de l'histoire romaine fait apparaître que le mot *classis* a été ensuite utilisé pour désigner l'ensemble des citoyens, répartis entre catégories selon le cens⁴. En France, la notion de classe a tout d'abord été utilisée dans un contexte militaire avec Napoléon Bonaparte avant de revêtir une dimension éducative « *faire ses classes* ». En 1690, la notion de classe évolue pour devenir une notion un peu plus abstraite qui renvoie à une « *catégorie définie par un critère* », ce qui a permis à la notion d'évoluer vers celle d'une « *division par catégories spécifiques d'êtres ou d'éléments* »⁵.

Le terme classer est défini par le *Larousse* comme l'action de « *distinguer dans un ensemble des groupes d'éléments ayant des caractéristiques communes et qui forment des classes, des catégories* », ou encore de « *faire entrer quelqu'un, quelque chose, un animal dans une catégorie* ». Le *Vocabulaire juridique* définit le terme classer comme la mise « *en ordre alphabétique, chronologique, logique (ou selon divers autres critères) des éléments d'un ensemble, soit pour la seule commodité de leur consultation ou de leur utilisation, soit afin d'introduire entre eux un ordre de mérite, de valeur, de priorité qui ne confère pas d'avantage à l'élément qui le suit* »⁶.

6. – Distinction. La distinction juridique essentielle entre ses deux notions est donc la mise en place d'un ordre, d'une hiérarchie par le classement tandis que la classification n'aurait qu'un aspect analytique. Pour autant, lorsque l'on observe le sens latin et premier de ces mots ainsi que leur définition non juridique, l'inverse apparaît. C'est pour cela que la notion de classification a été préférée à celle de classement étant donné qu'elle introduit, entre les différentes catégories de salariés, une hiérarchie qui est fonction de multiples critères. L'aspect analytique du système de classification n'est pas contesté, mais c'est plutôt son approche structurante et organisationnelle qui permet de parvenir à sa plus juste définition. Ainsi, et dans le cadre du présent développement, l'utilisation du terme classification renverra à un aspect hiérarchique, tandis que le terme classement renverra plutôt à une catégorisation, nécessaire à l'opération de classification.

⁴ A. REY, « *Dictionnaire Historique de la langue française* », préc.

⁵ A. REY, « *Dictionnaire Historique de la langue française* », préc.

⁶ G. CORNU, « *Vocabulaire juridique* », préc., p. 178.

B) Une opération scientifique et sociologique

7. – **La classification, opération scientifique.** La classification est une opération scientifique qui consiste à classer les espèces animales et végétales en différents groupes en fonction de critères communs. Ce système a toujours existé dans toutes les civilisations puisqu'il apparaît que les chasseurs-cueilleurs, à l'époque du Paléolithique, étaient déjà parvenus à développer une parataxonomie, première classification empirique consistant à décrire les plantes en les regroupant en se fondant sur des concepts descriptifs tels que leurs usages potentiels ou encore leurs allures générales. Les indiens Navajo, peuple autochtone d'Amérique du Nord, considérés comme des « *barbares* »⁷ par les européens au moment de la colonisation de l'Amérique, ont également développé leur propre système de classification, recensant alors plus de 500 plantes différentes. L'évolution des sciences naturelles a ainsi permis de développer une méthode de classification fondée sur une clef de détermination pratique permettant de distinguer les différentes espèces animales en fonction de leurs caractéristiques afin de les classer dans un groupe prédéterminé. Plusieurs distinctions peuvent ainsi être effectuées en fonction de la clef de détermination choisie :

- entre les vertébrés et les invertébrés, si la clef de détermination est le squelette,
- ou encore entre les mammifères, les oiseaux, les reptiles, les poissons et les amphibiens, si la clef de détermination regroupe de multiples critères (gestation, ponte d'œufs, sang froid, branchies etc...)

8. – **La classification, opération sociologique.** Le concept sociologique de classification, comme celui scientifique, a existé dans toutes les civilisations. En effet, PLATON mettait déjà en avant, au III^{ème} siècle avant J.-C., le fait que le classement des individus selon une hiérarchie préétablie permet à chacun de trouver sa place dans la société athénienne⁸. Les romains ont, par la suite, repris ce système de classification sociologique afin de classer les citoyens entre patriciens et plébéiens, les non-citoyens et les esclaves et ainsi permettre de hiérarchiser la société romaine.

⁷ M. DE MONTAIGNE, « *Essais I* », « *Des Cannibales* », éd. Flammarion, 1973.

⁸ PLATON, « *La République* », livre I à X, éd. Gallimard, 1992.

La notion de classification a également été développée en matière de sociologie de l'éducation par Basil BERNSTEIN⁹. Selon lui, la classification est un processus par lequel les contenus qui doivent être transmis dans la relation pédagogique sont organisés en programme d'études séparés dont les catégories sont elles-mêmes clairement distinctes. Une classification forte conduit à doter chaque catégorie d'une identité forte, de ses propres règles et définit une stricte hiérarchie des contenus. Une classification faible favorise quant à elle la réussite scolaire des enfants les plus familiers avec l'univers scolaire (donc ceux issus des catégories sociales les plus favorisés) et laisse les catégories sociales défavorisées victimes de malentendus d'apprentissage. Un rapprochement semble donc pouvoir être opéré avec la classification professionnelle puisque, par extension, une classification forte permettra à chaque « classe », au sens sociologique du terme, de se doter d'une identité et d'un sentiment d'appartenance lui permettant d'effectuer des revendications communes et concertées.

Cette notion de classe renvoie à la notion de classe sociale développée par Karl MARX et Max WEBER et qui permet de poser le principe d'une « *lutte des classe* ». Selon la conception réaliste de Karl MARX, les classes sociales sont des groupes sociaux qui existent objectivement. Le concept de classe sociale se définit à partir des rapports de production et d'échange : les individus appartiennent alors à une classe en fonction de leur place dans le système de production. Le mode de production capitaliste entraîne alors une polarisation des classes sociales donnant naissance à l'opposition entre le prolétariat, disposant de leur seule force de travail, et les capitalistes, propriétaire des moyens de production. L'argumentaire développé par Karl MARX se fonde sur la notion de lutte des classes qui aurait tendance à se poursuivre aussi longtemps que le mode de production demeure fondé sur l'exploitation, quelles que soient les formes que revêt cette lutte. Selon la conception nominaliste de Max WEBER, les classes sociales sont des collections d'individus, des outils de classement. Pour celui-ci, la classe est la première dimension de la stratification sociale puisqu'une classe regroupe les individus qui se trouvent dans la même situation de classe, c'est-à-dire placés dans une même situation économique, ayant des chances semblables de se procurer des biens et ayant les mêmes intérêts économiques, ce qui permet de développer leur sentiment d'appartenance.

Il ressort de ces deux conceptions que la notion de classe est, par définition, clivante, ce qui en fait une notion plutôt négative et peu attractive s'agissant de la classification des salariés au sein de l'entreprise.

⁹ C. DOLLO, Y. ALPE, J-R. LAMBERT & S. PARAYRE, « *Lexique de sociologie* », 6^{ème} éd., Dalloz, 2020.

II. Le système de classification professionnelle

9. – **Plan.** La réception du système de classification en droit du travail fait appel à de nombreuses notions qui, à la manière d'un squelette, permettent de construire son architecture (A). Sa réception travailliste permet également de mettre en exergue les enjeux et intérêts poursuivis par cette opération de classification, notamment avec l'amélioration des performances économiques de l'entreprise pouvant être associés au bien être des salariés (B).

A) La réception travailliste du système de classification

10. – **Définition.** La classification professionnelle correspond à l'évaluation des emplois dans le but de parvenir à leur hiérarchisation.. Elle peut concerner les emplois d'une branche professionnelle, on parlera alors de classification conventionnelle, ou être spécifique à une entreprise. Dans le premier cas, elle est négociée par les partenaires sociaux et figure au sein de la convention collective nationale de la branche, souvent au sein d'un accord propre au système de classification, et doit être réexaminée tous les 5 ans. Dans le second cas, la classification négociée par les partenaires sociaux ou mise en place unilatéralement par l'employeur doit toujours être au moins aussi favorable que la classification conventionnelle de branche¹⁰.

Pour parvenir à hiérarchiser les différents emplois, le système de classification s'appuie sur différentes notions dont les plus importantes sont celles de catégorie et de qualification. La notion de catégorie est définie comme un « *groupe distinctif d'éléments présentant des caractères semblables* » au sein d'un ensemble, la classification. Elle est synonyme des notions de classe ainsi que de division¹¹. La notion de qualification renvoie, quant à elle, à « *l'opération intellectuelle d'analyse juridique [...] consistant à prendre en considération l'élément qu'il s'agit de qualifier et à le faire entrer dans une catégorie juridique préexistante en lui reconnaissant les caractéristiques essentielles de la catégorie de rattachement* »¹². Elle est parfois utilisée en tant que synonyme d'aptitude ou de compétence, et renverra à la notion de qualification professionnelle qui sera utilisée dans le cadre du présent développement.

¹⁰ C. trav., art. L. 2253-1.

¹¹ G. CORNU, « *Vocabulaire juridique* », préc., p. 837.

¹² G. CORNU, « *Vocabulaire juridique* », préc., p. 154.

Afin de comprendre l'articulation des différentes notions comprises au sein de la notion plus large de classification, il conviendra schématiser sa construction :

- La qualification renvoie au degré de maîtrise professionnelle d'un salarié, attesté par un diplôme ou par l'expérience professionnelle. Elle est le socle du système de classification.
- L'emploi est défini comme l'activité exercée par un salarié moyennant une rémunération dans le cadre d'une organisation du travail déterminée. Elle est l'unité traditionnelle d'évaluation du système de classification.
- Le poste est une forme d'emploi constituée de tâches prédéfinies et précises permettant de parvenir à un résultat. Le salarié n'a aucune emprise sur ce poste puisqu'il est défini souverainement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction .
- L'activité est une unité d'organisation du travail constituant une partie de l'emploi. Elle permet de découper l'emploi en une pluralité d'activités le composant.
- Le métier est la combinaison des savoirs ainsi que des savoirs-faire propres à une profession ou à un emploi. Il permet d'évaluer l'adéquation entre la qualification professionnelle du salarié et l'emploi qu'il occupe.

11. – Les théories de l'entreprise. L'analyse des deux théories de l'entreprise ayant été dégagées¹³ permet d'appréhender l'intérêt d'une classification professionnelle des salariés. La théorie « *institutionnelle* » énonce que l'entreprise serait une structure stable et durable sans véritable existence à laquelle s'incorporeraient les salariés, permettant ainsi son évolution ainsi que sa pérennité. Dans un tel modèle, aucune notion de coordination hiérarchique n'est nécessaire car la coordination se fait de façon spontanée et conduit à une efficience pouvant être qualifiée de « Nirvana » puisque chacun œuvre pour le bien de la communauté et donc de l'entreprise. Cette théorie, utopie absolue du monde du travail, est contrebalancée par la théorie « *contractuelle* » qui

¹³ V. not. G. DUCHANGE, « *Le concept d'entreprise en droit du travail* », LexisNexis, Planète Social, 2014, p. 19 et s. sur l'opposition entre la théorie institutionnelle, défendue par Paul DURAND, et la théorie contractuelle, défendue par Gérard LYON-CAEN.

définie l'entreprise en tant que somme de multiples contrats de travail, régie par des rapports sociaux et hiérarchiques s'opposant les uns avec les autres, chacun oeuvrant pour son intérêt propre. La tension entre les intérêts des salariés et ceux de l'employeur apparaît très clairement lors de l'opposition de ces deux théories et peut être rapprochée de l'opposition entre les salariés et l'employeur dans la reconnaissance des qualifications professionnelles, éléments indissociables de la notion de classification, ayant la structure d'un véritable dilemme du prisonnier¹⁴.

B) L'intérêt d'une classification professionnelle

12. – La classification, source de performance économique et de flexisécurité. Dans son ouvrage « *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations* », paru en 1776, Adam SMITH a prôné la théorie des bienfaits d'une division du travail. Selon lui, une division du travail permettrait une meilleure efficacité des salariés et, de façon connexe, une meilleure productivité de ces derniers permettant d'améliorer les performances économiques de l'entreprise. Pour Adam SMITH, cette division du travail au sein de l'entreprise doit être étendue vers une dimension nationale et chaque individu, après avoir été instruit sur la tâche à accomplir, doit se vouer à l'unique occupation de sa vie : son activité professionnelle. Cette pensée, bien que quelque peu hors de propos dans le cadre de cette étude, permet de démontrer que la division du travail qui a guidé l'apparition du « fordisme » en 1908 et, par la suite, l'ère industrielle, se fonde sur une classification des individus. La France, en tant que pays industrialisé, ne déroge pas au développement du « fordisme » dans ses entreprises de sorte qu'une compartimentation du travail eu lieu. Cette division du travail amène, de façon sous-jacente, une réflexion relative à la mise en place de différentes catégories professionnelles, ce qui conduira l'État, dès 1945, à poser les premiers jalons des classifications professionnelles actuelles : les arrêtés « Parodi-Croizat ». Ces arrêtés ont permis de mettre en place une grille de classification des différentes catégories

¹⁴ Le dilemme du prisonnier est une théorie développée en 1950 par Albert W. TRUCKER et qui a pour but de démontrer que dans une situation où deux prisonniers auraient intérêt à collaborer pour tirer profit d'une telle collaboration, les deux acteurs, du fait de l'impossibilité de communiquer dans laquelle ils se trouvent, choisiront toujours de trahir l'autre par peur d'être eux-mêmes trahis et ainsi d'être pénalisés. La situation est simple : deux personnes ont commis un délit et sont arrêtés par la police. Ils sont placés dans deux salles séparées et l'agent leur propose de dénoncer l'autre contre leur remise en liberté. Dans le cas où un des deux prisonniers dénoncerait l'autre, celui ayant été dénoncé sera condamné à la peine maximale tandis que l'autre sera remis en liberté. Si les deux se dénoncent entre eux, ils seront condamnés à une peine plus légère. Enfin, si les deux refusent de se dénoncer, ils seront condamnés à une peine minimale pour manque d'éléments dans le dossier. Le dilemme du prisonnier de TRUCKER démontre que, dans la grande majorité des cas, les deux auteurs auront tendance à dénoncer l'autre pour ainsi échapper à la peine maximale, ce qui, finalement, est une mauvaise appréciation de la situation.

professionnelle et ce, dans le but de réguler les salaires lors de la période d'après-guerre, également connue comme période des Trente Glorieuses.

13. – La classification, source de bien être pour les salariés. La pyramide de Maslow, développée dans les années 1940 par le psychologue Abraham MASLOW¹⁵, a connu un retentissement particulier dans le monde du travail à partir des années 60¹⁶. Selon lui, le bien être d'un être humain dépend du franchissement de cinq paliers hiérarchisés en fonctions de différents besoins : les besoins fondamentaux, les besoins de sécurité, les besoins d'appartenance, les besoins d'estime et enfin les besoins d'accomplissement. Cette hiérarchisation a été appliquée au monde du travail et permet de mettre en exergue qu'un salarié, afin de pouvoir donner son plein potentiel, doit franchir cinq seuils de besoins au sein de l'entreprise :

- les besoins fondamentaux concernent essentiellement la question du salaire,
- les besoins de sécurité se traduisent par une adéquation entre son salaire et sa vie personnelle, mais également à travers la sécurité de l'emploi dans lequel il évolue,
- les besoins d'appartenance concernent, quant à eux, le cadre social de travail dans lequel évolue le salarié, celui-ci devant se sentir intégré au sein de sa communauté de travail,
- les besoins d'estime impliquent que l'activité exercée par le salarié soit reconnue par sa hiérarchie et ce, au même titre que son utilité au sein de l'entreprise,
- enfin, les besoins d'accomplissement concernent la pleine satisfaction du salarié au sein de l'entreprise. Celui-ci doit se sentir à sa place et être entouré des bonnes personnes, ce qui lui permet de parvenir à une réussite sociale.

Prima facie, la réception de la pyramide de Maslow dans le monde du travail ne semble avoir aucun lien avec le système de classification. Cependant, il s'avère que celui-ci joue un rôle fondamental dans le sentiment de bien être du salarié. En effet, la question de son salaire est réglée, pour partie, par la mise en place d'un salaire minimum conventionnel correspondant à son emploi. Son

¹⁵ A. MASLOW, « *A Theory of Human Motivation* » in *Psychological Review*, 1943, v. <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>.

¹⁶ <https://www.annonces-legales.org/blog/pyramide-de-maslow-travail/>.

sentiment d'appartenance est, quant à lui, satisfait par son appartenance à une catégorie professionnelle avec laquelle il partage des intérêts communs. Son besoin d'estime sera, pour sa part, assouvi par son évolution professionnelle, dictée par la grille de classification, tandis que son besoin d'accomplissement résultera de la satisfaction de l'ensemble de ses besoins. Le système de classification permet donc au salarié de s'inscrire dans un cadre sécuritaire lui permettant d'évoluer professionnellement tout en voyant ses compétences et son utilité reconnue par ses pairs, mais également par sa hiérarchie. Ce faisant, il apparaît que le système de classification mis en place au sein de l'entreprise joue un rôle majeur dans le sentiment de bien être pouvant être développé par un salarié, lui permettant ainsi d'exercer son plein potentiel.

14. – Plan de l'étude. La notion de classification professionnelle souffre d'une absence de définition législative comme jurisprudentielle. Dans une discipline comme le droit, le manque de définition peut amener des complications puisque le travail de définition a pour conséquence de chasser le doute ainsi que l'interprétation. Malgré tout, l'absence de définition législative comme jurisprudentielle semble s'inscrire dans une démarche objective de différenciation des systèmes de classification de branche, tout en permettant aux partenaires sociaux d'acquérir une certaine liberté dans leur mise en œuvre. La première partie de cette étude consistera en une tentative de définition de la notion de classification professionnelle, d'une part, au regard des notions la composant, et d'autre part, à l'aune de son évolution historique (**Partie I**). La seconde partie de cette étude consistera en une analyse des différents enjeux de la notion de classification au vu de son aspect structurant et organisationnel, tant pour la branche professionnelles que pour les entreprises la composant, mais également à l'égard de la place croissante qu'elle occupe en matière de contentieux (**Partie II**).

PREMIÈRE PARTIE – LA NOTION DE CLASSIFICATION : UNE TENTATIVE DE DÉFINITION

15. – Appréhension. L'utilité d'une première partie consacrée à la tentative d'une définition de la notion de classification professionnelle pourrait être résumée par la phrase suivante : « *il vaut mieux débiter par définir, si l'on ne veut pas finir par buter* »¹⁷. Pour autant, et afin d'apporter un peu plus de rigueur au présent développement, il convient de s'intéresser à l'intérêt d'une définition.

16. – Définition. Le verbe définir vient du latin *definire*, délimiter, borner¹⁸, qui était utilisé, à l'origine, pour parler de la délimitation de parcelles de terrain agricoles. Sa réception au sein de la langue française a été la suivante : « *faire connaître ce qu'est une chose, la préciser* »¹⁹. Dès 1481, il prend le sens de « *déterminer exactement, fixer* » et acquiert ainsi un plus grand degré de précision. Le mot définition, dérivé du latin *definitio* est spécialement utilisé pour faire référence au sens d'un mot avec l'idée d'une « *détermination des limites d'une chose ou d'un concept* ». Selon le dictionnaire *Le Robert*, la définition est une « *opération par laquelle on détermine le contenu d'un concept en énumérant ses caractères* », une « *formule qui donne le ou les sens d'un mot, d'une expression et qui vise à être synonyme de ce qui est défini* » ; synonyme de signification, d'explication ou encore de sens.

En droit, le *Vocabulaire juridique* appréhende la notion de définition comme une « *opération (et l'énoncé qui en résulte) par laquelle la loi principalement, la jurisprudence (dans le cas de définitions prétoriennes consacrées) et la doctrine caractérisent une notion, une catégorie juridique par des critères associés d'un terme dans la loi* ».

17. – Intérêt. Afin de comprendre l'intérêt d'une définition, il convient de se référer aux propos de Lewis Carroll au sein d'Alice au pays des merveilles, *De l'autre côté du miroir* : « *Quand, moi j'emploie un mot, il veut dire exactement ce qu'il me plaît qu'il veuille dire... ni plus*

¹⁷ H. LÉCUYER, « *Définitions ? Des finitions...* », Dr. des sociétés, 4-2006, Repère 4.

¹⁸ F. GAFFIOT, « *Le Grand Gaffiot* », Hachette, 2002.

¹⁹ A. REY, « *Dictionnaire Historique de la langue française* », préc.

ni moins »²⁰. Partant, définir permet de poser, de façon claire et précise, le sens d'un mot ainsi que sa signification pour éviter qu'un dialogue finisse par se scinder en deux monologues à la suite d'un quiproquo. En effet, la langue, bien qu'étant un bien collectif, a pour fonction de relier des individus qui construisent, au fur et à mesure de leurs vies, leurs propres définitions. Afin de s'en persuader un test assez simple peut être effectué : demander à une pluralité de personnes leur définition d'un même mot. La plupart du temps, les définitions convergeront vers des idées communes, mais chacun définira le mot à sa façon et selon ses propres termes. Plus encore, un même mot peut avoir une pluralité de sens différents ce qui prouve bien le caractère nécessaire d'une définition.

En droit, la définition revêt une importance capitale. Une définition légale aura pour effet d'encadrer le pouvoir des juges tandis que son absence leur accordera, au contraire, une plus grande liberté. La définition permet également de qualifier juridiquement et ce, au point d'être considérée comme formant un « *couple inséparable avec la qualification* »²¹ ou encore comme un « *modèle de la qualification* »²². En effet, lorsque l'on s'intéresse au rôle pratique d'une définition, il apparaît que « *la qualité de la définition juridique est inséparable de la qualité de l'argumentation* » puisqu'elle permet de « *justifier la solution d'un litige* »²³. Cette justification tient au fait que le régime applicable suit la qualification juridique. Un exemple concret atteste le propos : la qualification juridique d'un contrat en tant que contrat de travail permettra l'application du code du travail. Enfin, une définition peut acquérir une portée normative, que ce soit par le biais de son auteur ou par sa consécration légale. À cet égard, elle sera considérée comme une règle de droit à part entière et produira les effets qui y sont associés²⁴.

²⁰ C. DOUNOT, « *Les définitions de la définition* » in A-B. Caire & C. Dounot (dir.), « *Les définitions. Les artifices du droit (II). Actes du colloque de du 7 juin 2017* », éd. Centre Michel de l'Hospital, 2019.

²¹ G. CORNU, « *Les définition dans la loi et les texte réglementaire. Rapport de synthèse* », RRJ, 1987-4, p. 1180 in F. Rouvière « *Les pièges des définitions en droit* » in A-B. Caire & C. Dounot (dir.), « *Les définitions. Les artifices du droit (II). Actes du colloque de du 7 juin 2017* », éd. Centre Michel de l'Hospital, 2019.

²² L-M. SCHMIT, « *Définition* », RLDC, 2016, n°140.

²³ F. ROUVIÈRE « *Les pièges des définitions en droit* » in A-B. Caire & C. Dounot (dir.), « *Les définitions. Les artifices du droit (II). Actes du colloque de du 7 juin 2017* », éd. Centre Michel de l'Hospital, 2019.

²⁴ L-M. SCHMIT, « *Les définitions en droit privé* », Thèse, Toulouse, 2015, p. 554 et s.

18. – Difficultés. La première difficulté se posant dans l'étude des classifications professionnelles est la question de sa définition. En effet, si le Code du travail y fait référence à de multiples reprises ; sous la dénomination de « *classification* » ou encore de « *classification professionnelle* » ; il ne vient pas pour autant poser de définition précise. Ajouté à cette absence de définition, la pluralité des notions la composant et permettant de la définir rend également compliquée sa définition. Lorsque l'on s'intéresse de plus près aux différentes tentatives de définition de la notion de classification, on s'aperçoit que les notions de qualification, de compétences ainsi que de catégories professionnelles sont particulièrement importantes et gravitent autour de celle-ci. Enfin, ces différentes notions se mêlent les unes aux autres et sont, pour la plupart d'entre elles, polysémiques ce qui ne facilite ni leur compréhension, ni leur définition précise. Ainsi, et par ricochet, la définition de la notion même de classification professionnelle devient une tâche complexe mais cependant nécessaire.

19. – Plan. Une fois l'étape de la définition franchie, une seconde difficulté apparaît : la pluralité des systèmes de classification conventionnelle ainsi que l'évolution de cette notion dans le temps. Le présent développement – sans avoir la prétention de mettre en place une définition exhaustive et complète de la notion – consistera en une tentative de définition. Cette tentative exige la mise en exergue des différentes notions centrales permettant de la définir (**Titre I**), avant d'en analyser les évolutions récurrentes (**Titre II**).

TITRE I : LES SOURCES DE DÉFINITION DE LA NOTION DE CLASSIFICATION

20. – Plan. Bien qu'une pluralité de notions gravite autour de celle de classification, deux notions centrales méritent tout particulièrement d'être appréhendées en ce qu'elles se situent à la base de tout système de classification. Il conviendra ainsi d'étudier la notion de catégorie professionnelle (**Chapitre 1**), avant de s'intéresser à la notion de qualification professionnelle (**Chapitre 2**).

CHAPITRE 1 : La notion de catégorie professionnelle

21. – Plan. La comparaison entre les catégories professionnelles et les classifications professionnelles requiert que soit définie notion de catégorie (**Section 1**), avant que soient envisagés son intérêt et son devenir (**Section 2**).

Section 1 : La définition de la notion de catégorie

22. – Plan. Le travail de définition de la notion de catégorie apparaît comme particulièrement complexe. En effet, la notion de catégorie a été développée, initialement, en matière de sociologie et fait donc appel à de nombreux concepts relevant de ce domaine (**A**). En outre, le législateur, bien qu'y faisant de nombreuses références au sein du Code du travail, confie le soin aux partenaires sociaux de procéder à sa définition (**B**).

A) Une définition emprunte de sociologie

23. – Définition. Une catégorie peut être analysée comme un « *groupe distinctif d'éléments présentant des caractères semblables* » au sein d'un ensemble, très souvent nommé classification. Elle est synonyme des notions de classe ainsi que de division²⁵. Il apparaît ainsi que la notion de catégorie présente, par le biais de sa définition comme de ses synonymes, un aspect sociologique qu'il est important d'étudier afin de mieux comprendre l'intérêt de son recours.

²⁵ G. CORNU, « *Vocabulaire juridique* », préc., p. 154.

24. – La notion de catégorie en sociologie. Lorsque l'on s'intéresse à la définition de la notion en sociologie, celle-ci renvoie à un « *ensemble d'individus partageant une caractéristique commune* ». C'est d'ailleurs sur le fondement de cette définition que l'Insee a conçu, en 1954, la nomenclature des catégories socioprofessionnelles (CSP) permettant un « *class(ement) des individus selon leur situation professionnelle sur la base de plusieurs critères : métier, activité économique, qualification, position hiérarchique et statut* »²⁶. L'abandon de cette nomenclature et son remplacement, en 1982, par celle des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), n'a pas modifié la logique de classement bien que cette dernière se veuille plus moderne et précise. La nomenclature PCS comporte, depuis sa création, trois niveaux d'agrégations emboîtés : huit groupes socioprofessionnels, composés de catégories socioprofessionnelles, elles-mêmes composées de professions. Ce découpage est d'ailleurs particulièrement proche de celui opéré au sein des classifications professionnelles²⁷.

25. – Le concept de classe sociale. Les notions de classe et de division, toutes deux synonymes de la notion de catégorie, renvoient également à un concept sociologique : celui de classe sociale. Ce concept a été développé par Platon et permet d'organiser la société en lui apportant une structure. Selon lui, les citoyens doivent être distingués les uns des autres en fonction du cens puisque chaque catégorie dispose de droits et de devoirs particuliers. Ce découpage des citoyens par le cens permet alors d'organiser la société puisque chaque catégorie de citoyen disposera d'un rôle propre au sein de la société²⁸. Le concept de classe sociale sera repris par la suite par Karl MARX et Max WEBER. Pour MARX, ce concept prend racine dans les rapports de production et d'échange. La place d'un individu au sein d'une classe est définie par rapport à sa place dans le système de production. Ce découpage des travailleurs au sein de différentes classes permet à Marx d'avancer le fait que ces dernières ont conscience d'elles-mêmes, ce qui permet leur organisation par rapport aux autres classes et lui permet ainsi d'introduire la notion de « *lutte des classes* ». Pour WEBER, les classes sociales sont des « *collections d'individus* », de simples « *outils de classement* » et permettent de regrouper des individus se trouvant dans la « *même situation économique, ayant des chances semblables de se procurer des biens et ayant les mêmes intérêts* ».

²⁶ C. DOLLO, Y. ALPE, J-R. LAMBERT & S. PARAYRE, « *Lexique de sociologie* », préc.

²⁷ V. *infra*, n° 31.

²⁸ PLATON, « *La République* », livre I à X, éd. Gallimard, 1992.

économiques »²⁹. Que ce soit dans la vision de MARS ou dans celle de WEBER, la notion de classe sociale est intimement liée à l'idée d'une reproduction sociale inévitable. Elle est donc clivante par définition puisqu'elle positionne des individus au sein de groupes étanches les uns par rapport aux autres et ne permettant aucune mobilité. Un nouveau parallèle semble pouvoir être effectué avec les classifications professionnelles puisque celles-ci étaient orientées, pendant très longtemps, autour de grandes catégories classées dans des tableaux distincts les uns des autres, ce qui apparaissait comme relativement clivant³⁰. Pour autant, une évolution de la construction même des tableaux de classification a vu le jour et, aujourd'hui, l'accent est mis sur la possibilité d'évolution offerte aux salariés et certaines conventions collectives vont jusqu'à bannir l'utilisation du terme de catégorie.

B) Une définition emprunte de conventionnalité

26. – L'absence de définition légale d'un terme polysémique. La notion de catégorie en droit du travail apparaît malaisée à définir en ce qu'elle est polysémique. En effet, alors même qu'elle est considérée comme une notion « *cardinale* »³¹ et que le Code du travail y fait référence à de multiples reprises, aucune définition légale n'a été posée par le législateur. Appréhendée comme un fondement, la notion de catégorie est déclinée en une pluralité d'expressions distinctes les unes des autres avec, par exemple, les catégories professionnelles³², les catégories de salariés³³ ou encore les catégories de personnel³⁴. Cependant, le législateur reste muet s'agissant de sa définition, ce qui semble pouvoir s'expliquer, en grande partie, par la place qui est accordée aux partenaires sociaux en la matière³⁵.

²⁹ C. DOLLO, Y. ALPE, J-R. LAMBERT & S. PARAYRE, « *Lexique de sociologie* », préc.

³⁰ Voir *infra*, n° 69 et s.

³¹ N. de SEVIN & B. MASNOU, « *La définition des catégories en droit du travail* », Cah. soc. mars 2015, p. 173.

³² C. trav., art. L. 1233-10 relatif au licenciement pour motif économique.

³³ C. trav., art. L. 1226-1-1 ; C. trav., art. L. 3121-64 relatif aux conventions de forfait.

³⁴ C. trav., art. L. 2314-11 relatif aux collèges électoraux.

³⁵ V. *infra*, n° 133.

27. – La notion de catégorie en protection sociale. Le Code de la sécurité sociale fait également référence à la notion de catégorie par le biais des « *catégories de salariés* »³⁶ en matière de catégories objectives permettant de justifier le bénéfice de certaines prestations de sécurité sociale complémentaire. Si pendant plusieurs années cette distinction s’articulait autour des catégories de salariés cadres et non-cadres, la fusion des régimes AGIRC et ARRCO à compter du 1^{er} janvier 2019³⁷ ainsi que le très récent décret du 30 juillet 2021³⁸ relatif aux nouveaux critères de définition des catégories objectives de salariés ouvrant une exonération de cotisations patronales en matière de régime de prévoyance, santé et retraite, permet désormais une redéfinition des catégories objectives pouvant être déterminées par les partenaires sociaux³⁹.

28. – La place centrale de la négociation collective. Pour autant, cette absence de définition légale semble pouvoir se justifier par la place accordée aux partenaires sociaux dans la définition des catégories. En effet, lorsque l’on s’intéresse au contexte dans lequel le législateur fait référence à leur existence, il apparaît que cette mention est presque systématiquement faite concurremment à celle de négociation collective ou d’accord collectif. Ce faisant, le législateur semble confier aux partenaires sociaux le soin de fixer les différentes catégories, tant au niveau de la branche lorsque l’on s’intéresse aux catégories professionnelles présentes au sein des classifications conventionnelles, qu’au niveau de l’entreprise lorsque l’on s’intéresse aux découpages des collèges électoraux. Cette place accordée aux partenaires sociaux s’inscrit dans le sillage de la montée en puissance de la négociation collective ayant permis d’atteindre ce qui est considéré par certains auteurs comme « *l’âge de la négociation collective* »⁴⁰, mais s’explique également par la vocation fonctionnelle et organisationnelle d’une telle catégorisation⁴¹.

³⁶ CSS., art. R. 242-1-1.

³⁷ Accord national et interprofessionnel du 30 oct. 2015 relatif aux retraites complémentaires, étendu et élargi par un arrêté du 29 déc. 2015, JO n° 0302, 30 déc. 2015.

³⁸ D. n° 2021-1002, 30 juill. 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d’une couverture de protection sociale complémentaire collective, JO n°0176, 31 juil. 2021.

³⁹ V. *infra*, n° 164 à 166.

⁴⁰ C. THUDEROZ, *L’âge de la négociation collective*, PUF, 2019.

⁴¹ E. DE LA MOTTE, « *Les catégories professionnelles en droit social – Réflexion sur la distinction des cadres et des non-cadres* », Thèse, Paris II, mars 2017, p. 50.

29. – Transition. La notion de catégorie professionnelle, en ce qu'elle est emprunte de sociologie ainsi que de conventionnalité, ne peut être dissociée de l'aspect sociologique et juridique d'une catégorisation des salariés en droit du travail. En effet, une telle catégorisation permet de regrouper différents types de salariés ayant des revendications et des conditions de travail communes, ce qui permet une meilleure organisation du travail tant au sein de la branche que de l'entreprise.

Section 2 : L'intérêt d'une catégorisation des salariés

30. – Plan. Bien que les différentes catégories de salariés semblent avoir évoluées avec le temps depuis les arrêtés « Parodi-Croizat » (A), le fondement de leur existence semble quant à lui inchangé : l'organisation du travail au sein de l'entreprise (B).

A) Les différentes catégories de salariés en droit du travail

31. - Les cinq catégories initiales. S'il s'avère que la notion de « club des cinq » prend toute son importance en matière de représentativité syndicale, son existence semble également pouvoir être rattachée aux catégories de salariés. En effet, malgré l'absence de définition précise de la notion de catégorie, cinq catégories de salariés semblent pouvoir être distinguées. Cette distinction prend racine au sein des arrêtés « Parodi-Croizat » et n'a, depuis lors, cessé de produire ses effets. Parmi ces cinq catégories, il est possible de relever la catégorie des « ouvriers », celle des « employés », celle des « agents de maîtrise », celle des « ingénieurs » et encore celle des « cadres ».

32. – Les ouvriers et les employés. La catégorie des ouvriers regroupe des salariés « *exécutant un travail manuel* » ou mécanique « *par opposition au travail de bureau de l'employé* »⁴² qui peut être défini comme le salarié qui « *concourt à l'administration de l'entreprise et aux relations entre celle-ci et ses fournisseurs ou sa clientèle* »⁴³. La distinction historique entre ouvriers et employés – qui ressort notamment de leur définitions respectives – tend à disparaître depuis quelques années. Elle résulte de leur rapprochement, opéré par le législateur, afin de les faire relever d'un même régime juridique, mais également de l'effritement progressif du corps ouvrier

⁴² G. CORNU, « *Vocabulaire juridique* », préc., p. 727.

⁴³ G. CORNU, « *Vocabulaire juridique* », préc., p. 397.

qui est passé « de 30 % à 19 % de l'emploi » entre 1982 et 2020⁴⁴. Cet effritement semble pouvoir être relié au passage d'une société industrielle à une société tertiaire, mais également aux évolutions technologiques, qui se situent au coeur des problématiques actuelles de révision des classifications conventionnelles.

33. – Les agents de maîtrise. La catégorie des « agents de maîtrise » regroupe quant à elle des salariés chargés « de diriger et contrôler le travail d'un certain nombre d'ouvrier ou d'employés » tout en assurant une « liaison fonctionnelle et hiérarchique entre les salariés d'un niveau hiérarchique inférieur et la direction de l'entreprise »⁴⁵. Il ressort ainsi de cette définition qu'un agent de maîtrise dispose de certaines fonctions d'encadrement, ce qui tend à le rapprocher d'un cadre disposant également de ce type de fonctions. Le rapprochement entre les catégories d'agent de maîtrise et de cadre peut également ressortir du statut d'assimilé cadre qui est, dans la majeure partie des cas, mis en place pour préparer le passage d'un agent de maîtrise au statut de cadre dans l'entreprise. Ce rapprochement ressort également des travaux parlementaires ayant amené la loi « Boulin » du 18 janvier 1979⁴⁶ et la création de la section encadrement dans les conseils de prud'homme puisqu'il était prévu, à l'origine, que cette section devait également regrouper les agents de maîtrise avant que la Cour de cassation n'en décide autrement et qu'une des loi Auroux de 1982⁴⁷ rétablisse la compétence de la section encadrement, les agents de maîtrise ayant une délégation écrite de commandement⁴⁸.

34. – Les cadres. La catégorie des « cadres » désigne les salariés « occupant un poste de responsabilité et chargé(s) de mettre en œuvre dans (leur) service, la politique générale arrêtée par la direction ». Bien qu'ayant structuré le paysage travailliste durant de nombreuses années avec la distinction fondamentale entre les cadres et les non-cadres, laquelle est « considérée comme une des

⁴⁴ <https://www.observationsociete.fr/categories-sociales/donneesgenerales/comment-evoluent-les-categories-sociales-en-france-2/>

⁴⁵ E. DE LA MOTTE, « Les catégories professionnelles en droit social – Réflexion sur la distinction des cadres et des non-cadres », préc., p. 15.

⁴⁶ L. n° 79-44, 18 janv. 1979 portant modification des dispositions du titre 1er du livre V du code du travail relatives aux conseils de prud'hommes, JO 19 janv. 1979.

⁴⁷ L. n° 82-372, 6 mai 1982 portant modification de certaines dispositions du titre 1er du livre V du code du travail relatives aux conseils de prud'hommes, art. 11-II, JO 7 mai 1982.

⁴⁸ J-Y. KERBOURC'H, « Les cadres et l'emploi – Aspects légaux, conventionnels et statistiques », Document de travail n° 2020-07, juill. 2020, p. 12 et s.

bases essentielles du droit du travail »⁴⁹, il apparaît aujourd'hui que la définition même d'un cadre soit en pleine mutation et que ses frontières avec d'autres catégories professionnelles se troublent peu à peu. La catégorie des cadres est apparue dans les années 30, plus particulièrement à l'occasion des grèves de 1936. Cependant, il faudra attendre dix ans et 1946 pour que le législateur reconnaisse, pour la première fois, l'existence d'une catégorie des cadres à l'occasion de la mise en place des collèges électoraux du comité d'entreprise. Une année après cette reconnaissance légale, une reconnaissance conventionnelle de la catégorie des cadres a été consacrée par l'accord AGIRC du 14 mars 1947⁵⁰ instituant un régime complémentaire de sécurité sociale conventionnel à leur profit qui a fusionné depuis le 1er janvier 2019 avec le régime ARCCO des non-cadres⁵¹. Bien que la frontière entre les cadres et les non-cadres soit tracée, cette dernière commence à se troubler à l'occasion de la création de la section encadrement au sein des conseils de prud'hommes puisqu'il ressort des travaux parlementaires de l'époque que la loi du 18 janvier 1979 entendait instituer une section certes propre aux cadres, mais incluant également les agents de maîtrise. Il faudra cependant attendre l'une des lois Auroux de 1982⁵² pour que les agents de maîtrise bénéficiant d'une délégation écrite de pouvoir, les ingénieurs ainsi que les salariés disposant d'une délégation de pouvoir de l'employeur soient rattachés à la section encadrement⁵³. La frontière entre les cadres et certaines catégories professionnelles se trouble un peu plus à l'occasion de la loi du 19 janvier 2000⁵⁴ relative au temps de travail qui permet à certains salariés non cadres d'être soumis à une convention de forfait. Cette loi sera par ailleurs reprise au sein de certaines classifications conventionnelles à l'image de celle de l'accord national de la métallurgie du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications. La loi du 19 janvier 2000 fait également apparaître, au sein du code du travail⁵⁵, une nouvelle catégorie de cadres : les cadres dirigeants. Avec la loi du 20 août 2008⁵⁶, le législateur permet à la catégorie des cadres de se doter de syndicats dits « catégoriels »

⁴⁹ A. LYON-CAEN, « *Le droit et les classifications* », Travail et Emploi, n° 27, mars 1986, p. 21.

⁵⁰ Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres, 14 mars 1947.

⁵¹ ANI, 30 oct. 2015 relatif aux retraites complémentaires, préc.

⁵² L. n° 82-372, 6 mai 1982, préc.

⁵³ J-Y. KERBOURC'H, « *Les cadres et l'emploi – Aspects légaux, conventionnels et statistiques* », préc., p. 12.

⁵⁴ L. n° 2000-37, 19 janv. 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, JO n° 16, 20 janv. 2000.

⁵⁵ C. trav., art. L. 3111-1.

⁵⁶ L. n° 2008-789, 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, JO n° 0194, 21 août 2008.

leur permettant d'accéder à la négociation catégorielle ayant pour objet la négociation d'accord applicables uniquement à leur catégorie⁵⁷.

Selon d'autres, il « *serait plus exact de parler de « personnel d'encadrement » plutôt que de cadres* »⁵⁸. Cependant, le législateur faisant encore de nombreuses références à cette catégorie, il est aujourd'hui difficile de dire si celle-ci a conservé son autonomie et si ses membres disposent toujours autant d'un sentiment d'appartenance à cette dernière. Pour autant, de nombreux sociologues ont souligné « *l'extrême hétérogénéité de la catégorie des cadres et les difficultés à l'appréhender dans sa plénitude* »⁵⁹ conduisant à la construction d'une « *énigme sociologique* »⁶⁰. Cet aspect énigmatique semble se renforcer ces dernières années au vu de la multiplication des différents types de cadres⁶¹ et ce, au sein d'une catégorie pourtant censée être unifiée. Enfin la « *distinction opérée entre les cadres et les non-cadres est aujourd'hui sérieusement remise en cause* »⁶² et de nombreux salariés revendiquent ce statut sans même en savoir la qualification professionnelle. Cette revendication, en lien avec une autonomisation du travailleur croissante ces dernières années⁶³, laisse à penser qu'une telle distinction n'aurait peut-être plus lieu d'être, permettant ainsi le passage à une logique de « *personnel d'encadrement* ».

⁵⁷ C. trav., art. L. 2122-2.

⁵⁸ J-Y. KERBOURC'H, « *Les cadres et l'emploi – Aspects légaux, conventionnels et statistiques* », préc., p. 30.

⁵⁹ J-Y. KERBOURC'H « *Les cadres et l'emploi – Aspects légaux, conventionnels et statistiques* », préc., p. 5, qui cite L. BOLTANSKI, « *Les cadres. La formation d'un groupe social* », Minuit, 1982, p. 523 ; P. BOUFFARTIGUE, C. GADÉA & S. POCHIC (dir.), « *Cadres, classes moyennes : vers l'éclatement ?* », A. Colin, 2011, p. 346 ; S. POCHIC, Pochic, « *Le manager et l'expert : des figures imposées ?* », 2004, in A. KARVAR. et L. ROUBAN (dir.), « *Les cadres au travail. Les nouvelles règles du jeu* », La Découverte, p. 168.

⁶⁰ P. GADÉA, « *Les cadres en France. Une énigme sociologique* », Belin, 2003, p. 285

⁶¹ Cadres experts, cadres dirigeants, cadres managers, cadre autonome etc... : E. DE LA MOTTE, « *Les catégories professionnelles en droit social – Réflexion sur la distinction des cadres et des non-cadres* », préc., p. 69 et s
Ou encore, cadres hors classe, cadres de classe 1, cadres de classe 2 et cadres de classe 3 : L. DAUXERRE, « *Panorama de jurisprudence rendue au visa des conventions et accords collectifs. 1^{er} janvier 2021 – 31 mars 2022* », JCP S 2022, 1127 à propos de l'arrêt Cass. soc., 8 sept. 2021, n° 19-24.448 concernant la Convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

⁶² E. DE LA MOTTE, « *Les catégories professionnelles en droit social – Réflexion sur la distinction des cadres et des non-cadres* », préc., p. 71 et s., spéc. p. 86.

⁶³ A. LAMPERT, « *L'autonomie du travailleur* », thèse, Paris II, Planète Social, 2020, p. 22.

B) Une catégorisation au service de l'organisation du travail

35. – L'intérêt d'une catégorisation. La notion de catégorie, en sa qualité de notion carrefour du droit du travail, semble pouvoir être rapprochée de diverses problématiques. Tout d'abord, celle-ci est en lien avec des questions relatives à la rémunération ; la construction historique des classifications conventionnelles permettant de saisir toute l'importance de ces catégories sur la rémunération des salariés⁶⁴. En outre, la notion de catégorie professionnelle est centrale lorsque l'on s'intéresse à la rupture du contrat de travail pour motif économique puisque parmi les critères d'ordre légaux figurent « *les qualités professionnelles appréciées par catégorie* »⁶⁵. Enfin, les catégories de salariés revêtent une importance toute particulière en matière de relation collective en ce qu'elles permettent de justifier une égalité de traitement, de négocier de façon catégorielle⁶⁶, ou encore de fixer les collèges électoraux⁶⁷.

36. - L'articulation des notions de catégories professionnelle et de classifications professionnelles. Si l'on part du postulat selon lequel les notions de classifications et de catégories sont, à la manière de poupées russes, imbriquées l'une avec l'autre, l'existence d'une classification professionnelle est conditionnée à la mise en places de catégories professionnelles. La comparaison d'une classification avec une échelle permet alors de saisir tout l'enjeu de l'articulation de ces deux notions : si la classification est la structure même de l'échelle, les catégories professionnelles constituent, quant à elles, les barreaux de celle-ci et permettent son découpage. En effet, les catégories permettant de distinguer et de classer des groupes de salariés les uns par rapport aux autres, elles apparaissent comme essentielles à leur classifications et semblent même pouvoir être comparées à un « *outil* » de classement⁶⁸.

37. - Une disparition future du système de catégorie professionnelle ? La logique même du classement des salariés au sein de catégories professionnelles apparaît comme relativement clivante. Son origine y contribue largement puisque ces dernières sont directement inspirées des

⁶⁴ V. *infra*, n° 58.

⁶⁵ C. trav., art. L. 1233-5.

⁶⁶ C. trav., art. L. 2122-2.

⁶⁷ C. trav., art. L. 2314-11.

⁶⁸ E. DE LA MOTTE, « *Les catégories professionnelles en droit social – Réflexion sur la distinction des cadres et des non-cadres* », préc., p. 8.

catégories professionnelles ayant fondé le système de lutte des classes développé par Marx et Weber. Cependant, il semble que certaines conventions collectives tentent de s'affranchir peu à peu du système de catégorisation des salariés. Cet affranchissement se traduit tout d'abord par une disparition progressive du terme « ouvrier » – en lien avec l'effritement du corps ouvrier qui est passé « de 30 % à 19 % de l'emploi » entre 1982 et 2020⁶⁹ – mais également par la création d'acronymes permettant de regrouper certaines catégories de salariés au sein des conventions collectives sans pour autant les nommer. C'est ainsi que l'acronyme ETAM est désormais largement utilisé pour désigner les « employés », les « techniciens », et les « agents de maîtrise », et que l'acronyme IC permet de désigner les « ingénieurs » et les « cadres »⁷⁰. Enfin, certaines conventions collectives vont même au-delà et s'affranchissent totalement de ce système de catégories professionnelles par l'introduction d'une classification « *unique et continue ne contenant pas de références catégorielles* »⁷¹. À ce titre, l'accord du 11 avril 2019 réformant le système de classification mis en place en 1994 au sein des industries pharmaceutiques semble être un bon exemple. En effet, celui-ci remplace la référence aux catégories professionnelles « classiques » par la mise en place de 11 groupes et de 26 niveaux. Il précise que « *le classement d'un salarié dans un groupe de classification dépend du type d'activité (compétences requises) alors que le positionnement d'un salarié dans les niveaux de classification d'un groupe correspond principalement à différents stades d'évolution professionnelle du salarié dans l'exercice d'un même type de compétences (compétences acquises et mises en oeuvre dans la fonction)* »⁷². À la lecture du préambule de cet accord, il apparaît que les partenaires sociaux ont voulu mettre en place une grille unique et continue dénuée de toute référence catégorielle afin de « *favoriser les évolutions professionnelles et leur continuum* » et ainsi combattre le caractère clivant du système de classement par catégorie professionnelle. Il ressort également de ce préambule que les partenaires sociaux ont choisi de mettre l'accent sur les compétences « *requises* » et « *acquises* » pour permettre le classement des salariés au sein de la nouvelle grille de classification.

⁶⁹ <https://www.observationsociete.fr/categories-sociales/donneesgenerales/comment-evoluent-les-categories-sociales-en-france-2/>

⁷⁰ Convention collective nationale des bureaux d'étude techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 déc. 1987, étendue par arrêté du 13 avril 1988, JO 27 avril 1988 ; Accord national du 21 juill. 1975 sur la classification de la métallurgie, étendu par arrêté du 28 avril 1983, JO 1^{er} juin 1983.

⁷¹ Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, accord du 11 avril 2019, étendue par arrêté du 2 avril 2021, JO 13 juill. 2021.

⁷² CCN de l'industrie pharmaceutique, préc.

38. – Conclusion de chapitre. Si selon certains auteurs « *les « catégories » semblent avoir encore de beaux jours devant elles en droit du travail* » et ce, notamment grâce au rôle confié aux partenaires sociaux pouvant leur « *donner plus de consistance* » et « *garantir une vraie sécurité juridique* »⁷³, ces beaux jours sont à relativiser en matière de classification conventionnelle. En effet, la catégorisation n'apparaît plus comme un élément essentiel contrairement aux qualifications professionnelles qui se situent au coeur des différents systèmes de classification depuis leur origine et qui prennent, ces dernières années, de plus en plus d'ampleur.

CHAPITRE 2 : La notion de qualification professionnelle

39. Plan. Il conviendra de s'intéresser à la définition de la notion de qualification professionnelle (**Section 1**), avant de la mettre en perspective avec la notion de classification professionnelle et ainsi de parvenir à une meilleure compréhension de leur articulation au sein des différents système de classification (**Section 2**).

Section 1 : La définition de la notion de qualification

40. – Plan. La définition de la notion de qualification apparaît, *prima facie*, comme relativement complexe puisque celle-ci est à la fois polysémique et ambivalente (**A**). Cependant, son rapprochement avec la notion de compétence semble faciliter le travail de définition (**B**) d'une notion qui est au coeur de nombreux concepts travaillistes (**C**).

A) Une notion polysémique et ambivalente

41. – La définition juridique de la notion. La qualification renvoie, au sens juridique du terme, au rattachement à une catégorie. Lorsque l'on parle de qualification juridique d'un fait, on s'intéresse à « *l'opération intellectuelle d'analyse juridique [...] consistant à prendre en considération l'élément qu'il s'agit de qualifier et à le faire entrer dans une catégorie juridique préexistante en lui reconnaissant les caractéristiques essentielles de la catégorie de rattachement* »⁷⁴. Pour autant, la notion de qualification renvoie également à l'aptitude, à la compétence et est parfois utilisée en tant que synonyme de ces termes. On parlera alors de qualification professionnelle.

⁷³ N. DE SEVIN & B. MASNOU, « *La définition des catégories en droit du travail* », préc.

⁷⁴ G. CORNU, « *Vocabulaire juridique* », préc.

42. – L’ambivalence de la notion de qualification. La notion de qualification apparaît comme particulièrement centrale lorsque l’on s’intéresse de plus près aux classifications contenues dans les différentes conventions collectives nationales. En effet, la notion de qualification semble irriguer la quasi-totalité des classifications professionnelles et est, avant tout, un instrument permettant de classer les emplois les uns par rapport aux autres et non les salariés en eux-mêmes. Au moment de sa négociation et de sa conclusion, celle-ci est totalement dénuée de portée individualiste et est, au contraire, guidée par une volonté collective. Cependant, la définition d’un emploi passant nécessairement par la définition des qualifications et compétences requises pour l’exercer, ces dernières acquièrent une importance capitale pour les salariés à un niveau individuel.

L’ambivalence de la notion de qualification ressort ainsi de cet aspect à la fois collectif et individuel pouvant être rattaché à l’emploi ou à la personne même du salarié. La qualification en matière d’emploi est « *déterminée par les savoir et savoir-faire requis dans cet emploi* »⁷⁵ et permet un positionnement au sein d’une grille de classification. La qualification personnelle du salarié, quant elle, renvoie « *aux savoir et savoir-faire détenus par cette personne, attestés par un diplôme ou reconnus par l’expérience professionnelle* »⁷⁶ et permet le positionnement d’un salarié au sein d’un emploi. L’ambivalence de la notion de qualification⁷⁷ lui permet ainsi d’intervenir à un double niveau au sein d’une classification : les qualifications personnelles d’un individu lui permettront d’être affecté à un emploi nécessitant certaines qualifications professionnelles, lui-même affecté à un niveau au sein de la grille de classification. Partant, la qualification peut être qualifiée de « *socle pour la construction des grilles de classification* »⁷⁸, se substituant ainsi à un ancien socle composé par les catégories professionnelles, aujourd’hui considérées comme trop clivantes et peu représentatives de l’évolution du monde du travail.

⁷⁵ J.-F. TRANI & P. DENIMAL « *Classifications professionnelles. Guide et repères pour la négociation* », éd. Liaisons, 2004, p. 27.

⁷⁶ J.-F. TRANI & P. DENIMAL « *Classifications professionnelles. Guide et repères pour la négociation* », préc.

⁷⁷ A. LYON-CAEN, « *Le droit et les classifications* », préc., fait un lien important entre qualification et classification en posant la question suivante : « *que classe-t-on ? Le travailleur ou le travail ?* ». Selon lui, en matière de droit du travail, ce n’est ni le travailleur, ni le travail qui est classé puisque la classification, malgré son allure de « *nomenclature d’emplois* », « *intègre des critères qui n’ont pas trait aux tâches* » et ne fait pas uniquement référence à l’emploi.

⁷⁸ J.-F. TRANI & P. DENIMAL « *Classifications professionnelles. Guide et repères pour la négociation* », préc.

L'importance prise par les qualifications depuis plusieurs années se traduit également par l'augmentation du nombre de contentieux devant le juge prud'homal en « reclassification », en lien direct avec les qualifications professionnelles du salarié⁷⁹.

B) Une notion synonyme de celle de compétence

43. – Le rapprochement avec la notion de compétence. Tout comme la notion de catégorie, la notion de compétence est polysémique, ce qui rend particulièrement compliquée sa définition. Elle est le plus souvent utilisée pour désigner la compétence d'une juridiction pour connaître d'une affaire qui lui est soumise ou celle d'une autorité étatique afin d'édicter des règles ou prendre certaines décisions. Cependant, cette facette de la compétence n'intéressant par le présent développement, il conviendra de s'intéresser à son utilisation en tant que synonyme des notions d'aptitude et de qualification. Si en sociologie une opposition semble jaillir entre, d'une part un « *modèle des compétences* » qui serait « *celui de l'entreprise et du monde du travail* » et, d'autre part un « *modèle des savoirs caractéristique de l'enseignement scolaire* »⁸⁰ il conviendra de nuancer cette opposition. En effet, la notion de compétence sera utilisée, dans le présent développement, afin de désigner l'ensemble des savoirs, savoir-faire, savoir-être et l'expérience détenus par un salarié à un instant T. La notion mêlera ainsi tant les compétences acquises au cours d'un cursus scolaire, que celles issues de la pratique et du monde du travail puisqu'il est désormais possible d'obtenir l'équivalent d'un diplôme professionnel par la certification des compétences acquises à la suite d'une formation professionnelle.

44. – Une « mosaïque » de définition. Les différentes définitions de la notion de compétence composent une « *mosaïque de définitions aux registres différents* »⁸¹. En effet, ces dernières varient sensiblement en fonction du prisme sur lequel on se situe. La conception « *cognitive* », ne sera donc pas la même que celle « *sociologique* » ou encore que celle prônée par l'approche « *ressources humaines* ». Ces variations s'expliquent assez logiquement en ce que le travail de définition est un travail de délimitation qui varie en fonction de l'utilisation que l'on veut faire du terme devant être définit. Pour autant, des points de convergence entre les différentes

⁷⁹ V. *infra*, n° 170 et s.

⁸⁰ C. DOLLO, Y. ALPE, J-R. LAMBERT & S. PARAYRE, « *Lexique de sociologie* », préc.

⁸¹ A. COHEN-HAEGEL & A. SOULIER, « *Manager par les compétences* », éd. Liaisons, coll. entreprise et carrières, p. 32.

définitions ont pu être relevés par Annick COHEN-HAEGEL et Annette SOULIER⁸². Il en ressort que la notion de compétence renvoie à l'action d'un individu, dans un contexte particulier, guidée par la combinaison de différents savoirs permettant ainsi à cette action d'être opérationnelle. Cet aspect combinatoire de la notion de compétences ressort également de la définition du Medef qui définit la compétence professionnelle comme une « *combinaison de connaissances, savoir-faire, expérience et comportements, s'exerçant dans un contexte précis* ».

45. – La définition retenue. À notre sens, il conviendra de définir la notion de compétence comme la combinaison de l'ensemble des savoirs (savoir-faire, savoir-être, expérience et pratique professionnelle), acquis, ou non, à la suite d'une formation, initiale comme continue, et nécessaires à la réalisation d'une tâche particulière au sein de l'entreprise. Cette définition globale permet ainsi d'envisager la notion sous le prisme le plus large possible, tout en favorisant une meilleure appréhension de cette dernière au vu des différents ouvrages ou accord y faisant référence.

C) Une notion au coeur de nombreux concepts

46. – Qualification professionnelle et formation professionnelle. La qualification professionnelle revêt une importance capitale en matière de formation professionnelle. En effet, la formation professionnelle, à laquelle est consacrée la sixième partie du code du travail intitulée « *la formation professionnelle tout au long de la vie* », constitue une « *obligation nationale* »⁸³. Elle se compose de la formation dite « *initiale* », qui fait directement référence aux diplômes obtenus, d'une part, et d'autre part, de la formation dite « *continue* » ayant pour « *objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale* »⁸⁴.

47. – Un droit à la formation professionnelle. La reconnaissance d'un droit à une formation professionnelle tout au long de la vie par le législateur est en lien avec la nécessité de

⁸² A. COHEN-HAEGEL & A. SOULIER, « *Manager par les compétences* », préc., p. 35.

⁸³ C. trav., art. L. 6111-1.

⁸⁴ C. trav., art. L. 6311-1.

permettre l'adaptation des travailleurs aux divers changements technologiques ou techniques. La formation professionnelle continue présente un double intérêt, à la fois pour le travailleur qui profitera d'une amélioration de ses qualifications professionnelles, mais également l'entreprise qui gagnera en compétitivité par le biais de salariés mieux formés et adaptés au monde du travail et à son évolution. Le code du travail prévoit même que tout travailleur engagé dans la vie active ou qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et peut suivre une formation lui permettant de « *de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau* »⁸⁵. Cette progression pourra être caractérisée par l'acquisition d'une qualification au sens du répertoire national des certifications professionnelles, au sens des classifications d'une convention collective nationale de branche ou encore a sens d'un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

48. – L'importance des Certificats de Qualification Professionnelle. La réception par branches professionnelles de cette nécessité d'une formation des salariés s'est traduit par le développement de la reconnaissance des qualifications professionnelles par le biais de la mise en place de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP). En effet, certaines branches sont particulièrement sensibles à la reconnaissance des qualifications de leurs salariés et ont intégré un système d'équivalence entre les diplômes et les certificats qu'elles délivrent. L'exemple de la convention collective des hôtels, cafés restaurant (HCR) du 30 avril 1997⁸⁶ atteste le propos. Celle-ci prévoit, dans un souci de « *valoriser les qualification des salariés* », la « *prise en compte des CQP-IH relevant de la branche d'activité* ». Ces CQP-IH sont ensuite associées à un poste comme celui de « *serveur* », de « *commis de cuisine* » ou encore de « *pizzaiolo* » et permettent au salarié d'obtenir un positionnement au sein de la grille de classification. La branche de l'hôtellerie restauration a, par ailleurs, continué sur la lancée entreprise en 1997 en créant une nouvelle certification de branche : le certificat de compétences services Relation client (CCS).

Le législateur est intervenu avec la loi du 5 septembre 2018⁸⁷ sur la question de la certification professionnelle en inscrivant, au sein du Code du travail, l'existence d'un « *répertoire national des certification professionnelles* »⁸⁸. Créé en 2002 par la commission nationale de la certification

⁸⁵ C. trav., art. L. 6314-1.

⁸⁶ Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997, étendue par arrêté du 3 déc. 1997, JO 6. déc. 1997, art. 34, III.

⁸⁷ L. n° 2018-771, 5 sept. 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, JO n°0205, 6 sept. 2018.

⁸⁸ C. trav., art. L. 6113-1.

professionnelle, ce répertoire contient trois types de certifications : les diplômes et titres professionnels délivrés au nom de l'Etat, les titres à finalité professionnelle délivrés par des organismes mais également les certificats de qualification professionnelle délivrés par les branches. On dénombre, au 1^{er} janvier 2022, par moins de 2700 certifications enregistrées dans ce répertoire⁸⁹ ce qui démontre l'importance des certifications dans le monde du travail actuel. Outre ce répertoire national, le législateur est également venu entériner l'existence d'un « *répertoire spécifique* »⁹⁰ regroupant les habilitations, les certifications de compétences transversales ainsi que les certifications de compétences complémentaires à un métiers, toutes trois valables pendant une durée maximale de cinq années à compter de leur délivrance. Ce répertoire compte, au 1^{er} janvier 2022, 800 certifications différentes⁹¹.

49. – Qualification professionnelle et mise à disposition. La notion de qualification professionnelle joue également un rôle important dans l'opération de mise à disposition d'un salarié. En effet, la loi exige que le contrat de mise à disposition mentionne expressément les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire⁹². Ces mentions expresses peuvent être rapprochées des caractéristiques essentielles du contrat de travail avec la mention du lieu de travail, de la durée du travail ou encore de la nature du travail à accomplir. En outre, le salarié mis à disposition auprès d'une entreprise utilisatrice ne pourra pas être moins bien rémunéré qu'un salarié de l'entreprise utilisatrice disposant d'un niveau de qualification professionnelle identique ou équivalent⁹³. Autrement dit, aucune inégalité de traitement en matière de rémunération ne pourra être constatée dès lors que les deux salariés disposeront d'un niveau de qualification professionnelle identique ou équivalente.

50. – Transition. Une définition unifiée de la notion de qualification apparaît comme une tâche difficile puisqu'elle recouvre une pluralité de notions et se situe au coeur de multiples enjeux et concepts. Malgré tout, celle-ci semble jouer un rôle important en matière de classification

⁸⁹ defi-metiers.fr/dossiers/le-systeme-francais-de-la-certification-professionnelle-points-de-repere.

⁹⁰ C. trav., art. L. 6113-6.

⁹¹ defi-metiers.fr/dossiers/le-systeme-francais-de-la-certification-professionnelle-points-de-repere.

⁹² C. trav., art. L. 1252-10.

⁹³ C. trav., art. L. 1252-6.

professionnelle et l'articulation de ces deux notions est nécessaire à la compréhension de la construction du système de classification professionnelle.

Section 2 : La mise en perspective des qualifications et des classifications professionnelles

51. – Qualification, classification et salaire. Un lien central peut être établi entre les qualifications et les classifications : le salaire. La relation triangulaire entre ces trois notions a été évoqué à de multiples reprises par certains auteurs⁹⁴. Un constat semble pouvoir être effectué : « *les classifications et leur liaison avec la qualification individuelle sont présents dans les litiges qui portent sur le salaire* »⁹⁵. Si le contentieux relatif aux salaires sera évoqué ultérieurement⁹⁶, il conviendra cependant de se pencher sur le lien entre ces trois notions, notamment en matière de formation professionnelle. En effet, lorsque l'on s'intéresse aux intérêts en présence dans la relation de travail, il apparaît que le « *salarié a intérêt à voir reconnaître dans une classification la qualification qu'il est en train d'acquérir* », tandis que « *l'employeur a intérêt à créer des emplois correspondants à la qualification reconnue* »⁹⁷. Cependant, et selon Jean-Daniel REYNAUD, cet échange à « *la structure d'un dilemme du prisonnier* » puisque l'employeur, ne connaissant pas la qualité du travail du salarié qu'il s'apprête à embaucher, est tenté de le recruter pour une qualification minimale, entraînant ainsi le versement d'un salaire minimal. Le rôle de l'accord de classification est de permettre la mise en place d'une confiance mutuelle par l'établissement de « *points de repères fiables dans la négociation de la qualification* »⁹⁸, mais également dans la mise en place d'une période d'essai en fonction de la qualification professionnelle, permettant à l'employeur d'évaluer les compétences de son salarié, et à ce dernier d'apprécier les conditions de travail et la juste prise en compte de ses qualifications.

⁹⁴ V. not., A. LYON-CAEN, « *Le droit et les classifications* », Travail et Emploi, n°38, déc. 1988, p. 21 et s. ; J. YUNG HING, « *Aspects juridiques de la qualification professionnelle* », thèse, Toulouse 1, éd. CNRS, p. 15 et s. ; J.-D. REYNAUD, « *La classification : quelques réflexions* », Travail et Emploi, n°38, déc. 1988, p. 14 et s.

⁹⁵ A. LYON-CAEN, « *Le droit et les classifications* », préc., p. 23

⁹⁶ V. *infra*, n° 173.

⁹⁷ J.-D. REYNAUD, « *La classification : quelques réflexions* », préc., p. 15.

⁹⁸ J.-D. REYNAUD, « *La classification : quelques réflexions* », préc., p. 15.

52. – Qualification et hiérarchisation des emplois. La classification conventionnelle permet de déterminer une grille de hiérarchie des emplois. Chaque emploi est classé en fonction de la qualification professionnelle à laquelle il fait appel, et le salarié est quant à lui classé sur l'emploi correspondant à sa qualification individuelle. Ce classement des emplois permet ainsi de parvenir à une hiérarchisation de ces derniers, tout d'abord au niveau de la branche, puis au niveau de l'entreprise lors de la réception du système de classification. Le rôle de la qualification est donc plus qu'important dans ce mécanisme de hiérarchisation puisque la détermination, à la fois de la qualification professionnelle de l'emploi, et de celle individuelle du salarié, permettra un classement efficient au sein de la grille de classification. Cette hiérarchisation fait ainsi appel à des critères conventionnels prévus au sein de l'accord de classification et qui obligent l'employeur, « *seul juge de la qualification professionnelle* »⁹⁹ à attribuer au salarié une place objective au sein de la hiérarchie de l'entreprise. Si la qualification est, pendant très longtemps, apparue en lien avec la notion de diplôme, il semble que la place fondamentale du diplôme au sein des classification puisse être remise en cause.

53. – La disparition du diplôme au sein des classifications. Depuis le début des années 2000, les partenaires sociaux de branche, aux côtés des législateurs successifs ont entraîné, peu à peu, une dilution de la notion de diplôme telle que pensée en 1975. En effet, le législateur est venu porter un premier coup d'arrêt à la notion de diplôme avec la loi du 17 janvier 2002¹⁰⁰ qui a consacré la notion de certification professionnelle, avant de supprimer complètement du Code du travail toute référence à la notion de diplôme professionnel. Cette disparition est en lien avec l'abrogation de l'article L. 133-5 du Code du travail relatif aux éléments obligatoires nécessaires à l'extension d'une convention de branche qui disposait que « *la convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement, pour pouvoir être étendue [...] 3° les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences* », remplacé par l'article L. 2261-22 qui dispose désormais que « *pour pouvoir être étendue, la convention de branche conclue au niveau national [...] contient en outre des clauses portant sur : [...] 3° les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification* ».

⁹⁹ J. YUNG HING, « *Aspects juridiques de la qualification professionnelle* », Thèse, Toulouse 1, éd. CNRS, p. 24.

¹⁰⁰ L. n° 2002-73 du 17 janv. 2002 de modernisation sociale, JO du 18 janv. 2002.

L'émergence de la notion de compétence en tant que critère classant – présent dans la grande majorité des accords relatifs aux classifications conventionnelles – est également venue diluer la notion de diplôme. Elle vient désormais l'inclure dans un ensemble plus large aux côtés de la durée de formation, des qualifications, de l'expérience professionnelle ou encore de la pratique professionnelle (qui se place, par ailleurs, comme l'égal du diplôme dans certains accords de branche¹⁰¹).

Enfin, la montée en puissance des certifications professionnelles d'entreprise et de branche depuis 2002 vient également porter un coup d'arrêt à la notion de diplôme, et donc à la formation initiale, qui sert désormais au moment de l'embauche avant de s'effacer durant la relation de travail.

Les certifications de branche ont peu à peu pris une place centrale dans les petites branches et sont devenues un facteur de mobilité professionnelle, devenant les « *marches successives du parcours de progression* »¹⁰², pour l'ensemble des salariés. Elles permettent également aux salariés peu qualifiés d'acquérir de nouvelles compétences et permettent aux plus jeunes, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, d'acquérir des compétences supplémentaires par le biais de formations complémentaires.

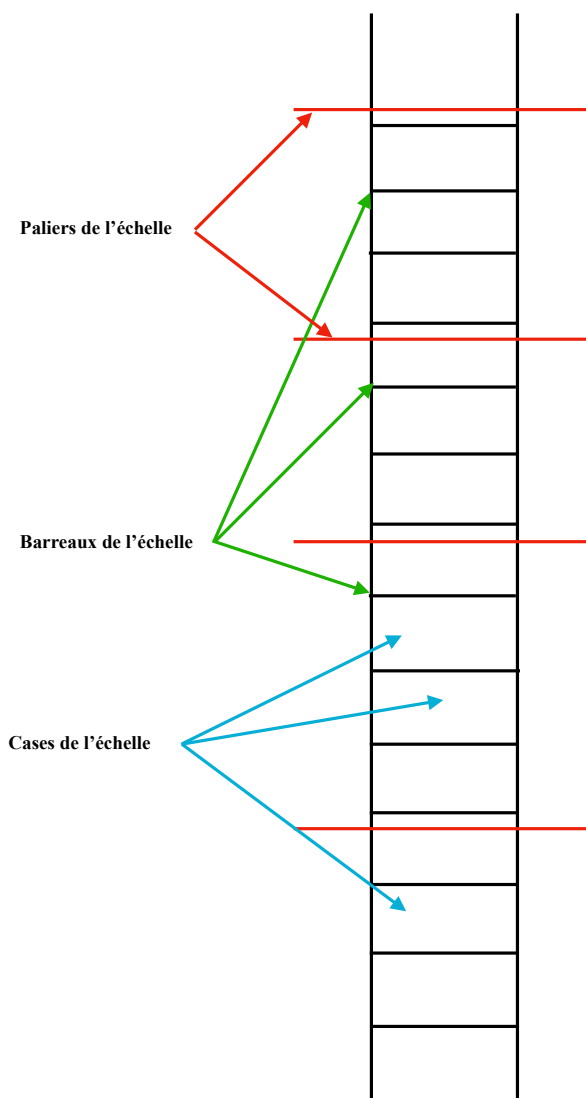
54. – Conclusion de chapitre. La notion de qualification, synonyme de la notion de compétence, regroupe l'ensemble des savoirs, acquis, ou non, à la suite d'une formation, initiale comme continue, et nécessaires à la réalisation d'une tâche particulière au sein de l'entreprise. Elle dispose d'une place centrale au sein de la définition du système de classification professionnelle puisqu'elle englobe une pluralité de problématiques intéressant directement les salariés, mais également les employeurs : la formation professionnelle, la hiérarchisation des emplois mais également le recrutement.

¹⁰¹ Convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 déc. 1997, étendue par arrêté du 13 août 1998, JO du 8 sept. 1998,

¹⁰² P. CAILLAUD, N. QUINTERO & F. SECHAUD, « *La reconnaissance des diplômes dans les classifications de branches – Des évolutions sans révolution* », préc.

55. – Conclusion de titre. La classification professionnelle est une notion particulièrement compliquée à définir et ce, notamment au vu de l'ensemble des notions auxquelles elle fait appel et qui échappent également à un travail de définition. Cependant, la structure de tout système de classification professionnelle pourrait être comparée à celle d'une échelle. Ainsi, et parce qu'un « *bon croquis vaut mieux qu'un long discours* », il conviendra de procéder à l'analyse du croquis reproduit ci-contre.

La structure de l'échelle correspond à la classification professionnelle mise en place au niveau de la branche. Elle est découpée en différents paliers correspondant aux catégories professionnelles dégagées par les partenaires sociaux. Les différents barreaux correspondent chacun à une position hiérarchique au sein de la grille de classification, nécessitant la validation de certaines qualifications professionnelles. Enfin, entre chaque barreau se situent les cases de l'échelle qui correspondent à la qualification individuelle du salariés ainsi qu'à ses compétences.



Ainsi, et pour parvenir à la position hiérarchique supérieure (le barreau), le salarié devra, par le biais de ses compétences (la case), remplir l'ensemble des conditions requises par la qualification professionnelle correspondant à la position hiérarchique visée. En outre, et dès lors que le salarié aura franchi l'un des paliers de l'échelle, il pourra se prévaloir d'une nouvelle catégorie professionnelle correspondant au seuil franchi.

TITRE II : UNE NOTION SUJETTE À DES ÉVOLUTIONS RÉCURRENTES

56. – Plan. Afin de mieux comprendre le rôle du système de classification dans les relations professionnelles, il conviendra de s'intéresser à son histoire par le biais de l'évolution de la notion (**Chapitre 1**), avant de s'interroger sur la nécessité de sa réforme actuelle (**Chapitre 2**).

CHAPITRE 1 : Des évolutions en lien avec le monde du travail

57. – Plan. Afin d'étudier la place privilégiée qui est accordée à la négociation collective en matière de classification professionnelle, il convient tout d'abord de s'intéresser à la genèse des classifications professionnelles (**Section 1**) ayant permis la mise en place du premier système de classification par le biais des arrêtés « Parodi-Croizat » (**Section 2**), avant de s'intéresser à la naissance de la méthode de classification par critères classants (**Section 3**).

Section 1 : La genèse des classifications professionnelles

58. – Une construction en lien avec la tarification du coût du travail. Avec le passage à l'ère industrielle, le salariat s'est développé et, dans son sillage, celui d'une logique de tarification du coût du travail. Si le monde du travail est aujourd'hui irrigué par la *summa divisio* entre travail indépendant et travail salarié, « *la distinction travail salarié, travail non salarié est critiquable historiquement car elles ont les mêmes racines* »¹⁰³, à savoir le décret d'Allarde du 16 février 1791. Le travail pour autrui n'est donc pas une construction récente – il était même majoritaire avant la révolution industrielle du XIX^{ème} siècle – et a fortement impacté la mise en place d'une tarification du coût du travail.

Historiquement, la construction législative et réglementaire des classifications professionnelles suit la logique d'une tarification du travail induite par la naissance du salariat lors de la période d'après-guerre. Pour autant, et avant même toute intervention de l'État en matière de classifications professionnelles, des pratiques de tarifications collectives ont été mises en place par des travailleurs indépendants soucieux de s'assurer une certaine stabilité économique. L'exemple des canuts ou

¹⁰³ G. LYON-CAEN, « *Le Droit du travail non salarié* », Sirey, 1990.

celui des chapeliers de Lyon – au début du XIX^{ème} siècle – illustre de telles tarifications devenues, peu à peu, des coutumes ainsi que des usages locaux.

59. – L'importance des coutumes et usages locaux. Vers la fin du XIX^{ème} siècle, et sous l'impulsion de ces coutumes et usages locaux, certaines villes françaises – à l'image de Paris ou de Lyon — ont voulu mettre en place des réglementations communales relatives à la tarification de certaines professions afin d'éviter la prolifération des conflits sociaux. Cependant, face à l'opposition tant du Gouvernement que du Conseil d'État, les différentes communes ont dû se résoudre à ne pas adopter de telles réglementations. Malgré cela, le Conseil Supérieur du Travail, dans une délibération en date du 10 décembre 1897, est venu énoncer qu'il était nécessaire que la loi mette en place une obligation pour les entrepreneurs de se conformer aux différentes pratiques locales en matière de niveaux de salaire et de durée du travail et ce, notamment pour permettre une certaine régulations des marchés. Sensible à l'argumentaire du Conseil Supérieur du Travail, le ministre du Commerce Alexandre MILLERAND prend, le 10 août 1899, un décret fixant des conditions relatives à la durée du travail ainsi qu'aux niveaux des salaires pour l'ensemble des entreprises voulant se soumettre aux adjudications de marché d'État. Ce décret marqua ainsi la mise en place d'accords locaux permettant d'encadrer les conditions de travail des salariés de telles entreprises.

60. – Une intervention étatique fondée sur l'effort de guerre. Avec l'arrivée de la Première Guerre mondiale, l'intervention étatique se renforce et, sans pour autant s'engager dans une politique de fixation du niveau des salaires, un élargissement du champ d'application du décret Millerand à certains secteurs stratégique eu lieu. Au fur et à mesure que la guerre avance, l'intervention de l'État se renforce et, le 16 janvier 1917, ce dernier prend la décision de fixer des minima de salaires dans le secteur de la fabrication de guerre en région parisienne. Cette décision pour le moins interventionniste marquera le déclin des accords entre les employeurs et les salariés ainsi que la montée en puissance de l'État en tant qu'acteur de la détermination des salaires.

61. – Une relance de la négociation collective durant l'entre-deux guerres. Avec la fin de la Première Guerre mondiale, la volonté de retrait de l'État, en lien avec la nécessité de mise en place d'une loi négociée par le patronat et le salariat vit le jour. C'est ainsi que la loi du 25 mars 1919 instaura ce qui sera le premier et le dernier Code institutionnel des conventions collectives. Ce code montrera rapidement ses limites puisqu'il ne contraint que les employeurs adhérent à une

organisation patronale signataire de l'accord. Cela étant, un grand nombre d'employeurs décident de quitter les organisations patronales signataires pour ainsi échapper à leurs obligations contractuelles, ce qui marquera la fin dudit code et ce, malgré les 900 conventions collectives enregistrées entre 1919 et 1920.

Avec l'arrivée du Front Populaire au gouvernement, la négociation collective reprendra une place centrale à partir de 1936, à la suite des accords de Matignon du 10 juin 1936, et les classifications conventionnelles de branches seront imposées par la loi du 24 juin 1936, ce qui marque un recul de l'interventionnisme de l'état. Des grilles de classification seront ainsi conclues, non pas au niveau de la branche, mais au niveau des régions et par secteur d'activité, et seront fondées sur la notion de poste de travail auquel est associé un salaire minimum. Ces classifications étant fondées sur une logique de négociation en vue « *d'harmoniser quelque peu les pratiques salariales entre les entreprises* » pour le patronat et permettent « *d'obtenir la fixation des minima hiérarchique* » pour les syndicats¹⁰⁴. Toutefois, les différentes négociations engagées, à l'image de la convention collective de la métallurgie parisienne étendue le 13 mars 1939, se contentent de recenser l'ensemble des appellations de poste sans pour autant procéder à leur définition ou leur description (sur 440 postes, seule une petite vingtaine comprend une description¹⁰⁵).

62. – Une nouvelle intervention étatique durant « la durée des hostilités ». Cependant, l'arrivée de la Seconde Guerre mondiale en 1939, ainsi que la mise en place du régime autoritaire de Vichy à partir de 1940, viendront mettre un coup d'arrêt à la possibilité offerte aux partenaires sociaux de négocier en matière de classification. Cette nouvelle période d'interventionnisme étatique débute – avant même le début de la guerre – par la promulgation de la loi du 11 juillet 1938 qui confie au ministre du Travail le soin de fixer les conditions de travail ainsi que les salaires. Par la suite, le jour de la mobilisation générale, le ministre du Travail prend un décret en date du 1^{er} septembre 1939 qui suspend l'application des dispositions relatives aux salaires contenues dans les différentes conventions collectives. Cette suspension était valable pendant ce qui était considéré comme la « *durée des hostilités* », à savoir la période durant laquelle le conflit armé devait avoir lieu. Cependant, la « fin » de la guerre et le début de la période d'occupation ne marque pas pour autant la fin des hostilités et le régime autoritaire de Vichy va étendre la durée des hostilités et

¹⁰⁴ J. SAGLIO, « *Les négociations de branches et l'unité du système français de relations professionnelles : le cas des négociations de classification* », Dr. soc., 1987, p. 20 et s.

¹⁰⁵ J. SAGLIO, « *Les négociations de branches et l'unité du système français de relations professionnelles : le cas des négociations de classification* », préc.

généraliser son interventionnisme durant toute la période d'occupation. Il faudra attendre 1945 et la Libération pour voir la mise en place d'un nouveau système de classification qui, quant à lui, marquera de façon très significative la suite de la construction du système de classifications professionnelles.

63. – Transition. L'analyse de l'histoire permet souvent de comprendre les différentes évolutions ayant impactées la société. Les classifications professionnelles n'échappent pas à cette règle puisque la première tentative de classification fait directement écho à la construction historique du système de négociation collective.

Section 2 : La première tentative de classification : les arrêtés « Parodi-Croizat »

64. – Un interventionnisme étatique en lien avec la reconstruction du pays. Au lendemain de la Libération, et afin d'impacter positivement la mobilisation économique de reconstruction du pays, le Gouvernement se lance dans une politique de « *fixation et de régulation des salaires* »¹⁰⁶. Cette politique était fondée sur deux axes principaux. D'une part, la fixation d'un niveau de rémunération passant par un monopole étatique de fixation des salaires (**A**). D'autre part, un regroupement de métier au sein de catégories de salariés et la mise en place d'une hiérarchie de salaires s'appuyant sur les négociations collectives de 1936 (**B**).

A) Un monopole étatique en matière de fixation des salaires

65. – Une extension durant la « durée des hostilités ». Afin de permettre une reconstruction facilitée du pays, le gouvernement provisoire, puis le gouvernement De Gaulle vont étendre la « *durée des hostilités* » au-delà de la période de guerre. En effet, le régime de Vichy avait, par le biais de plusieurs décrets et d'une loi, suspendu l'application des dispositions conventionnelles relatives aux salaires afin de s'arroger un monopole étatique de fixation des salaires pendant la « *durée des hostilités* ». Lors de la Libération, le gouvernement provisoire a prolongé la durée des hostilités, tout d'abord par le biais d'une loi du 10 mai 1946 fixant la fin de la période des hostilités au 1er juin 1946, puis par une prolongation de 6 mois de cette période avant

¹⁰⁶ J. SAGLIO, « *Hiérarchie salariale et négociation de classification, 1900-1950* », Travail et Emploi, n° 27, 1986, p. 7 et s.

de fixer la fin des hostilités au 31 décembre 1946 par le biais d'une loi du 26 octobre 1946. Enfin, la loi du 23 décembre 1946 permettra à la négociation collective de reprendre sa place, bien que le gouvernement se réserve le droit de fixer librement les salaires.

66. – Un interventionnisme étatique limité. Ce qu'il faut bien comprendre dans cette réglementation d'après-guerre, c'est que contrairement au régime de Vichy, « *ce qui est déterminé par la décision ministérielle n'est en effet pas le salaire effectif, mais la fourchette dans laquelle doit s'inscrire le salaire moyen de la catégorie* »¹⁰⁷, ce qui permet aux entreprises de garder une certaine marge de manœuvre dans la fixation des salaires individuels. Parallèlement à cela, le gouvernement provisoire mettra en place une politique de relèvement des salaires consistant en une majoration des salaires minima par le biais d'une ordonnance du 24 août 1944. Ces deux politiques salariales préparent le terrain pour le travail d'unification des branches, mené par Alexandre PARODI puis Ambroise CROIZAT, tous deux ministres du Travail et de la Sécurité sociale.

B) La naissance du premier système de classification : les arrêtés « Parodi-Croizat »

67. – Un esprit de continuité avec les négociations de 1936. Les arrêtés « Parodi », bien que s'inscrivant dans la continuité des négociations de branche débutées en 1936, marquent une rupture avec ces dernières en rétablissant une période d'interventionnisme étatique. Pour autant, et malgré cet interventionnisme, l'élaboration des arrêtés « Parodi » se fonde sur la reprise des négociations de branche ayant eu lieu en 1936. C'est ainsi que les premiers arrêtés – pris par Alexandre PARODI en sa qualité de ministre du Travail et de la Sécurité sociale – interviennent dans des secteurs empreints de l'esprit des négociateurs de 1936 : la métallurgie parisienne, le bâtiment ainsi que les travaux publics de la région parisienne.

68. – Une construction en trois temps. Aujourd'hui, lorsque l'on fait référence aux « *arrêtés Parodi* » ou à la « *classification type Parodi* », il est fait référence à la méthode de classification utilisée, à savoir une classification fondée sur l'emploi. Pour autant, il est intéressant d'observer la façon dont cette classification s'est construite. En effet, trois temps semblent pouvoir

¹⁰⁷ J. SAGLIO « *Les arrêtés Parodi sur les salaires : un moment de la construction de la place de l'État dans le système français de relations professionnelles* », Travail et Emploi, 2007, p. 53-73.

être distingués. Tout d'abord, la mise en place d'une « grille hiérarchique »¹⁰⁸ au niveau national permettant de hiérarchiser les catégories professionnelles entre-elles (1). Ensuite, des arrêtés considérés comme « primaires »¹⁰⁹ sont pris par le ministre du Travail et viennent fixer le champ d'application professionnel, les catégories professionnelles visées ainsi que les tranches de salaires correspondant (2). Enfin, des arrêtés de classification des emplois sont pris par le ministre du Travail en vue de hiérarchiser les postes de travail au sein des catégories professionnelles précédemment définies (3).

1) La grille hiérarchique nationale

69. – Une visée interprofessionnelle. La grille hiérarchique a vocation à s'appliquer peu important la branche d'appartenance de l'entreprise. Elle se découpe en cinq catégories professionnelles : les ouvriers, les employés, les techniciens et dessinateur, les agents de maîtrise ainsi que les cadres, elles-mêmes composées de plusieurs catégories s'appuyant sur les qualifications professionnelles.

70. – La catégorie professionnelle des ouvriers. La catégorie professionnelle des ouvriers est découpée en cinq à neuf catégories en fonction des branches, mais la grille hiérarchique initiale prévoit cinq catégories distinctes : les manoeuvres ordinaires, les manoeuvres spécialisées, les ouvriers spécialisés, les ouvriers qualifiés et enfin les ouvriers hautement qualifiés. Chacune de ces catégories est définie très brièvement en fonction des tâches effectuées ainsi que de la durée de formation nécessaire mais leur hiérarchisation s'appuie en grande partie sur la durée de la formation nécessaire, allant d'une simple information à une véritable formation « sanctionnée par un CAP » ou encore une « qualification exceptionnelle ». Enfin, un coefficient hiérarchique est affecté à chaque catégorie et va de 100 pour les manoeuvres ordinaires à 170 pour les ouvriers hautement qualifiés.

71. – La catégorie professionnelle des employés. La catégorie professionnelle des employés est quant à elle découpée en 4 catégories, numérotées de 1 à 4, auxquelles sont assorties une brève définition reposant également sur le critère de la formation, mais aussi sur celui de

¹⁰⁸ J. YUNG HING, « Aspects juridiques de la qualification professionnelle », préc., p. 94 et s.

¹⁰⁹ J. SAGLIO « Les arrêtés Parodi sur les salaires : un moment de la construction de la place de l'État dans le système français de relations professionnelles », préc.

l'initiative. Comme pour les ouvriers, un coefficient hiérarchique est affecté à chaque catégorie et va, quant à lui, de 115 à 170.

72. – La catégorie professionnelle des agents de maîtrise. La catégorie professionnelle des agents de maîtrise est également découpée en 4 catégories, numérotées de 1 à 4, auxquelles sont assorties une définition reposant sur leur position hiérarchique au sein de l'entreprise. Ainsi, un agent de maîtrise de catégorie 2 dispose d'un pouvoir de commandement sur plusieurs ouvriers ou employés, tandis qu'un agent de maîtrise de catégorie 4 exerce directement sous les ordres d'un cadre ou de l'employeur « *des fonctions de conduite du personnel ou d'exécution des travaux* ». Les coefficients hiérarchiques vont de 180 à 300 et sont fonction du nombre et de la qualification des salariés que l'agent de maîtrise a vocation à encadrer.

Les techniciens et dessinateurs n'ayant, au départ, aucune grille propre, ils étaient rattachés à la catégorie des agents de maîtrise et classés selon des critères similaires.

73. – La catégorie professionnelle des cadres. Enfin, la catégorie professionnelle des cadres est découpée en trois « *positions* » en fonction des diplômes, des connaissances ainsi que de la fonction de « *commandement sur des ouvriers et des collaborateurs de toute nature* ». Il est intéressant de noter l'utilisation du terme de « *position* » au lieu de « *catégorie* » qui dénote la volonté des pouvoirs publics de placer les cadres en haut de la hiérarchie de l'entreprise puisque ces derniers ne sont pas catégorisés mais bien positionnés.

2) Les arrêtés « primaires »

74. – La notion d'arrêtés primaires. Pour comprendre l'utilité de ces arrêtés primaires, il convient de s'intéresser à leur contenu. Ces derniers fixent tout d'abord leur champ d'application qui peut être de branche, interprofessionnel – pour des métiers ou professions communes à plusieurs branches, comme les employés de bureaux – ou encore chevauchant – lorsque l'ensemble des salariés d'un métier peuvent intervenir dans une autre industrie à l'image des ouvriers d'entretien qui peuvent intervenir aussi bien dans le secteur du bâtiment que dans celui de l'industrie.

Après avoir défini son champ d'application, l'arrêté met en place une hiérarchie salariale en fonction des différentes catégories professionnelles ayant été dégagée dans la grille hiérarchique nationale. Pour cela, l'arrêté vient encadrer les pouvoirs de l'employeur tout en lui laissant une certaine marge d'appréciation puisqu'il fixe une tranche salariale dans laquelle devra s'inscrire le

salaire horaire du salarié. Il fixe ainsi un montant plancher : le salaire horaire minimum, et un montant plafond : le salaire horaire moyen maximum. Ces montants correspondent à la rémunération d'un salarié adulte et peuvent être revus à la baisse notamment lorsque le salarié concerné est mineur – plus le travailleur sera jeune, plus son taux horaire sera bas – ou encore lorsque celui-ci est une femme. Cette variation salariale en fonction des genres semble entrer en contradiction avec le principe d'égalité de traitement énoncé dans certains arrêtés. Cependant, le principe d'égalité de traitement de 1945 est sensiblement différent du principe actuel puisqu'après son affirmation, le rédacteur prévoit la possibilité d'y déroger à condition que le taux minima des femmes ne soit pas inférieur de plus de 10% au taux des hommes de la même catégorie professionnelle.

75. – L'exemple des industries graphiques. L'arrêté « *primaire* » du 13 juillet 1945 relatif aux salaires dans les industries graphiques¹¹⁰ prévoit, au sein de son article 3, un découpage des différentes catégories d'ouvriers en échelons. En outre, il définit les tâches effectuées et la formation nécessaire pour accéder à chaque catégorie et échelon. Le salaire horaire minimum ainsi que le salaire horaire moyen maximum de chaque catégorie sont fixés par son article 5, ce qui permet aux entreprises concernées de fixer le salaire moyen accordé à chaque catégorie d'ouvrier en fonction de la tranche de salaire déterminée. Enfin, l'article 9 prévoit le taux horaire des jeunes ouvriers, calculé en pourcentage du salaire d'un ouvrier manoeuvre 2^{ème} échelon. Un jeune ouvrier âgé de quatorze à quinze ans est ainsi rémunéré à un taux horaire correspondant à 50% du taux d'un ouvrier manoeuvre 2^{ème} échelon, 60% pour les jeunes ouvriers de quinze à seize ans, 70% pour un jeune ouvrier âgé de seize à dix-sept ans et enfin 80% pour un jeune ouvrier âgé de dix-sept à dix-huit ans.

Le tableau, ci-après reproduit, est une représentation de la grille de classification mise en place au sein de la branche des industries graphiques. Il ne concerne, volontairement, que la catégorie professionnelle des ouvriers pour éviter trop de lourdeur au présent développement. Le choix de la catégorie des ouvriers nous est apparu logique, tant au regard de la composition de la société au moment des arrêtés « Parodi », qu'au regard de la construction même de ceux-ci s'occupant dans un premier temps de la classification des ouvriers avant de passer à celle des autres catégories professionnelles.

¹¹⁰ JO 18 juill. 1946, p. 4400.

Grille de classification de la branche des industries graphiques

Catégorie	Échelon	Définition	Salaire horaire
Première catégorie : Manoeuvres	1 ^{er} échelon	Ouvriers exécutant des travaux simples qui n'entrent pas dans le cycle des fabrication, qui n'exigent ni connaissances professionnelle, ni force physique supérieure à la moyenne (nettoyages, charrois, manutentions)	Entre 20 et 23 francs
	2 ^e échelon	Manoeuvres de force exécutant sans initiation professionnelle préalable des travaux simples qui nécessitent un effort physique et manoeuvre exécutant des travaux qui, sans nécessiter aucune connaissance professionnelle, comporte une initiation de courte durée.	Entre 22 et 25,30 francs
Deuxième catégorie : Ouvriers spécialisés	1 ^{er} échelon	Ouvriers légèrement spécialisés exécutant des travaux peu variés qui ne nécessitent que des connaissances professionnelles limitées.	Entre 25 et 28,75 francs
	2 ^e échelon	Ouvriers spécialisés connaissant une partie seulement d'un métier qualifié faisant l'objet d'un certificat d'aptitude professionnelle ou ne possédant pas l'habileté et le rendement exigés des ouvriers qualifiés.	Entre 28 et 32,20 francs
Troisième catégorie : Ouvriers qualifiés	1 ^{er} échelon	Ouvriers qualifiés connaissant complètement un métier dont l'apprentissage est codifié et sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle qui, après une période de perfectionnement, ont acquis l'habileté correspondant à un rendement normal déterminé par les usages professionnels et prévu au certificat d'aptitude professionnelle. Ces connaissances et cette habileté pouvant provisoirement résulter d'une longue pratique du métier.	Entre 31 et 35,65 francs
	2 ^e échelon	Ouvriers qualifiés qui ont des connaissances spéciales, ou plusieurs qualification, ou qui sont chargés d'une manière habituelle de travaux pénibles ou peu courants.	Entre 34 et 39,10 francs
	3 ^e échelon	Ouvriers qualifiés qui sont chargés habituellement de la conception et de l'exécution de leur travail ou qui exécutent régulièrement des travaux difficiles et de technique moderne, ou qui sont responsable de la conduite et de l'entretien d'une machine moderne à grand rendement et de grand format.	Entre 37 et 42,55 francs
Quatrième catégorie : Ouvriers hautement qualifiés	Pas d'échelon	Ouvriers d'élite de qualification exceptionnelle, soit technique soit artistique, exerçant avec un excellent rendement et d'une manière continue un métier de technique moderne encore en évolution. Ils remplissent leurs fonction sans aide et sans conseils. Ils connaissent les métiers voisins.	Entre 43,50 et 50 francs

3) Les arrêtés de classification des emplois

76. – **Les arrêtés de classification des emplois.** Deux étapes semblent pouvoir être distinguées au moment de la construction d'un arrêté de classification. Tout d'abord, le ministre du Travail et de la Sécurité sociale va recenser l'ensemble des emplois du secteur concerné pour ensuite les affecter à une catégorie professionnelle dégagée auparavant au sein de l'arrêté primaire. Une certaine complémentarité entre les arrêtés primaires et les décisions de classification des emplois semble ressortir de ce constat et celle-ci est renforcée par la concomitance de leur publication. En effet, même si plusieurs mois peuvent parfois passer entre la publication de l'arrêté primaire et de la « grille des emplois », une certaine concomitance¹¹¹ entre les décisions est observée avec, très souvent, un écart d'une journée entre la prise d'un arrêté primaire et celui de classification, voir, dans certains cas, la publication des deux décisions le même jour.

Il apparaît assez logique que la classification des emplois soit mise en place à la suite des arrêtés de hiérarchie salariale puisqu'il est impossible de classer un emploi au sein d'une catégorie si cette même catégorie n'a pas précédemment été définie.

En outre, cette complémentarité se déduit du raisonnement suivi par l'employeur lors de la détermination du salaire horaire d'un salarié. Effectivement, lors de cette détermination, ce dernier se référera au poste occupé par le salarié au sein de la classification avant de s'intéresser à la catégorie professionnelle et l'échelon en découlant pour ainsi fixer le salaire correspondant au sein de l'arrêté primaire.

77. – **L'exemple des industries graphiques.** L'arrêté du 14 juillet 1945 relatif à la classification des emplois recense les différents emplois du secteur des industries graphiques et leur associe une catégorie ainsi qu'un échelon correspondant à l'arrêté « primaire » du 13 juillet 1945. Il permet donc indirectement de déterminer le taux horaire pour chaque emploi du secteur des industries graphiques. À titre d'exemple, un salarié occupant l'emploi de « passeur de feuilles sur presse à platine » appartiendra à la deuxième catégorie : les ouvriers spécialisés, échelon 1 ce qui lui permet de bénéficier d'un salaire horaire compris entre 26 et 28,75 francs. Un « conducteur de machine à bronzer » sera quant à lui considéré comme appartenant à la troisième catégorie : les ouvriers qualifiés, échelon 1 et devra être rémunéré entre 31 et 35,65 francs par heure de travail effectuée.

¹¹¹ J. SAGLIO « Les arrêtés Parodi sur les salaires : un moment de la construction de la place de l'État dans le système français de relations professionnelles », préc.

78. – La technique de classification. S’agissant de la technique de classification opérée dans les accords « Parodi », il apparaît que la quasi-totalité des arrêtés et décisions prévoient une description des postes et des emplois. Pour autant, certains auteurs dénoncent une certaine absence d’uniformité, et c’est sur ce fondement que Jean SAGLIO a pu distinguer deux types de classifications : les classifications « *Parodi classiques* » et les classifications « *Parodi amélioré* »¹¹². Cette distinction sera, par la suite, reprise par de nombreux auteurs dans leurs ouvrages puisqu’elle permet de mettre en avant une certaine disparité au niveau des classifications et dénote de l’influence des organisations syndicales au moment de la négociation. En effet, si sous le régime de Vichy, l’intervention étatique était totale et absolue, avec la Libération, Alexandre PARODI, puis Ambroise CROIZAT ont eu pour volonté d’intégrer les partenaires sociaux au processus de décision et ce, à la fois parce que ces derniers avaient une connaissance importante des différents secteurs pour lesquels ils étaient consultés mais également pour permettre aux arrêtés « Parodi » d’obtenir une plus grande légitimité. Ce faisant, la distinction principale entre les classifications « *Parodi classiques* » et les classifications « *Parodi améliorées* » se traduit par une meilleure description des postes et emplois, impacté par l’influence des partenaires sociaux désireux de reprendre la main en matière de négociation collective des classifications.

Jean SAGLIO souligne également que « *sur ces questions de technique de classification, ce sont bien les coutumes antérieures de chaque secteur professionnel qui sont reprises* »¹¹³. En effet, la technique de classification des arrêtés « Parodi » fait très souvent abstraction du diplôme au profit de la formation et de la qualification. Cela est relativement logique au vu du contexte dans lequel ces arrêtés ont été pris : un contexte de reconstruction du pays dans une période d’après-guerre où il était nécessaire d’avoir de la main d’œuvre pour pouvoir participer à l’effort collectif d’après-guerre. De plus, cette absence de référence au diplôme se traduit également par la place minoritaire qu’occupe celui-ci dans cette société encore fortement ancrés sur les savoirs et l’apprentissage du métier « *sur le tas* ».

¹¹² J. SAGLIO, « *Les négociations de branches et l’unité du système français de relations professionnelles : le cas des négociations de classification* », préc.

¹¹³ J. SAGLIO « *Les arrêtés Parodi sur les salaires : un moment de la construction de la place de l’État dans le système français de relations professionnelles* », préc.

79. – Transition. Les arrêtés « Parodi » ont permis la construction de ce qui est aujourd’hui considéré comme le premier système de classification professionnelle. Inspirés du monde du travail pour lequel ils ont été établis, ils ont, au moment du passage à l’ère industrielle, montré leur limite ce qui a nécessité une réforme complète du et la création d’une méthode de classification fondée sur des critères classants.

Section 3 : La naissance de la méthode de classification par critères classants

80. – Plan. Il conviendra d’étudier les éléments historiques ayant conduit à la naissance d’une méthode par critères classants, à savoir la renaissance d’une négociation de branche (**A**) avant d’analyser la méthode de classification retenue par les partenaires sociaux (**B**).

A) Le renouveau de la place de la négociation collective de branche

81. – La renaissance d’une négociation collective de branche. Avec la loi du 11 février 1950, le législateur sonne le glas de l’intervention étatique en matière salariale. Ce faisant, le rôle de la branche en matière de fixation des salaires est rétabli et est désormais comparable à celui qu’elle avait en 1936. Malgré cela, l’État conserve un rôle central dans la fixation des salaires avec la création d’un salaire minimum garanti (SMIG) par le décret du 23 août 1950. Pour autant, et malgré la nouvelle possibilité qui est offerte aux partenaires sociaux de branche de négocier en matière de salaire, aucune refonte du système de classification n’a lieu. Ces derniers se contentant simplement de reprendre les dispositions contenues au sein des différentes classifications « Parodi-Croizat » pour les insérer au sein des nouvelles conventions de branche. Cependant, et face au vieillissement du système de classification mis en place par les arrêtés « Parodi-Croizat », cette inaction des partenaires sociaux sera de courte durée puisqu’à partir de 1968 les négociateurs se saisiront de la question des classifications professionnelles.

82. – La nécessité d’une réforme du système de classification. La nécessité d’une réforme du système de classification semble pouvoir être rattachée à plusieurs éléments. Tout d’abord, la

« *rationalisation du travail* » avec la montée en puissance du taylorisme¹¹⁴ ainsi que du fordisme durant les Trente Glorieuses rend désuète la notion de métier jusqu'alors centrale au sein du système « Parodi-Croizat ». Les métiers traditionnels qui étaient répertoriés au sein de la grille de classification des emplois sont fractionnés en une pluralité de tâches permettant d'améliorer la productivité de l'entreprise. Outre cette rationalisation, une « *évolution de l'organisation productive* » avec l'apparition de nouveaux emplois et de nouveaux critères importants tels que l'autonomie ou encore la responsabilité vient mettre en avant la nécessité d'un toilettage du système de classification « Parodi ». Enfin, une « *politique de revalorisation des classifications* » est mise en oeuvre par les organisations syndicales désireuses de revaloriser les salaires et de se saisir de la nouvelle possibilité qui leur est offerte par la loi de 1950¹¹⁵.

La nécessité d'une réforme entraîne alors un passage obligatoire par une négociation collective. Cependant, la négociation étant un processus chronophage, celle-ci paralyse grandement certaines entreprises qui, en réaction, vont commencer à élaborer des classifications dites « maison » par le biais d'accords d'entreprise. Ces classifications « maison » ont pour objet de lutter contre l'obsolescence des arrêtés « Parodi-Croizat » apparaissant comme inadaptés aux évolutions industrielles et technologiques et vont ainsi venir se superposer aux classifications de branche. Cette superposition va créer de vives tensions dans le corps ouvrier, notamment en raison de la multiplication d'inégalités entre les salariés de différentes entreprises et ce, alors même que l'objectif poursuivi par la classification « Parodi » était l'unification du statut collectif pour apaiser les conflits sociaux.

83. – Le tournant de mai 68. Avec l'arrivée de mai 68, les organisations syndicales, et plus particulièrement la CGT et la CFDT, demandent le passage d'une logique de métier à une logique de qualification « *d(é)vant reposer sur le travailleur lui-même et non sur le poste occupé* » et ce, notamment afin de lutter contre le caractère vétuste des classifications « Parodi » fondées sur le métier et le poste de travail. En effet, « *ce qui intéresse les travailleurs se trouve de plus en plus décidé dans l'entreprise* » puisque ces derniers cherchent « *à améliorer (leur) place dans une*

¹¹⁴ Le taylorisme est une méthode d'organisation du travail, née à partir des années 1880, et qui consiste en une division horizontale et verticale du travail. Cette division permet, sur une chaîne de production, qu'un salarié n'exécute qu'une seule et unique action qui sera complétée par celle d'un autre salarié. De manière assez caricaturale, un salarié sera chargé de visser un boulon, tandis que le suivant placera un bout de plastique sur ce boulon afin de le sécuriser.

¹¹⁵ J. SAGLIO « *Les arrêtés Parodi sur les salaires : un moment de la construction de la place de l'État dans le système français de relations professionnelles* », préc.

organisation » de travail et donc a gravir les échelons de la hiérarchie d'entreprise¹¹⁶. Malgré des idées communes sur la nécessité de reprendre une place de choix en matière de négociation, le paysage syndical est relativement morcelé. La CGT semble désireuse de faire reconnaître la qualification d'un travailleur en y associant une rémunération afin d'éviter la déqualification et augmenter le potentiel industriel et économique français. La CFDT, quant à elle, veut la mise en place d'une classification nationale qu'elle juge « indispensable » tout en permettant à l'échelon de l'entreprise de fixer librement les salaires. Enfin, selon FO, le vieillissement des classifications « Parodi » est directement lié à l'évolution technologique d'où la nécessité d'une refonte complète du système ainsi que sa simplification.

Du côté des organisations patronales, la révision apparaît comme une nécessité puisque la combinaison de l'évolution des conditions de travail et du vieillissement des critères ne permet plus de hiérarchiser efficacement les salariés au sein de l'entreprise. Contrairement à certaines organisations syndicales, les organisations patronales militaient, quant à elle, pour que la fixation des salaires soit en lien avec la hiérarchisation et donc avec la classification établie au niveau de la branche.

84. – Les « accords » de Grenelle du 27 mai 1968. À la suite des mouvements sociaux de mai 68, et afin d'apaiser les tensions ayant jailli, Georges Pompidou, alors Premier ministre, convoque les partenaires sociaux à une réunion devant se tenir le 25 mai 1968. Malgré l'absence d'accord entre les partenaires sociaux, le « constat de Grenelle » recouvre un ensemble très large de thèmes avec notamment des questions de durée du travail, de taux horaire, de protection sociale, de formation ou encore de négociation collective. S'agissant des classifications professionnelles, et malgré une absence de consensus, le patronat s'engage à les réviser, notamment en les simplifiant et en revoyant leur articulation avec les salaires réels et ce, afin de « *moderniser les relations sociales et à améliorer la performance de l'économie française tout en sauvegardant les droits des salariés* »¹¹⁷. Ces accords de Grenelle marquent ainsi le retour des partenaires sociaux dans la négociation collective de branche et amorceront un retrait du rôle de l'État dans la mise en place des classifications conventionnelles.

¹¹⁶ J.-D. REYNAUD, S. DASSA, J. DASSA & P. MACLOUF, « *Les événements de mai et juin 1968 et le système français de relations professionnelles* », Sociologie du travail, 1971, p. 73-97.

¹¹⁷ C. RADÉ, « *Présentation des « accords de Grenelle »* », Dr. soc. 2018, p. 451.

B) La méthode de classification par critères classants

85. – Plan. Les partenaires sociaux, au moment de l'ouverture des négociations, n'ont pas décidé au hasard de la méthode à mettre en place, celle-ci découle d'une réflexion approfondie se plaçant en réaction avec les arrêtés « Parodi » (1). Afin de comprendre au mieux cette nouvelle méthode de classification par critères classants, il conviendra de s'intéresser à l'accord de 1975 conclu au sein de la branche de la métallurgie (2).

1) Une réflexion approfondie en rupture avec les arrêtés « Parodi »

86. – Une méthode de classification fondée sur les critères classants. La méthode de classification dite par « critères classants » consiste à définir de façon précise les différents critères d'évaluation des postes afin d'évaluer objectivement les emplois en vue de leur classement sur la base des résultats obtenus. Ces critères d'évaluation sont appelés « critères classants » puisqu'ils permettent d'obtenir le classement objectif de l'emploi dans « *l'ordre social* » établi. Au moment de l'ouverture des négociations de branche dans les années 70, il apparaît que trois critères principaux étaient pris en compte : les connaissances, l'autonomie et la responsabilité. Malgré la nouveauté du système de classification par critère classant, il est intéressant de noter que ces trois critères ne sont absolument pas nouveaux puisqu'ils ressortaient déjà des classifications « Parodi » et, naguère, des négociations initiées en 1936. Ce qui est nouveau dans cette méthode de classification c'est que l'accent est mis sur ces critères plutôt que sur l'appellation stricte d'un poste ou d'un métier, ce qui permet de prendre en compte l'apparition de nouveaux emplois ou encore l'évolution de certains emplois traditionnels. Schématiquement, la classification d'un salarié au sein d'une grille à critère classant doit être opérée de la manière suivante : tout d'abord, les négociateurs de branche ont prévu, pour chaque niveau et échelon, une définition précise en fonction de critères classants qui constitue une grille unique et fixe. Ensuite, au niveau de l'entreprise, l'employeur devra évaluer le poste de travail afin de le faire rentrer dans l'un des niveau et échelon prévu par la branche. S'il s'avère qu'un poste se situe dans un entre-deux, l'employeur devra dans ce cas se référer à l'ensemble des critères sans pour autant se focaliser sur celui des connaissances, pour apprécier quelle position serait la plus appropriée. Certaines branches ont également prévu des « *critères*

valorisant »¹¹⁸ permettant à un employeur de positionner ses salariés sur les échelons intermédiaires.

87. – Une construction en rupture avec la méthode antérieure. Les partenaires sociaux ont ainsi cherché à mettre en place une ossature conventionnelle de branche souple lui permettant de résister aux mutations technologique – contrairement aux arrêtés « Parodi-Croizat » jugés trop rigides – et ce, malgré le refus initial d’une telle souplesse jugée comme laissant une place trop importante à l’employeur dans le classement des salariés au sein de la grille hiérarchique. Cette approche est guidée par une volonté de double décloisonnement, à la fois professionnel – fondé sur une plus grande mobilité entre les différentes filières professionnelles – et hiérarchique – fondée sur une progression de carrière avec une meilleure porosité entre les différentes catégories professionnelles. Pour la grande majorité des auteurs, le passage d’une classification « Parodi » à une classification par critères classant traduit la volonté des partenaires sociaux de mettre fin à une classification fondée sur le poste de travail – vu comme beaucoup trop restrictif et soumis au pouvoir de direction de l’employeur – pour ainsi tendre vers une classification fondée sur l’emploi. Outre cet élargissement, les partenaires sociaux se seraient appuyés sur un « *principe de simplicité et de lisibilité* » des grilles de classifications mais également sur un « *principe de pérennité* » permettant aux grilles de résister au temps à la manière du roseau qui plie mais ne se rompt pas.

La force de la grille à critères classants réside dans son adaptabilité à chacun des secteurs d’activité concernés. Ainsi, si les trois critères énoncés précédemment sont, pour bien des secteurs, des critères fondamentaux, d’autres secteurs ne retiendront pas ces critères et/ou les remplaceront par d’autres, considérés comme étant plus efficaces et mieux adaptés à leur branche d’activité.

2) L’accord de la métallurgie de 1975

88. – L’accord du 21 juillet 1975. Bien que l’accord du 21 juillet 1975¹¹⁹ dans la métallurgie ne soit pas le premier accord mettant en place une grille à critères classants, il reste une référence en la matière puisque de nombreuses négociations de branche se sont fondées sur son modèle pour se doter de leur propre classification. L’accord signé en 1975 prévoit un regroupement

¹¹⁸ Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l’automobile, du cycle et du motorcycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janv. 1981, étendue par arrêté du 30 oct. 1981, JO 3 déc. 1981.

¹¹⁹ Accord national du 21 juill. 1975 sur la classification de la métallurgie, préc.

des catégories professionnelles dégagées au sein des arrêtés « Parodi » – à savoir les ouvriers, les employés, les techniciens, les dessinateurs et les agents de maîtrise – au sein de trois classifications : celle des ouvriers, celle des administratifs – techniciens, et celle des agents de maîtrise. Chaque classification est découpée en quatre ou cinq niveaux numérotés en chiffres romains, eux-mêmes divisés en deux ou trois échelons avec, pour chaque échelon, un coefficient correspondant. Chaque niveau s’accompagne d’une définition générale fondée sur les quatre critères classants dégagés dans le préambule de l’accord : l’autonomie, la responsabilité, le type d’activité ainsi que les connaissances requises, et chaque échelon défini de manière plus précise les critères devant être satisfaits par l’emploi pour que celui-ci soit considéré comme devant être rattaché à ce repère.

Enfin, l’accord prévoit des dispositions transitoires permettant aux entreprises qui lui sont soumises d’effectuer leur transition entre l’ancienne classification et la nouvelle. Pour se faire, l’accord prévoit une « illustration de classement de certaines filières professionnelles » qui repose sur les emplois précédemment définis dans les arrêtés « Parodi ». Ainsi, un ancien « préparateur de fabrication », sera classé au niveau IV, échelon 2 tandis qu’un « dessinateur d’exécution » sera classé au niveau III, échelon 1.

Exemple de la classification « ouvrier » dans l’accord du 21 juillet 1975

Niveau	Échelon	Coefficient
Niveau I	O1	140
	O2	145
	O3	155
Niveau II	P1	170
	P2	190
Niveau III	P3	215
	T.A. 1	240
Niveau IV	T.A. 2	255
	T.A. 3	270
	T.A. 4	285

89. – La volonté poursuivie par les partenaires sociaux. Les partenaires sociaux ont pris le soin, en 1975, de fixer les objectifs poursuivis par la négociation d'une nouvelle classification au sein du préambule de l'accord. Ce faisant, ces derniers insistent sur le fait « *qu'une politique cohérente des salaires suppose l'existence d'un système de classification adapté aux conditions de la technologie et aux problèmes posés par l'homme dans son travail* ». Il ressort ainsi explicitement de la première phrase de ce préambule que la classification conventionnelle dispose, selon les négociateurs, d'un lien ténu avec la question des salaires mais également avec celle des évolutions technologiques. Ainsi, « *ayant constaté le vieillissement du système de classification des emplois [...] institué par les arrêtés de salaires dits Parodi [...] ; ce système est devenu complexe et incomplet puisqu'il ne permet pas de classer autrement que par assimilation les nouveaux métiers et fonctions* ». Ces éléments se rapprochent ainsi de l'objectif qui était poursuivi lors de l'élaboration des classifications maison, mais également celui les ayant guidé au moment du protocole d'accord de Grenelle : pallier à la rigidité des anciennes classifications.

La révision du système de classification poursuivie par les partenaires sociaux était également guidée par une volonté de décloisonnement professionnel ainsi qu'en atteste l'accord de 1975. En effet, celui-ci met en place des coefficients uniques pour l'ensemble des catégories professionnelles ce qui favorise l'impression d'une potentielle mobilité au sein de la grille. À titre d'exemple, un ouvrier situé à l'échelon P3 aura le même coefficient qu'un agent de maîtrise 1 et pourra, dès lors qu'il aura développé les qualités nécessaires suffisantes, être positionné sur un poste d'agent de maîtrise du même niveau et ainsi accéder à la possibilité de gravir les niveaux jusqu'à atteindre le niveau V normalement inaccessible à un ouvrier puisque non prévu dans la convention.

Tableau comparatif entre la grille hiérarchique des ouvriers et celle des agents de maîtrise

Niveau	Échelon		Coefficient
	Ouvrier	Agent de maîtrise	
Niveau I	O1		140
	O2		145
	O3		155
Niveau II	P1		170
	P2		190

Niveau	Échelon		Coefficient
Niveau III	P3	A.M. 1	215
	T.A. 1	A.M. 2	240
Niveau IV	T.A. 2	A.M. 3	255
	T.A. 3		270
	T.A. 4	A.M. 4	285
Niveau V		A.M. 5	305
		A.M. 6	335
		A.M. 7	365

90. – Conclusion de chapitre. L'évolution de la notion de classification ne peut être dissociée de l'évolution de la structure du monde du travail. En effet, le système de classification de type « Parodi » s'impose à la suite d'un bouleversement du monde du travail : le passage d'une société artisanale à une société industrielle avec la mise en place de nouvelles méthodes de travail fondées sur le taylorisme développé aux États-Unis. L'évolution du système de classification vers une méthode fondée sur des critères classant dénote, quant à elle, du passage d'une société industrielle à une société post-industrielle. L'apparition de certaines technologies permettant de gagner en productivité mais nécessitant, en contrepartie, le développement de nouvelles compétences et de nouveaux emplois n'étant pas pris en compte au sein des grilles de classification « Parodi » justifie l'émergence de nouveaux critères. Partant, l'immobilisme des arrêtés « Parodi » associé à la longueur des négociations va ainsi conduire à la nécessité d'une réforme. Cette situation peut être rapproché de la situation actuelle, avec le passage d'une société post-industrielle à une société du numérique. La question d'une refonte nécessaire du système de classification semble alors se poser, en témoigne le toilettage opéré par la branche de la métallurgie, une nouvelle fois à l'initiative de l'évolution du système de classification professionnelle.

CHAPITRE 2 : Une refonte nécessaire du système de classification ?

91. – Plan. La question d'une fonte du système de classification qui se pose aujourd'hui est similaire à celle s'étant posée à la fin des années 60, lors du passage des arrêtés « Parodi » à la méthode fondée sur des critères classants. En effet, si les années 60 ont été marquées par l'essor de l'industrialisation, les années 2000 sont, quant à elle, marquées par le sceau de l'évolution

technologique à laquelle le monde du travail contemporain doit faire face (**Section 1**). Si le passage à une méthode fondée sur des critères classant a été fortement impacté par l'accord de la métallurgie de 1975, l'accord du 7 février 2022 conclu au sein de la même branche semble, une nouvelle fois, montrer la marche à suivre (**Section 2**).

Section 1 : Une évolution nécessaire des critères classants au sein de la société contemporaine ?

92. – Plan. La transition technologique à laquelle la société fait face depuis le début des années 2000 semble marquer l'émergence d'une société du numérique et des évolutions technologiques pouvant amener des bouleversements en matière de classification professionnelle (**A**). Cependant, les partenaires sociaux, forts de l'expérience acquise lors de la transition industrielle semblent avoir anticipé ces changements en faisant évoluer leur appréhension des critères classants par le biais d'une méthode dite « de cotation » (**B**).

A) L'émergence d'une société du numérique et des évolutions technologiques

93. – Parallèle entre la transition industrielle et la transition numérique. L'étude de nombreux articles parus dans les années 80 et 90 permet de dresser un constat faisant l'unanimité auprès d'aucuns. Pour le résumer, une citation de Jean Soglio suffit : « *les fabricants de l'époque ne peuvent être assimilés aux dirigeants industriels d'aujourd'hui* »¹²⁰. Cette citation semble avoir toute son actualité puisque les industriels de l'époque ne peuvent être assimilés aux entrepreneurs d'aujourd'hui, devant faire à une révolution numérique et technologique. Le passage d'une société artisanale à une société industrielle, lors des Trente glorieuses, a eu un impact considérable sur la méthode de classification choisie par les partenaires sociaux. À partir de 1975, et avec la transition d'une société industrielle vers une société post-industrielle, les partenaires sociaux ont dû, de nouveau, revoir la méthode de classification. Partant, la transition technologique et numérique à laquelle nous faisons face, aujourd'hui, remet une nouvelle fois en cause la méthode de classification mise en place par les partenaires sociaux.

¹²⁰ J. SAGLIO « *Hiérarchies salariales et négociations de classifications, 1900-1950* », préc.

94. Le rapport Mettling de 2015. Le rapport remis par Bruno Mettling à Madame El Khomri – alors ministre du travail, de l’emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social – en septembre 2015 apporte un éclairage très intéressant sur la transition vers le numérique auquel le monde du travail fait face. Dans celui-ci, ce dernier met en avant les défis et enjeux que représentent cette transition avant d’émettre 36 propositions qui, selon lui, devraient permettre de « *réussir la transformation numérique en entreprise* ». Il débute ce rapport en rappelant que cette transition est « *marquée par une exceptionnelle vitesse de diffusion* » qui, « *pour la première fois depuis la révolution industrielle [...] impacte au moins autant la personne dans sa sphère privée que le travailleur dans sa sphère professionnelle* ». Selon lui, cette révolution technologique et numérique nécessite un changement total dans la manière d’appréhender le monde du travail puisque celle-ci « *marque l’arrivée, dans l’entreprise, de méthodes de conception, de production, de collaboration, qui sont aussi des méthodes de pensée de travail, d’organisation* ». Pour parvenir au mieux à maîtriser cette transition vers le numérique, les entreprises doivent « *anticiper les changements à l’oeuvre pour parer les risques qu’ils comportent* » mais également pour « *saisir les potentialités qu’ils recèlent* ». Cela devrait leur permettre d’en tirer des bénéfices tant au niveau des performances économiques de l’entreprise, qu’au niveau de la qualité de vie au travail des salariés¹²¹.

95. – Les impacts de la transition numérique sur le monde du travail. Le rapport remis par Bruno Mettling souligne que la transformation opérée par les nouvelles technologies a de nombreux impacts sur le monde du travail. Cependant, et dans le cadre du présent développement, il conviendra d’envisager uniquement les impacts ayant un lien avec les classifications.

Tout d’abord, la transition numérique a une incidence sur les métiers et les compétences, deux notions se trouvant au coeur du système de classification professionnelle. Pour l’auteur, « *tous les métiers sans exception, manuels ou intellectuels, métiers de la connaissance ou de l’expérience* »¹²² sont touchés par cette transition. En effet, cette dernière entraîne le développement ainsi que l’acquisition de nouvelles compétences tout en provoquant la disparition de certains métiers et l’émergence de nouveaux. Dès lors, il apparaît que les classifications professionnelles devront ainsi jouer un rôle central en matière de transition technologique en permettant à ces nouveaux métiers de

¹²¹ B. METTLING, « *Transformation numérique et vie au travail* », Rapport remis au ministre du travail, de l’emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, sept. 2015, p. 5.

¹²² B. METTLING, « *Transformation numérique et vie au travail* », préc., p. 7.

remplacer les anciens, tout en préservant les compétences jusqu'alors acquises par les salariés ainsi qu'en leur permettant d'en acquérir de nouvelles.

Un impact sur l'organisation du travail peut également être mis en avant. Selon l'auteur, cette retombée pourrait être positive en ce qu'elle permettrait la mise en place de nouvelles méthodes de travail plus collaboratives et participatives, se plaçant ainsi en rupture avec la « *culture du reporting et du contrôle qui a trop souvent caractérisé le fonctionnement récent des grandes entreprises* »¹²³.

Dans son rapport, Bruno Mettling met en évidence le fait qu'une transition technologique efficace doit nécessairement passer par la mobilisation de l'ensemble des acteurs du droit du travail et ce, afin d'éviter une fracture numérique, notamment entre certaines entreprises. Il dresse ainsi un panorama des différents secteurs d'activité touchés par cette transition¹²⁴ et distingue :

- les entreprises se situant « *au coeur de l'économie numérique* » (entreprises du web, des télécommunications...),
- celles « *dont le business model est d'ores et déjà profondément impacté* » (édition, musique, finance et assurance...),
- celles ayant « *dégagé des gains de productivité significatifs grâce à l'intégration des outils numérique, mais dont la transformation est loin d'être achevée* » (industrie, commerce, distribution...)
- et enfin les secteurs « *dont l'impact est plus lointain* » (agriculture, restauration, bois...).

Il ressort de ce panorama que les entreprises touchées par la révolution industrielle sont, aujourd'hui, celles devant faire le plus d'efforts afin d'achever leur transition technologique. Il est intéressant de souligner que les secteurs de l'industrie et du commerce sont cités par le législateur au sein de l'article L. 2152-4, 2° du Code du travail¹²⁵ relatif à la représentativité des organisations patronales au niveau national et interprofessionnel. Cet article prévoit, en sus des critères classiques de représentativité, que l'organisation patronale candidate au niveau national et interprofessionnel

¹²³ B. METTLING, « *Transformation numérique et vie au travail* », préc., p. 8.

¹²⁴ B. METTLING, « *Transformation numérique et vie au travail* », préc., p. 11.

¹²⁵ C. trav., art. L. 2152-4 : « *Sont représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations professionnelles d'employeurs : [...] 2° Dont les organisations adhérentes sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services* ».

devra démontrer son implantation au sein des quatre plus grandes « branches »¹²⁶ : celle de l'industrie, celle de la construction, celle du commerce et celle des services. Ce faisant, il ne fait aucun doute que les partenaires sociaux de ces « grandes » branches se saisiront de la question, notamment par le biais de la classification professionnelle, pour ainsi accompagner au mieux les entreprises de ces secteurs.

96. Les préconisations du rapport Mettling. Avant d'effectuer ses préconisations, Bruno Mettling alerte les partenaires sociaux ainsi que les pouvoirs publics sur les dangers d'une vision quelque peu « naïve » de cette transition numérique, qui « *consisterait à penser que l'autorégulation, l'équilibre des relations sociale et le droit du travail existant suffisent à assurer une transition harmonieuse* »¹²⁷. Ce faisant, il demande implicitement aux partenaires sociaux de se saisir de la question pour ainsi réguler cette transition numérique et technologique au sein de la branche. Parmi les 36 préconisations du rapport, trois retiendront tout particulièrement notre attention puisqu'elles se situent en lien direct avec le sujet du présent développement.

Tout d'abord, la préconisation n°1 du rapport est de « *mobiliser les moyens de la formation afin d'accompagner la transition numérique* » par le biais d'un « *effort récurrent et durable* » permettant aux salariés de « *monter en compétence à échéance régulière* » et ainsi faire face aux mutations technologiques permanentes. Pour cela, des actions de formation continue doivent être mise en oeuvre et ce, dans une mesure bien plus importante que jusqu'à présent puisque seul 23% des actifs jugent que leur formation continue « *les a bien préparés* »¹²⁸.

La préconisation n°2 se place en lien direct avec la première puisqu'elle vise à « *lancer une consultation des branches pour mesurer leurs besoins en formation* » afin notamment d'apprécier les « *besoins sur leurs qualifications et leur cœur de métier* », d'évaluer « *l'effort financier de formation* » et de mettre à jour de manière périodique ces évaluations. Les branches doivent, par ailleurs, porter une attention toute particulière pour éviter les risques de fracture générationnelle

¹²⁶ Il convient toutefois de préciser que l'utilisation du terme « branche » par le législateur est une facilité de langage puisqu'aucune branche de l'industrie, de la construction, du commerce et des services n'existe à proprement parler. Ces quatre branches sont celles regroupant le plus d'entreprises et se découpent elles-mêmes en une pluralité de branches professionnelles. Ainsi, et à titre d'exemple, la « branche » de l'industrie regroupera celle de la métallurgie, de la sidérurgie, des industries pharmaceutiques ou encore celle de la chimie.

¹²⁷ B. METTLING, « *Transformation numérique et vie au travail* », préc., p. 9.

¹²⁸ B. METTLING, « *Transformation numérique et vie au travail* », citant le Rapport CREDOC, « *La diffusion des technologies de l'information et de la communication dans la société française* », 2013.

entre les plus jeunes et les plus anciens, mais également les fractures entre grandes et petites entreprises, les PME et les ETI étant les plus touchées par cette révolution technologique.

Enfin, la préconisation n°9 concerne « *l'objectif de parité hommes/femmes* » et ce, notamment au vu du « *risque majeur, du fait des stéréotypes quant à l'accès aux métiers techniques, d'exclure massivement les femmes des nouveaux emplois* ». Cet objectif de parité hommes/femme est, une nouvelle fois, en lien avec les classifications professionnelles qui sont un vecteur de lutte contre les inégalités de traitement et les discriminations au niveau de la branche¹²⁹.

Malgré le fait que deux de ces trois préconisations visent de façon implicite le niveau de la branche, ces dernières devront en tenir compte pour les intégrer dans leur négociations et ce, notamment par le biais d'un accord relatif à la classification professionnelle ayant pour rôle d'anticiper les mutations technologiques¹³⁰.

B) Une méthode fondée sur des critères classants avec une cotation de l'emploi

97. – L'amélioration de la méthode par critères classants. Si l'argument d'une réforme du système de classification par critères classant semble être la solution miracle permettant aux classifications professionnelles de survivre à l'ère du temps, il convient de nuancer ce propos. En effet, la méthode fondée sur des critères classants est loin d'avoir montré ses limites et a été enrichie peu à peu par les partenaires sociaux de branche afin de s'adapter à la branche dans laquelle elle devait s'inscrire. C'est ainsi que certaines branches¹³¹ ont fait évoluer la méthode « classique » de critères classants, pour ainsi arriver à une méthode « améliorée » dite « avec cotation », « à point » ou encore avec une « pesée de l'emploi ». En 2019, on estime que 17% des branches sont passées à un système de cotation des emplois tandis que 66% d'entre-elles sont restées sur un système de critères classants « classique ». Les classifications de type « Parodi » représentant également 17% des branches professionnelles¹³².

¹²⁹ V. *infra*, n° 198 et s.

¹³⁰ V. *infra*, n° 142 et s.

¹³¹ V. annexe 1, sur les 11 conventions collectives étudiées dans le cadre du présent développement, il apparaît que trois d'entre-elles ont mis en place une méthode de classification dite « à point » ou avec une « pesée de l'emploi »

¹³² J-Y. KERBOURC'H, « *Les cadres et l'emploi – Aspects légaux, conventionnels et statistiques* », préc., p. 31 et s.

98. – Une méthode de cotation des emplois. La méthode de cotation permet à un emploi d’obtenir une note globale lui permettant d’être classé au sein d’une échelle fixée par la grille de classification. Pour parvenir à une telle cotation, les partenaires sociaux de branche dégagent et définissent un nombre de critères classants¹³³ avant de les graduer en fonction de différents degrés d’intensité. Chaque degré permet à un emploi d’obtenir une note qui, une fois additionnée avec l’ensemble des notes obtenues pour chacun des critères classants, donne un score global permettant de trouver la place de cet emploi au sein de la grille de classification.

Cette méthode permet de « *s’affranchir totalement de la nécessité de décrire les postes* »¹³⁴ ainsi que les emplois existants au sein de la branche et, de façon incidente, de la classification « Parodi ». Elle est souvent considérée comme plus égalitaire en ce qu’elle permet la prise en compte de l’ensemble des compétences dont dispose le salarié au vu de l’emploi occupé mais peut conduire à un classement subjectif tenant compte des qualités personnelles du salarié. Or, le fondement même d’un système de classification réside dans la mise en place d’un classement objectif des emplois et non des salariés. Il est donc nécessaire que les entreprises procèdent à une pesée de l’ensemble des emplois plutôt qu’à une pesée individuelle au moment du recrutement et ce, afin de ne pas dénaturer la nature même du système de classification professionnelle.

99. – Un exemple de pesée de l’emploi. Afin de faciliter la compréhension de ce système de cotation, prenons l’exemple de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie¹³⁵. Après avoir défini 6 critères classants, les partenaires sociaux ont procédé à leur pondération en 9 degrés distincts au sein d’une « grille de pesée ».

¹³³ V. annexe n° 1, cinq critères ont été dégagés au sein de la grille de classification des maisons à succursales de vente au détail d’habillement et de celle de la plasturgie, six pour la grille de classification des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie, ou plus récemment, celle de la métallurgie.

¹³⁴ J-Y. KERBOURC’H, « *Les cadres et l’emploi – Aspects légaux, conventionnels et statistiques* », préc., p. 28.

¹³⁵ Convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie, 13 juill. 1993, étendue par arrêté du 23 mars 2011, JO 1^{er} avril 2011.

Grille de pesée des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie

Degré	Connaissances expériences	Technicité complexité	Initiative autonomie	Responsabilité	Animation Encadrement	Communication	Total
9	15	15	15	15	15	15	90
8	14	14	14	14	14	14	84
7	13	13	13	13	13	13	78
6	12	12	12	12	12	12	72
5	10	10	10	10	10	10	60
4	8	8	8	8	8	8	48
3	6	6	6	6	6	6	36
2	4	4	4	4	4	4	24
1	2	2	2	2	2	2	12

Dans l'exemple ci-dessus, les nombres en gras sont les différentes notes obtenues à l'issue de l'évaluation de l'emploi d'un salarié. Il obtient ainsi la note totale de 75, lui permettant d'être placé au degré CA1 au sein de la grille de classification ci-dessus. Ce degré de classification permettra, quant à lui, de définir le salaire minimum auquel pourra prétendre le salarié.

Grille de classification

Degré	Nombre de point
OE1	12 – 15
OE2	16 – 19
OE3	20 – 25
OE4	26 – 30
OE5	31 – 36
OE6	37 – 42

OE7	43 – 47
TA1	48 – 52
TTA2	53 – 57
TA2	58 – 62
TA4	63 – 67
TA5	68 – 72
CA1	73 – 75
CA2	76 – 79
CA3	80 – 83
CA4	84 – 87
CA5	88 – 90

100. – Transition. Le passage d’une société post-industrielle à une société du numérique et technologique bouleverse l’organisation du travail et amène dans son sillage de nouvelles méthodes de management. Le système de classification conventionnelle doit donc évoluer pour faire face à ces changements technologiques et c’est le parti pris qui semble avoir été effectué par les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie avec la signature d’une nouvelle convention collective nationale en date du 7 février 2022.

Section 2 : La nouvelle convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022

101. – Plan. L’étude de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie suppose l’examen des grands principes suivis par les partenaires sociaux lors de la négociation de branche **(A)**, avant de s’intéresser à la classification retenue par ces derniers à l’issue de cette négociation **(B)**.

A) Les grands principes suivis par la négociation de branche

102. – Deux axes principaux. La nouvelle convention collective de branche de la métallurgie précise, au sein de son titre I relatif aux dispositions générales, les grands principes ainsi que les objectifs poursuivis par cette négociation. Les partenaires sociaux affirment que celle-ci est guidée par la volonté de mise en place d'un « *dialogue social dynamique et constructif [...] vecteur de progrès social et économique* » d'une part, et d'autre part, par le développement de la branche en matière « *d'emploi, de formation, de condition de travail, de handicap et d'égalité professionnelle* »¹³⁶.

103. – La qualité de vie et les conditions de travail. L'article 4 de la convention collective affirme que le développement de la branche doit passer par l'affirmation de plusieurs principes avec notamment une importance centrale de la « *qualité de vie et des conditions de travail* » assurant la « *pérennité* » ainsi que le « *développement* » des entreprises de la métallurgie.

104. – La formation professionnelle. Les partenaires sociaux font également de l'emploi et de la formation une pierre angulaire de la nouvelle convention de branche et obligent les entreprises et leur salariés à « *maintenir leur niveau de compétence et de qualification, et innover sans cesse pour répondre aux défis démographiques, technologiques, environnementaux, de recherche et de développement, d'investissement, et d'adaptation aux mutations des métiers* ». Ces deux notions de compétence et de qualification doivent être mobilisables à la fois pour les entreprises devant « *disposer des compétences dont elles ont besoin pour mettre en oeuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité* », mais également pour les salariés qui, tout en prenant en compte leur « *aspirations personnelles* » doivent « *maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications* ».

105. – Égalité de traitement et égalité professionnelle. Les partenaires sociaux, viennent également rappeler l'importance de l'égalité de traitement entre les salariés mais également de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. S'agissant de l'égalité de traitement, l'article 6 énonce l'importance du respect « *des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement* » tout en rappelant que les décisions prises par l'employeur doivent l'être « *en fonction de critères professionnelles et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des*

¹³⁶ Convention collective nationale de la métallurgie, 7 févr. 2022, Titre I.

éléments extérieurs au travail » et ce, avant de faire une brève référence à la possibilité de déroger au principe d'égalité de traitement si celle-ci est justifiée et proportionnée au but poursuivi.

S'agissant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux énoncent, au sein de l'article 7, que « *l'enjeu social de la mixité est une priorité de la branche* » permettant aux salariés, et surtout aux femmes, de « *saisir l'opportunité d'apporter et de développer leurs compétences au sein de l'industrie* »

Enfin, l'accent est mis sur l'insertion professionnelle ainsi que la formation des personnes en situation de handicap tout en rappelant le principe d'égalité de traitement des personnes en situation de handicap par rapport aux salariés se trouvant dans une situation de validité.

106. – Le choix de la branche. Après avoir rappelé les grands principes ayant guidé la négociation de ce nouvel accord de branche, les partenaires sociaux, au sein du Titre II relatif aux principes, la philosophie et l'architecture du dispositif conventionnel de la branche, viennent justifier le choix de la branche comme « *cadre de référence* ». Pour ces derniers, le choix de la branche « *constitue le niveau pertinent pour construire une vision et une ambition communes aux employeurs et aux salariés qu'elle regroupe* » puisqu'elle permet de « *réguler la concurrence entre les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale et des accords collectifs de branches autonomes* » tout en anticipant les besoins à la fois des entreprises et des salariés ainsi qu'en orientant des politiques publiques « *favorables au développement de l'industrie et de ses emplois* » et en luttant contre l'obsolescence des compétences et qualifications des salariés « *en tenant compte de l'évolution des métiers de la branche et du marché du travail* » – soit exactement ce qui a entraîné la chute précipitée des arrêtés « Parodi ». Pour les partenaires sociaux, le choix de la branche est un vecteur d'égalité tant entre les entreprises qu'entre les différents salariés et joue un rôle de « *régulateur social* » contribuant « *à favoriser l'attractivité de la branche* ».

Pour rappel, avant la conclusion de cette convention collective, la branche de la métallurgie pouvait être décrite de la manière suivante : « *quarante-deux mille entreprises dont plus de 90 % de PME, 1 600 000 salariés, 76 conventions collectives territoriales, un accord national pour les ingénieurs et cadres (1972), plusieurs accords nationaux « autonomes » (environ 25 principaux) couvrant toutes les catégories de salariés* »¹³⁷. Face à ce constat, une question méritait d'être posée :

¹³⁷ F. CHAMPEAUX, « *La métallurgie remet à plat ses classifications* », SSL 2022, n° 1993.

« *constituait-elle [...] une seule branche ou 77 branches ?* ». Une réponse claire semble avoir été apportée par les partenaires sociaux à l'issue de l'accord signé le 7 février 2022 : la branche de la métallurgie, malgré sa diversité, constitue bel et bien une seule et même branche soumise à une convention collective unifiée¹³⁸.

B) La classification retenue à l'issue de la négociation

107. – Plan. Les partenaires sociaux de branche, désireux d'instaurer une classification transparente, structurante et accessible à tous, ont pris le temps de la présenter comme étant un enjeu central de leur nouveau projet social **(1)**, avant de s'atteler à présenter la méthode de classement retenue **(2)** et la manière suivant laquelle elle devait être mise en oeuvre au sein des entreprises de la branche **(3)**.

1) La classification : un enjeu central

108. – Le coeur d'un nouveau projet social. La nouvelle classification professionnelle mise en place par la nouvelle convention collective de branche est contenue au sein d'un Titre V. Son chapitre préliminaire prend le soin de rappeler que cette classification constitue un « *enjeu central [...] à partir duquel un nouveau projet social pour la branche peut être construit* ». Les partenaires sociaux font ainsi de cette classification la pierre angulaire de leur nouveau projet social ce qui permet de mettre en avant l'importance toute particulière de son étude. Ce chapitre préliminaire reprend également certains principes et objectifs mentionnés au sein des Titre I et II et met ainsi en exergue le lien entre ce dispositif de classification, le développement des entreprises et la formation professionnelle des salariés.

109. – Une classification structurante et accessible. En outre, ce chapitre préliminaire énonce que la classification est un enjeu central en ce qu'elle permet de structurer la branche par le biais d'un « *système d'évaluation et de hiérarchisation des emplois* », permettant ainsi aux salariés « *de se situer dans le périmètre de la profession et de l'entreprise* » tout en leur permettant d'avoir « *une plus grande visibilité sur les perspectives de progression professionnelle* » s'offrant à eux. L'enjeu central de la classification professionnelle nouvellement mise en place devrait ainsi prendre

¹³⁸ CCN de la métallurgie, 7 févr. 2022, préc., art. 1 et 2.

toute son ampleur puisque les partenaires sociaux ont à cœur de mettre en place un dispositif « *compréhensible, accessible et lisible* » tant par les employeurs que les salariés de la branche afin de permettre de faciliter son appropriation et son utilisation.

Enfin, et comme le rappellent Gabriel ARTÉRO, Président de la Fédération CFE-CGC métallurgie et Sébastien NOLF, Juriste, Fédération de la métallurgie : « *outre le travail réalisé sur la construction des critères, nous avons fait un important travail de sémantique. Nous voulions être sûrs que tout le monde entende la même chose, que le nouveau texte soit le moins interprétable possible.* »¹³⁹.

Ce travail de sémantique se traduit par la mise en place d'un « *glossaire général de la classification* »¹⁴⁰, ce qui renvoi directement à l'importance du travail de définition¹⁴¹ puisqu'une définition claire chasse le doute mais également l'interprétation.

110. – Une classification régulatrice. La classification professionnelle apparaît également comme un enjeu central en ce qu'elle dispose d'un rôle de « *régulateur* », notamment sur les questions salariales avec la mise en place d'une « *rémunération minimale garantie par la branche* » – également appelée salaire minimum hiérarchique – ou encore sur les questions de formation professionnelle. En effet – et comme cela a pu être observé au moment de l'étude des arrêtés « Parodi-Croizat »¹⁴² – les questions salariales ne peuvent être détachées de celles relatives aux classifications, et c'est sur ce point précis que le système de classification dispose d'une capacité de régulation majeure au niveau de la branche. Outre cet aspect salarial, la formation professionnelle a acquis une importance capitale depuis déjà plusieurs années et cette importance se traduit par la volonté des partenaires sociaux de lisser l'accès à cette formation à l'ensemble des salariés de la branche.

¹³⁹ G. ARTÉRO & S. NOLF, « *Une convention collective unique pour les 1,6 million de salariés de la métallurgie* », SSL 2022, n° 1993.

¹⁴⁰ V. annexe n° 2.

¹⁴¹ V. *supra*, n° 17.

¹⁴² V. *supra*, n° 58.

2) La méthode de classement retenue

111. – Une méthode objective fondée sur 6 critères classants. La méthode de classement retenue est une méthode objective au sein de laquelle « *chaque emploi est décrit puis classé au regard de la réalité* » de ce dernier et ce, sur une échelle unique et commune à l'ensemble des emplois de la branche. Pour cela, les partenaires sociaux sont venus dégager 6 critères classants communs à tous les emplois, et qui « *valorisent les dimensions du travail essentielles pour l'industrie* ». Ces critères permettent ainsi la prise en compte de la diversité des activités de l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention.

Les critères classants contenus au sein de l'article 60 de la convention collective de branche sont les suivants :

- la complexité de l'activité, définie comme la « *difficulté/technicité et diversité du travail, solutions à mettre en oeuvre, problèmes à traiter* » ;
- les connaissances, entendues comme les « *savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale, continue ou l'expérience* » ;
- l'autonomie, appréhendée comme la « *latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi ; niveau de contrôle associé* » ;
- la contribution, caractérisée comme « *l'effet et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation et son environnement ; nature et importance du champ d'action et de responsabilité* » ;
- l'encadrement ou la coopération, défini comme « *l'appui/soutien, accompagnement/transmission, supervision, encadrement, management/coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique fonctionnelle ou de projet* » ;
- la communication, entendue comme la « *nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, négociation, représentation* ».

112. – Un découpage en degrés d'exigence. Les six critères classants vu précédemment sont découpés en dix degrés d'exigence – numérotés de 1 à 10 – auxquels sont adossés des définitions contenues au sein d'un « *référentiel d'analyse* ». Ces différents degrés traduisent ce que les partenaires sociaux ont appelé la « *progressivité du niveau d'exigence des emplois dans chacun des critères* » et permettent un classement objectif de l'emploi à la suite d'une analyse indépendante de chacun de ses critères.

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
Degré 10	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique	Direction/coordination de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
Degré 9	Elaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi nécessite des connaissances hautement spécialisées dans une discipline	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique	Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques
Degré 8	Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats	L'emploi engage le développement d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés
Degré 7	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/procédés/moyens avec validation sur demande	L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs
Degré 6	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi engage la transformation et la performance d'un service ou d'un département	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités
Degré 5	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/résoudre les difficultés	L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département	Animation/répartition/appui/supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer
Degré 4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation
Degré 3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail	Appui technique/organisationnel individuel	L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs
Degré 2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire	Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat
Degré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des connaissances minimales	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples pré-définies sous contrôle permanent	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités	Coopération ponctuelle	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples

Article 60 – Référentiel d'analyse des emplois¹⁴³

¹⁴³ CCN de la métallurgie, 7 févr. 2022, préc., art. 60.

113. – Une méthode de cotation des emplois. La méthode de cotation des emplois est une méthode existant déjà dans certaines classifications conventionnelles. Elle permet à un emploi d’obtenir une note globale lui permettant d’être classé au sein d’une échelle d’emploi. La cotation introduite par l’accord du 7 février 2022 se base sur les six critères précédemment dégagés ainsi que sur les dix degrés d’exigence. En effet, chaque emploi devra être analysé de façon « *précise* » et « *objective* », ce qui lui permettra d’obtenir dix notes distinctes – allant de 1 à 10 en fonction du degré correspondant – pour chacun des critères. Leur addition permettra ainsi de trouver la cotation correspondant à l’emploi dont il est question et qui pourra être comprise entre 6 et 60 points, soit 55 cotations distinctes.

114. – Le cas particulier du critère des connaissances. Les partenaires sociaux ont pris le soin de définir les connaissances comme l’ensemble des savoirs et savoir-faire, acquis au cours d’une formation initiale, continue ou encore par l’expérience. Ce faisant, ces derniers ont prévu une définition très large de la notion de compétence permettant de prendre en compte l’ensemble des éléments sur lesquels s’appuient les entreprises ainsi que les salariés pour faire valoir le niveau de connaissance/compétence/qualification nécessaire afin d’occuper un emploi. Cependant, les négociateurs de branche ayant à coeur de mettre en place une classification uniforme, simplifiée et compréhensible, ces derniers ont pris le soin de prévoir le degré d’exigence applicable à chacune des certifications professionnelles reconnues au sein du Code du travail¹⁴⁴, avec notamment le grade de doctorat, de master, de licence ou encore le baccalauréat.

115. – Une échelle unique. La classification mise en place par l’accord du 7 février 2022 prévoit la mise en place d’une échelle unique de classification, « *gage de lisibilité et de simplicité* » qui permet de classer tous les emplois de la branche au sein d’une même grille. Cette grille prévoit le regroupement des 55 cotations possibles en 18 « *classes d’emploi* » numérotées de 1 à 18, et elles-mêmes regroupées en 9 « *groupes d’emploi* », désignés par une lettre allant de A à I. Parmi ces groupes d’emploi, les partenaires sociaux ont prévu que les groupes F à I sont ceux qui correspondent à la catégorie professionnelle des cadres¹⁴⁵.

¹⁴⁴ C. trav., art. L. 6113-1 et D. 6113-16.

¹⁴⁵ CCN de la métallurgie, 7 févr. 2022, préc., art. 62.2.

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
58 à 60	18	I
55 à 57	17	
52 à 54	16	H
49 à 51	15	
46 à 48	14	G
43 à 45	13	
40 à 42	12	F
37 à 39	11	
34 à 36	10	E
31 à 33	9	
28 à 30	8	D
25 à 27	7	
22 à 24	6	C
19 à 21	5	
16 à 18	4	B
13 à 15	3	
10 à 12	2	A
6 à 9	1	

Tableau contenu au sein de l'article 62.1. de l'accord du 7 février 2022

116. – Le bénéfice des dispositions de protection sociale complémentaire. Les partenaires poursuivent leur oeuvre de clarté et de simplification du système de classification en identifiant, par avance, les groupes d'emploi concernés par le bénéfice de certaines dispositions de protection sociale complémentaire. Les salariés relevant des emplois classés au moins F11 seront associés aux salariés visés par l'article 2.1 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres¹⁴⁶. Ceux relevant des emplois classés au moins E9 seront associés aux salariés visés par l'article 2.2 de l'accord visé précédemment. Enfin, ceux relevant des emplois classés au moins C6 seront associés aux salariés visés par l'article 36 de l'annexe I à la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947¹⁴⁷.

3) La mise en oeuvre de la classification

117. – La description de l'emploi. Les partenaires sociaux, soucieux de mettre en place une classification uniforme pour l'ensemble de la branche, ont prévu, au sein de l'accord du 7 février 2022, la méthode devant être suivie par les entreprises entrant dans son champ d'application. Ces dernières devront tout d'abord établir une fiche descriptive de l'emploi en français. Cette tâche est,

¹⁴⁶ Accord national et interprofessionnel du 17 nov. 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

¹⁴⁷ CCN de retraite et de prévoyance des cadres, 14 mars 1947, préc.

selon les partenaires sociaux, de la responsabilité de l'employeur, mais nul doute sur le fait qu'une délégation de pouvoir permettra à l'un de ses représentants de la mettre en place. Cette fiche descriptive devra comprendre « *la description des activités significatives de l'emploi* », « *la nature et le périmètre des responsabilités exercées* » ainsi que « *la description des relations de travail* ». Cependant, la présence de l'adverbe « *notamment* » permet de mettre en avant le fait que cette liste n'est pas limitative et que la fiche descriptive pourra comprendre tout autre élément. Sur ce point, nul doute que le caractère exhaustif de la fiche descriptive pourra jouer en faveur de l'employeur en cas de contentieux tandis que son caractère succinct pourra jouer en faveur du salarié. Une fois établie, la fiche descriptive ne devient pas pour autant définitive et devra être réexaminée au moins tous les deux ans¹⁴⁸ afin d'être mise à jour le cas échéant.

118. – Le classement de l'emploi. Une fois la fiche descriptive de l'emploi établie par l'employeur – ou son représentant – ce dernier devra effectuer la cotation de l'emploi en fonction des divers critères classants et du référentiel contenus au sein de l'article 60 de l'accord du 7 février 2022. Cette cotation de l'emploi s'effectue – comme vu précédemment – par l'attribution d'une note à chacun des critères classants, indépendamment les uns des autres, puis par l'addition de l'ensemble de ses notes afin d'obtenir la cotation finale de l'emploi. Une fois cette cotation obtenue, l'employeur – ou son représentant – devra identifier le groupe d'emploi ainsi que la classe d'emploi correspondant.

119. – La notification du classement. Après avoir obtenu le classement de l'emploi, l'employeur devra notifier, par écrit, ce classement au salarié concerné. Celui-ci disposera d'un délai d'un mois à compter de la notification pour adresser une demande d'explication concernant ce classement. Dans une telle hypothèse, l'employeur devra répondre au salarié, par tout moyen et dans un délai d'un mois à compter de la demande d'explication, en lui indiquant le degré retenu pour chacun des critères classants¹⁴⁹.

120. – L'hypothèse d'un changement de classement. Dans l'hypothèse où un salarié bénéficie « *de manière significative et durable* »¹⁵⁰, de nouvelles fonctions ou de nouvelles

¹⁴⁸ C. trav., art. L. 6315-1

¹⁴⁹ CCN de la métallurgie du 7 févr. 2022, préc., art. 63.2.1.

¹⁵⁰ CCN de la métallurgie du 7 févr. 2022, préc., art. 63.2.3.

responsabilités, l'employeur doit vérifier si l'ancienne cotation correspond toujours à l'emploi réellement exercé. Dans le cas contraire, il devra relever le classement attribué au salarié. Cependant, les partenaires sociaux semblent mettre en garde les employeurs de la branche sur cette procédure de relèvement qui, si elle n'est pas correctement mise en oeuvre, pourrait entraîner un fort risque de contentieux puisque « *toute modification de l'emploi décidée par l'employeur, lorsqu'elle entraîne une modification de classement, constitue nécessairement la modification d'un essentiel du contrat de travail* »¹⁵¹. Autrement dit, le relèvement du classement d'un salarié qui ferait suite à une modification de l'emploi doit être considéré comme une modification du contrat de travail, soumise à l'accord préalable du salarié, et non comme une modification des conditions de travail.

121. – Le rôle des institutions représentatives du personnel. Les partenaires sociaux ont prévu, au sein de l'article 63.3 de l'accord du 7 février 2022, que le CSE présent dans une entreprise de plus de 50 salariés devra être informé et consulté s'agissant de la mise en oeuvre de la nouvelle classification dans l'entreprise, ce qui lui permet de contrôler la mise en oeuvre dans l'entreprise du nouveau système de classification. S'agissant des entreprises d'au moins onze salariés, la délégation du personnel au comité social et économique pourra présenter à l'employeur les réclamations individuelles comme collectives relatives à la mise en oeuvre de cette classification. Enfin, et en l'absence de toute IRP dans l'entreprise, l'employeur a pour obligation de porter à la connaissance de ses salariés, par tout moyen, le « *guide pédagogique* » expliquant le fonctionnement du nouveau système de classification et prévu par l'article 64 de l'accord.

122. – Conclusion de chapitre. Le passage d'une société post-industrielle à une société du numérique et technologique bouleverse l'organisation du travail. Le système de classification conventionnelle doit donc évoluer pour faire face à ces changements technologiques et ainsi éviter de tomber dans un immobilisme pouvant être préjudiciable à une grande majorité des entreprises composant la branche d'activité concernée par ces bouleversements. Ajouté à ces mutations, la montée en puissance de l'autonomisation du salariat nécessite que soit prises des mesures permettant de prendre en compte l'individualité de chaque poste de travail, mais également de chaque salarié. Cependant, cette approche apparaît comme subjective et ce, alors même qu'un système de classification doit être objectif et doit reposer sur une évaluation du poste et non des

¹⁵¹ CCN de la métallurgie du 7 févr. 2022, préc., art. 63.2.3.

salariés en eux-mêmes. Les partenaires sociaux de branches doivent ainsi prendre en compte cet aspect objectif des classifications pour parvenir à élaborer de nouvelles méthodes de classement favorisant la prise en compte de l'ensemble de ces éléments, tout en permettant aux employeurs d'évaluer de façon objective l'emploi et le poste dont il sera question. La négociation d'un accord au sein de la branche de la métallurgie atteste le propos et semble s'inscrire dans une telle démarche puisqu'elle fait évoluer le système de classification par critère classants vers un système pouvant être qualifié de critères classants « améliorés » avec une cotation de l'emploi.

123. – Conclusion de partie. Le système de classification professionnelle est construit sur deux notions centrales : les catégories de salariés et les qualifications. En tant que reflet de la structure du monde du travail dans laquelle elles s'inscrivent, les classifications professionnelles doivent prendre en compte les changements impactés par les différentes politiques menées au niveau national, mais également les besoins propres aux différents secteurs d'activité qu'elles ont vocation à structurer et à accompagner. Les classifications professionnelles apparaissent alors comme le double reflet des mutations du monde du travail et des besoins qui y sont associés et ont un rôle fondamental à jouer dans la transition vers une société technologique et numérique. Les partenaires sociaux, forts de leur expérience et des moyens mis à leur disposition doivent donc parvenir à trouver un compromis optimal entre la gestion des emplois de leurs secteurs d'activités respectifs et la nécessité de mise en place d'une règle cadre valable pour l'ensemble de la branche professionnelle. La négociation ayant eu lieu au niveau de la branche de la métallurgie pourrait alors montrer la voie aux différents partenaires sociaux de branche et permettre une révision générale des classifications en lien avec la prise en compte des nouveaux enjeux dictés par la transition technologique à laquelle l'ensemble des secteurs d'activités doivent faire face.

Cette première partie étant consacrée à une tentative de définition, la définition suivante sera ainsi retenue : la classification est un système de hiérarchisation des différentes positions hiérarchiques occupées par les salariés au sein de l'entreprise et fixées au niveau de la branche professionnelle. Cette hiérarchisation se fonde sur différents critères définis par les partenaires sociaux afin de permettre à l'employeur de parvenir à un classement objectif du salarié à la position hiérarchique conventionnelle correspondant à la qualification professionnelle de l'emploi et ce, au regard de la qualification individuelle du salarié, également appelée compétences.

124. – Transition. La tentative de définition de la notion de classification aura permis de dégager les différentes sources de définition de celle-ci, mais également d'étudier la mise en place des différents systèmes de classification au travers de leur approche historique. Ce faisant, il conviendra de s'intéresser aux enjeux inhérents à la notion de classification, notamment par le biais de l'analyse de leur rôle de vecteur structurel et organisationnel, mais également par l'étude du contentieux croissant au sein duquel elles s'inscrivent.

SECONDE PARTIE – LES ENJEUX INHÉRENTS À LA NOTION DE CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

125. – Appréhension. La notion de classification professionnelle se situe au milieu de nombreux enjeux travaillistes, mais aussi de protection sociale. Elle a, à ce titre, pu être qualifiée de notion « carrefour » et semble irriguer un nombre croissant de problématiques dans un monde du travail en pleine mutation.

126. – Intérêts. L'intérêt d'une partie relative aux différents enjeux inhérent à la notion de classification professionnelle réside dans l'étude d'un phénomène, bien souvent délaissé des juristes en droit social, mais qui acquiert, au fil des réformes successives, une place de plus en plus importante tant en matière de relations collectives, qu'en matière de relations individuelles de travail. L'étude des classifications permet de cerner l'ensemble des problématiques s'en dégageant, tout en démontrant les bienfaits d'une négociation de branche éclairée, qui, associée à une réception raisonnée au niveau des différentes entreprises, permet une meilleure gestion de l'emploi.

Évolution professionnelle, mutations technologiques, égalité professionnelle, adaptation aux spécificités d'un secteur d'activité, valorisation des compétences et de la formation, voici une liste non-exhaustive des différents enjeux inhérents à la notion de classification professionnelle et qu'il conviendra d'étudier.

127. – Difficultés. Les enjeux relatifs aux classifications professionnelles étant multiples, la difficulté majeure réside dans une appréhension totale de ceux-ci. Dans un souci de clarté, et afin de ne pas alourdir le présent développement, certains choix ont été fait comme par exemple celui de ne pas traiter de la place des classifications professionnelles en matière de restructuration et ce, malgré le fait que ce sujet soit, au demeurant, fort intéressant. Les méthodes de négociation de ces classifications ainsi que le rapport de force entre les organisations syndicales et patronales lors de leur rédaction ne seront pas non plus étudiés dans le cadre de ce développement, bien que ceux-ci auraient pu apporter un éclairage sociologique particulièrement intéressant.

128. – Plan. Il conviendra de s'intéresser au rôle de vecteur organisationnel et structurel des classifications professionnelles, au niveau de la branche comme au niveau de l'entreprise (**Titre I**), avant de s'intéresser à leur place croissante en matière de contentieux, qu'il soit en lien avec le classement du salarié, avec le principe d'égalité de traitement ou en matière de discrimination (**Titre II**).

TITRE I : UN VECTEUR ORGANISATIONNEL ET STRUCTUREL

129. – Plan. La classification professionnelle, en tant qu'accord collectif conclu au niveau de la branche, permet d'organiser et de structurer l'ensemble de la branche au sein de laquelle elle tend à s'appliquer (**Chapitre 1**). Cependant, et comme tout accord collectif de branche, celle-ci a des répercussions importantes tant au niveau organisationnel que structurel pour l'ensemble des entreprises qui entrent dans son champ d'application (**Chapitre 2**).

CHAPITRE 1 : Un vecteur organisationnel et structurel au niveau de la branche

130. – Plan. Le système de classification professionnelle regroupe des questions ainsi que des enjeux multiples et permet ainsi une harmonisation régulatrice de la branche au sein de laquelle elle est conclue (**Section 1**). Malgré tout, cette harmonisation pourrait bientôt être bouleversée à la suite de la fusion des branches professionnelles (**Section 2**).

Section 1 : Une harmonisation régulatrice de la branche

131. – Définition. La régulation est le fait d'assurer le fonctionnement correct d'un système complexe. En droit, la notion de régulation renvoie à « *l'équilibrage d'un ensemble mouvant d'initiatives naturellement désordonnées par des interventions normalisatrices* »¹⁵². Une entité régulatrice aura ainsi pour fonction « *de normaliser, de régulariser le cours d'activités ou d'opération diverses* » notamment en faisant « *respecter, dans ses applications multiples, la cohérences d'une règle* »¹⁵³. La régulation peut ainsi se définir comme l'action permettant à un élément extérieur de coordonner l'ensemble qu'elle régit et ainsi de lisser les différentes pratiques ou règles en présence.

Pour Jean SAGLIO, un lieu de régulation est un lieu « *d'énonciation des règles collectives communément admises pour articuler les différentes fonctions sociales que cet ensemble gère* »¹⁵⁴.

¹⁵² G. CORNU, « *Vocabulaire juridique* », préc., p. 878.

¹⁵³ G. CORNU, « *Vocabulaire juridique* », préc., p. 878.

¹⁵⁴ J. SAGLIO, « *La régulation de branche dans le système français de relations professionnelles* », Travail et Emploi, n°38, déc. 1988 p. 32.

132. – Plan. Au vu des différentes définitions venant d’être énoncées, il apparaît que le choix de la branche comme niveau de négociation préférentiel en matière de classifications professionnelles soit assez naturel **(A)**. En outre, la branche dispose d’une pluralité de fonctions coïncidant avec les objectifs poursuivis par la négociation d’un accord de classification **(B)**. Enfin, l’importance centrale du système de classification au niveau de la branche ressort de la procédure d’extension d’un accord collectif **(C)**.

A) Le choix de la branche comme niveau de négociation

133. – La primauté de l’accord de branche en matière de classifications. Alors même que le législateur a décidé – depuis l’une des ordonnances du 22 septembre 2017¹⁵⁵ – de privilégier la négociation d’entreprise pour la mise en place d’accords collectifs¹⁵⁶, les classifications demeurent toujours au sein des dispositions dites du « *bloc 1* » permettant à l’accord de branche de primer sur l’accord d’entreprise, sauf en cas de « *garanties au moins équivalentes* »¹⁵⁷. Ces dispositions ont été qualifiée de « *pouvoir de type régalien* »¹⁵⁸ puisqu’elle sont en lien avec la construction d’un « *ordre public social [...] renforcé par l’affirmation de sa primauté dans des domaines présentant des enjeux de régulation de la concurrence ou qui, par nature, nécessitent une base commune, comme c’est le cas notamment en matière de classifications* »¹⁵⁹.

Dès lors, et au vu de ce constat, une question pour le moins importante mérite d’être soulevée : pourquoi faire du niveau de la branche le niveau privilégié pour la conclusion d’un accord relatif à la classification professionnelle ?

134. – La classification, colonne vertébrale de la branche. Pour Jean-Pierre TRANI, le choix de la branche comme niveau de négociation s’explique par la position centrale que celle-ci occupe. En effet, la classification se situe au milieu de multiples problématiques fondamentales, à savoir la rémunération, le déroulement de carrière, la formation, l’organisation du travail ou encore le recrutement. Il apparaît donc logique que sa négociation soit confiée aux partenaires sociaux de

¹⁵⁵ Ord. n° 2017-1385, 22 sept. 2017, art. 1^{er}.

¹⁵⁶ C. trav., art. L. 2253-3.

¹⁵⁷ C. trav., art. L. 2253-1.

¹⁵⁸ A. SAURET, « *Approche stratégique du contenu des conventions collectives de branche* », JCP S 2019, 1114.

¹⁵⁹ P. RAMAIN, « *Les attentes du ministère du Travail vis-à-vis des branches professionnelles après la crise sanitaire* », JCP S 2021, 1118.

branche, négociateurs chevronnés ayant l'habitude du « *rapport de force* » entre le salariat et le patronat. Ces derniers pourront ainsi prendre le temps nécessaire pour parvenir à la mise en place d'une méthode de classification adaptée à la branche et qui prendra en compte l'ensemble des problématiques de cette dernière.

La classification de branche apparaît dès lors comme la colonne vertébrale de cette dernière, permettant aux différentes entreprises qui la composent de se mouvoir dans des conditions optimales.

135. – L'affirmation du rôle central de la branche par les partenaires sociaux. Le choix de la branche comme niveau préférentiel de négociation s'explique également par le fait que cette dernière permet d'assurer des garanties collectives à l'ensemble des salariés, tout en évitant les distorsions anormales de concurrence entre les entreprises. Cette fonction de la branche a par ailleurs été précisée par les partenaires sociaux à l'occasion de la récession du début des années 1990 par le biais d'un ANI en date du 31 octobre 1995 : « *La branche professionnelle constitue le lieu principal de la négociation collective. La négociation de branche consiste essentiellement à développer un système de droits et de garanties collectives qui se stratifient progressivement. Elle est un facteur de progrès social et d'égalité entre les salariés et évite des distorsion anormales de concurrence entre les entreprises* »¹⁶⁰.

Les partenaires sociaux de branche, à l'occasion de la négociation ou de la révision d'une convention collective nationale, prennent également le soin d'affirmer la prééminence du rôle de la branche. C'est ainsi que les partenaires sociaux de la métallurgie, à l'occasion du très récent accord de la métallurgie du 7 février 2022, sont venus préciser que « *la branche constitue le niveau pertinent pour construire une vision et une ambition communes aux employeurs et aux salariés qu'elle regroupe* »¹⁶¹, mais également que cette dernière permet « *d'assurer la cohérence des règles applicables [...] à travers un corpus de normes communes* »¹⁶². La négociation de branche joue également un rôle de « *régulateur social* »¹⁶³ et permet d'harmoniser les dispositions conventionnelles de branches qui étaient jusqu'alors fragmentées sur l'ensemble du territoire

¹⁶⁰ ANI du 31 oct. 1995 relatif aux négociation collectives, §1.2.

¹⁶¹ CCN de la métallurgie, 7 févr. 2022, préc., art. 9.

¹⁶² CCN de la métallurgie, 7 févr. 2022, préc., art. 10.

¹⁶³ CCN de la métallurgie, 7 févr. 2022, préc., art. 10.1.1.

national¹⁶⁴. L'accord du 7 février 2022 est un bon exemple du rôle fondamental que joue la branche dans l'unification de l'ensemble des pratiques conventionnelles et permet de démontrer que la branche permet une harmonisation régulatrice. Enfin, l'accord de la métallurgie de 2022 prévoit, au sein du Chapitre 2 de son Titre V relatif aux classifications, que la branche pose un cadre de mise en oeuvre devant être respecté par l'ensemble des entreprises la composant¹⁶⁵.

B) Les différentes fonctions de la branche

136. – Plan. La branche dispose de nombreuses fonctions qui coïncident avec les objectifs poursuivis par la négociation d'une classification conventionnelle. Elle dispose ainsi d'un rôle de régulation salariale (1), de régulation économique et sociale (2) mais également de régulation des évolutions technologiques (3).

1) Une régulation salariale

137. – Un rôle de régulation salariale. Tout d'abord, la construction du système de relation collective dans le paysage travailliste français pourrait être résumée par la phase suivante : les branches sont à l'origine de leur propre création. En effet, et comme cela a été étudié précédemment¹⁶⁶, la naissance d'un système de négociation de branche découle de la volonté des différentes corporations ouvrières de « *s'immiscer dans l'organisation du travail* »¹⁶⁷. Partant, la négociation de branche semble avoir pour fondement l'ambition des différents acteurs sociaux de négocier à ce niveau, et ainsi de reprendre la main sur les salaires ayant été aliénés par l'État pendant plusieurs années. Cette analyse semble être appuyée par celle de Jean-Daniel REYNAUD qui énonce que l'accord de classification a « *pour objet de fixer le prix des différentes qualités de travail sur un marché interne* »¹⁶⁸. Ce dernier met en avant le rôle de régulateur salarial de l'accord de classification, jouant un rôle de « *main visible* » sur le marché du travail en équilibrant l'offre et la demande.

¹⁶⁴ CCN de la métallurgie, 7 févr. 2022, préc., art. 12.

¹⁶⁵ CCN de la métallurgie, 7 févr. 2022, préc., art. 63.

¹⁶⁶ V. *supra*, n° 59.

¹⁶⁷ J. SALGIO, « *Hierarchies salariales et négociations des classifications, 1900-1950* », Travail et Emploi, n° 27, mars 1986, p. 7 et s.

¹⁶⁸ J.-D. REYNAUD, « *La classification : quelques réflexions* », Travail et Emploi, n°38, déc. 1988, p. 14 et s.

138. – Une harmonisation salariale. Outre la régulation des salaires, la mise en place d'une classification au niveau de la branche permet une harmonisation des pratiques salariales à ce niveau. Cette harmonisation passe par la mise en place d'un salaire minimum conventionnel qui s'applique à l'ensemble des salariés travaillant au sein des entreprises de la branche¹⁶⁹. Ce faisant, cette harmonisation permet, une nouvelle fois, d'éviter les distorsions de concurrence entre les différentes entreprises puisque le coût salarial de la main d'oeuvre sera le même sur l'ensemble le du secteur d'activité. Elle agit ainsi en « *régulateur positif de concurrence* »¹⁷⁰ en permettant aux salariés de la branche d'être rémunérés dans les mêmes conditions tout en bénéficiant d'une garantie de rémunération minimale conventionnelle associée à leur position hiérarchique au sein de la grille de classification. Malgré tout, l'idée d'une harmonisation et d'une régulation salariale est à mettre en balance avec la longueur des négociations entreprises au niveau de la branche, mais aussi avec l'obligation quinquennale de négocier en matière de classification et de salaire pouvant parfois être source d'immobilise. Pour s'en convaincre, il suffit d'observer l'impact de la période inflationniste actuelle sur les salaires minimum hiérarchiques puisque « *85 % des branches (se retrouveront) de nouveau en dessous du SMIC à partir du 1^{er} mai (2022)* »¹⁷¹. Cela semble donc traduire d'un certain retard dans les négociations salariales puisqu'une inflation de 2,65 % entre novembre 2021 et mars 2022¹⁷² a pour effet de faire passer les minima conventionnels en dessous du seuil du SMIC.

2) Une régulation économique et sociale

139. – Des fonctions sociales complémentaires. Comme le souligne Jean SAGLIO¹⁷³, il est réducteur de considérer que la branche joue un rôle uniquement au niveau de la gestion des marchés de l'emploi puisque d'autres fonctions, complémentaires, permettent une régulation à la fois économique et sociale de celle-ci. Pour ce dernier, la négociation de branche dispose, en dehors de

¹⁶⁹ V. *infra*, n° 160 et s.

¹⁷⁰ A. SAURET, « *Quelles nouvelles perspectives pour les branches en 2020 ?* », JCP S 2020, 1087.

¹⁷¹ <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/salaires-85-des-branches-de-nouveau-en-dessous-du-smic-a-partir-du-1er-mai-1403846>.

¹⁷² INSEE, « *Indice des prix à la consommation - résultats provisoires (IPC)* », Informations rapides, mars 2022, n° 85.

¹⁷³ J. SAGLIO, « *La régulation de branche dans le système français de relations professionnelles* », Travail et Emploi, n°38, déc. 1988 p. 26 et s.

la régulation des salaires, de cinq fonctions distincte : la régulation des conditions d'embauche et de travail, la régulation de la gestion économique par le biais d'une influence exercée directement auprès des pouvoirs publics, une gestion des changements technologiques, une gestion identitaire, ou encore une fonction de qualification des problèmes rencontrés au niveau de la branche. Ce constat lui permet ainsi d'énoncer que l'unicité du système français des relations collectives découle de la négociation de branche puisque c'est à ce niveau que se négocient les « véritables lois de la profession »¹⁷⁴.

140. – La branche, un cadre général de régulation. L'analyse de Jean SAGLIO est confortée par celle d'autres auteurs, tels que Philippe ZARIFAN, qui considèrent que le système de classification en tant que « *reflet des qualification réelle* » ou encore en tant que « *qu'instrument technique pour apprécier le contenu objectif d'un emploi et rémunérer la personne en conséquence* »¹⁷⁵ est trop réducteur puisque ce système renvoie à une « *construction sociale, lourde d'enjeux* ». Pour ce dernier, la branche est le niveau idéal pour mettre en place le système de classification puisqu'il permet de fixer un cadre général permettant aux pratiques locales d'exister par le biais d'accords d'entreprise. Il prend l'exemple de l'accord de 1975 conclu au sein de la branche de la métallurgie pour expliciter son propos. Selon lui, cet accord a permis la fixation de critères classants très généraux et abstraits, devenus « *concrets dans les situations particulières d'entreprise* », ce qui se place en lien avec l'objectif poursuivi en 1975 : celui d'une « *fonctionnalité de l'emploi* » permettant à la branche de s'insérer dans une « *dynamique économique-productive* »¹⁷⁶ avec le diplôme au coeur de ce nouveau système de classification.

Cette vision a également été reprise par l'OCDE dans son rapport de 2019¹⁷⁷ qui met en exergue que « *les meilleurs résultats en termes d'emploi, de productivité et de salaires semblent être obtenus lorsque des accords de branche définissent un cadre général en laissant les dispositions détaillées être négociées au niveau des entreprises* », contrairement à « *d'autres formes de décentralisation, qui remplacent simplement la négociation de branche par la négociation*

¹⁷⁴ J. SAGLIO, « *Les négociations de branches et l'unité du système français des relations professionnelles : le cas des négociations de classification* », Dr. soc., 1987, p. 20 et s.

¹⁷⁵ P. ZARIFAN, « *Une classification, pour quoi faire ?* », Travail et Emploi, n°38, déc. 1988, p. 83 et s.

¹⁷⁶ P. ZARIFAN, « *Une classification, pour quoi faire ?* », préc.

¹⁷⁷ OCDE, « *Négocier pour avancer ensemble : La négociation collective dans un monde du travail en mutation – Résumé et vue d'ensemble* », 2019, p. 10-11.

d'entreprise, sans coordination inter ou intrasectorielle, (et qui) vont généralement de pair avec une dégradation de la situation du marché du travail »¹⁷⁸.

Il ressort ainsi de ces différentes analyses que la branche, aux côtés du système de classification, joue un rôle de régulateur économique et social, structurant et dynamisant l'ensemble du secteur d'activité dont elle a la charge.

141. – Une unité impossible au niveau national. Il pourrait être tentant d'énoncer qu'un lissage de l'ensemble des branches professionnelles pourrait permettre une harmonisation complète du monde du travail au niveau national. Cependant, une telle unité est impossible au vu des conjonctures économiques et sociales propres à chaque branche. Ajouté à cela, le particularisme des « *rapports de force* » entre organisation syndicales et patronales rend toute unité presque impossible. Pour s'en convaincre, il suffit de se livrer à l'analyse d'une pluralité de branches professionnelles issues de secteurs d'activités différents¹⁷⁹. En effet, si 55% des branches sont passées à un système fondé sur des critères classants, 45% sont restées sur un système « Parodi amélioré », voir sur un système mixte¹⁸⁰. Ce passage vers une méthode assise sur des critères classants semble, *prima facie*, être en lien avec la taille des entreprises constituant la branche, et donc indirectement avec la présence, ou non, de représentants du personnel et de délégués syndicaux au niveau de l'entreprise. Pourtant, il apparaît que certaines branches composées de près de moitié de TPE ont réussi à mettre en place une méthode de classification reposant sur des critères classants¹⁸¹, tandis que d'autres¹⁸², composées en grande majorité par des PME ainsi que des grandes entreprises, ne sont toujours pas parvenues à passer outre la méthode de classification « Parodi améliorée ». Si la taille des entreprises constituant la branche ne semble pas avoir d'influence sur la méthode de classification choisie, il est possible de mettre en exergue un lien entre cette survie des classifications de type « Parodi améliorées » et les « *branches artisanales, au*

¹⁷⁸ OCDE, « *Négocier pour avancer ensemble : La négociation collective dans un monde du travail en mutation – Résumé et vue d'ensemble* », 2019, p. 10-11.

¹⁷⁹ V. annexe n° 1.

¹⁸⁰ P. CAILLAUD, N. QUINTERO & F. SECHAUD, « *La reconnaissance des diplômes dans les classifications de branches – Des évolutions sans révolution* », Bref du Céreq n° 339, oct. 2015.

¹⁸¹ Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997, étendue par arrêté du 3 déc. 1997, JO. 6 déc. 1997.

¹⁸² Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 déc. 1987, étendue par arrêté du 13 avril 1988, JO. 27 avril 1988.

sein desquelles les hiérarchies professionnelles reposent essentiellement sur la référence au métier »¹⁸³. Ce lien semble tout à fait logique puisque ces branches ont encore une organisation du travail basée sur le métier ainsi que le poste de travail et ont connu peu de mutations technologiques pouvant bouleverser leurs modes de fonctionnement.

3) Une régulation des évolutions technologiques

142. – Un facteur d’anticipation. Les classifications conventionnelles sont également un facteur d’anticipation des différentes évolutions technologiques. Elles permettent ainsi d’anticiper ces évolutions par la production de normes conventionnelles obligeant les entreprises à se fonder sur un socle normatif commun pour faire face aux mutations technologiques de la branche.

Deux visions contradictoires semblent s’opposer s’agissant de ces évolutions technologiques. D’une part, une vision « optimiste » qui prône le fait que la classification est un outil indispensable permettant de « stimuler » les « processus de changement dans l’entreprise ». D’autre part, une vision « pessimiste » qui considère les classifications comme un facteur d’immobilisme et de frein aux changements technologiques puisque ces dernières, de par la longueur des négociations engagées au niveau de la branche, seraient trop en retard vis-à-vis de ces changements¹⁸⁴.

Pour autant, cette différence de vision dépend en grande partie de l’entreprise réceptionnant la classification. En effet, les petites entreprises dépourvues de tout canal de représentation et peu touchées par ces changements technologiques ne chercheront pas de « stratégie globale » d’entreprise mais essayeront d’y faire face par « un traitement au coup par coup en fonction des nécessités »¹⁸⁵. Les plus grandes entreprises, dès lors qu’elles seront fortement impactées par ces changements chercheront à mettre en place une stratégie d’entreprise leur permettant d’y faire face, ce qui passe nécessairement par une négociation de branche en matière de classifications.

143. – Une régulation de la concurrence. Outre l’anticipation, il apparaît que les classifications conventionnelles jouent un rôle de régulateur en matière de concurrence. Cet aspect concurrentiel ressort de la rédaction de l’article L. 2232-5-1 qui dispose que « la branche a pour

¹⁸³ P. CAILLAUD, « Qualification professionnelle », RDT, Dalloz, sept. 2021, §280.

¹⁸⁴ F. EYRAUD, A. JOBERT, P. ROZENBLATT & M. TALLARD, « Les classifications dans l’entreprise : production des hiérarchies professionnelles et salariales », Travail et Emploi, n°38, déc. 1988, p. 73 et s.

¹⁸⁵ F. EYRAUD, A. JOBERT, P. ROZENBLATT & M. TALLARD, « Les classifications dans l’entreprise : production des hiérarchies professionnelles et salariales », préc., p. 76.

missions : [...] 2° De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ». En effet, en posant un socle normatif commun à l'ensemble des entreprises de la branche, elles favorisent une « intensification de la concurrence », notamment par le biais de nouvelles exigences tant en matière de qualité des produits que de délai de production¹⁸⁶. Les classifications conventionnelles ont un rôle central en la matière puisqu'elles permettent d'imposer de nouvelles conditions de travail à l'ensemble de la branche en définissant, par exemple, de nouveaux métiers, en accompagnant la transition d'anciens métiers vers les nouveaux ou encore par l'instauration de nouvelles qualifications professionnelles au sein de la branche. Ce faisant, les classifications conventionnelles jouent un rôle fondamental en matière de régulation de la concurrence en obligeant les entreprises, quelle que soit leur taille, à accompagner la transition de leurs salariés, notamment à l'aide de processus de formation.

C) L'exemple de la procédure d'extension d'un accord de branche

144. – Le principe : l'effet relatif de l'accord collectif Il semble intéressant d'effectuer un parallèle entre le rapport de force mis en avant par Jean SAGLIO, le système d'extension d'un accord collectif de branche et l'importance donnée, par le législateur, aux classifications au sein de cette procédure d'extension. En effet, bien que le débat sur la nature duale d'une convention collective¹⁸⁷ – qui selon le célèbre juriste Francesco CARNULETTI a « *le corps d'un contrat et l'âme d'une loi* » – soit encore d'actualité¹⁸⁸, la grande majorité de la doctrine semble s'entendre sur le fait qu'une convention collective dispose d'une nature contractuelle s'agissant de sa formation et d'une nature réglementaire s'agissant de ses effets. Cette nature contractuelle permet ainsi de mettre en avant son « effet relatif quant à la partie patronale »¹⁸⁹ puisque seules les entreprises signataires, adhérentes *a posteriori*, ou adhérentes à une organisation patronale signataire de l'accord de branche seront soumises à ce dernier¹⁹⁰. Cependant, cet effet relatif dispose de nombreux effets

¹⁸⁶ F. EYRAUD, A. JOBERT, P. ROZENBLATT & M. TALLARD, « *Les classifications dans l'entreprise : production des hiérarchies professionnelles et salariales* », préc., p. 74.

¹⁸⁷ Pour une analyse approfondie du dualisme des conventions collectives, voir P. DURAND, « *Le dualisme de la convention collective de travail* », RTD civ. 1939 ; ou encore Y. FERKANE, « *L'accord collectif de travail : étude sur la diffusion d'un modèle* », Dalloz, coll. « *Nouvelle bibliothèque des thèses* », 2017.

¹⁸⁸ J.-F. CESARO, « *Propositions pour le droit du renouvellement et de l'extinction des conventions et accords collectifs de travail* », 2016, p. 8/9.

¹⁸⁹ E. PESKINE & C. WOLMARK, « *Droit du travail 2022* », Dalloz, 15^{ème} éd., 2022, p. 624, 1013.

¹⁹⁰ C. trav., art. L. 2263-1 et s.

pervers. En effet, il est à l'origine d'un « *sentiment d'injustice* » pour les salariés ne bénéficiant pas des dispositions de l'accord de branche d'une part, et d'autre part d'une « *distorsion des conditions de la concurrence* » conduisant, au sein d'une « *même circonscription géographique* », certains employeurs à assurer « *le coût des avantages sociaux conventionnels* », tandis que « *d'autres en sont exemptés* » et ce, alors même que « *ces employeurs sont directement concurrents* »¹⁹¹.

145. – L'exception : la procédure d'extension. Afin de lutter contre ces effets pervers – et pour éviter un certain immobilisme au niveau de la branche à la suite d'un refus pur et simple de toute adhésion à une organisation patronale – le législateur est venu introduire au sein du Code du travail une exception au principe d'effet relatif : la procédure d'extension. Celle-ci permet à un accord collectif de branche de s'appliquer à l'ensemble des « *salariés et employeurs compris dans (son) champ d'application* »¹⁹² et ce, quand bien même ces derniers n'en seraient pas signataires ni adhérents. Pour qu'un accord de branche puisse être étendu, il doit, tout d'abord, avoir été conclu par des organisations patronales et syndicales représentatives au niveau de la branche – et représentant au moins 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives¹⁹³ – réunies au sein de la commission paritaire de branche¹⁹⁴. En outre, cet accord ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition par des organisations d'employeurs représentant plus de 50% de l'ensemble des salariés des entreprises adhérentes à des organisations d'employeurs au niveau concerné¹⁹⁵. La lettre de l'article est particulièrement importante et met en avant le fait qu'en matière d'opposition à l'extension d'un accord ou d'une convention, la taille de l'entreprise et de ses effectifs prend une importance toute particulière. En effet, une extension voulue par des organisations patronales représentant un nombre conséquent d'entreprises pourra être contrée par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentant un faible nombre d'entreprises mais qui représentent, à elles seules, au moins 50% de l'ensemble des salariés du niveau concerné

¹⁹¹ E. PESKINE & C. WOLMARK, préc., p. 626/627, 1019

¹⁹² C. trav., art. L. 2261-15

¹⁹³ C. trav., art. L. 2232-6.

¹⁹⁴ C. trav., art. L. 2261-19 et L. 2232-9.

¹⁹⁵ C. trav., art. L. 2261-19

146. – Le rôle central des classifications professionnelles. Outre les conditions de forme vues précédemment, l'accord collectif doit satisfaire à certaines conditions de fond afin de pouvoir être étendu. En effet, celui-ci doit contenir certaines clauses parmi lesquelles figurent les « *éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification* »¹⁹⁶. Cette référence démontre bien que la branche joue un rôle fondamental en la matière puisque la présence d'un accord relatif aux classifications professionnelles est une condition *sine qua non* de l'extension de la convention collective de branche. Dès lors, il semble impossible de dissocier le niveau de branche du système de classification professionnelle puisque le ministère du Travail lui-même accompagne la régulation du secteur d'activité opérée par les branches, notamment par le biais de « *la procédure d'extension qui permet une uniformisation de la couverture conventionnelle à l'ensemble des salariés d'une même branche* »¹⁹⁷ et que cette extension ne pourra être arrêtée qu'en présence d'un accord de classification.

147. – Transition. Si la procédure d'extension est une étape importante en ce qu'elle permet d'étendre le système de classification à l'ensemble du secteur d'activité concerné par la branche professionnelle pour ainsi parvenir à son harmonisation, le regroupement des branches initié par le législateur en 2014, semble également s'inscrire dans une telle démarche. En effet, la fusion des branches professionnelles devrait, à terme, permettre une réduction des disparités et inégalités entre les différentes branches professionnelles, surtout entre les « grandes » branches où les négociations sont nombreuses et récurrentes, et les « petites » branches au sein desquelles la négociation se fait plus rare.

Section 2 : L'avenir des classifications professionnelles au regard de la fusion des branches

148. – Plan. Bien que le processus de restauration des branches initiée en 2014 **(A)** ne semble pas avoir de lien, *prima facie*, avec les classifications professionnelles, celui-ci pourrait avoir des répercussions considérables dans les années à venir **(B)**.

¹⁹⁶ C. trav., art. L. 2261-22.

¹⁹⁷ P. RAMAIN, « *Les attentes du ministère du Travail vis-à-vis des branches professionnelles après la crise sanitaire* », préc.

A) Le processus de restructuration des branches

149. – Problématique initiale. La nécessité d'une restructuration des branches professionnelles part du constat selon lequel leur rôle de régulateur ne peut être pleinement rempli que si la « *taille de la branche, en nombre de salarié, est fortement corrélée à son activité conventionnelle* »¹⁹⁸. Ce constat est né d'une analyse des branches professionnelles, initiée en 2004 par Michel de VIRVILLE¹⁹⁹, mettant en avant la nécessité d'une réduction du nombre de branche à une centaine. Dans la continuité du rapport de VIRVILLE, et à la demande du Premier ministre de l'époque, Jean-Frédéric POISSON publie un rapport le 11 mai 2009²⁰⁰ qui recense plus de 900 branches professionnelles. Ces deux rapports constatent que, sur l'ensemble des branches professionnelles, une majorité de « petites » branches se contentent de reprendre les dispositions légales sans véritable apport ni négociation mais également que la fragmentation des branches peut conduire à une rupture d'égalité entre les salariés mais aussi entre les entreprises. À titre d'exemple, la branche de la Métallurgie était, jusqu'au 7 février 2020²⁰¹, morcelée en pas moins de 76 conventions collective territoriales et environ 25 accord nationaux autonomes, amenant ainsi l'interrogation suivante : « *constituait-elle [...] une seule branche ou 77 branches ?* »²⁰².

150. – L'intervention législative. Concomitamment à la réforme de 2014 sur la représentativité patronale²⁰³, le législateur introduit le projet d'une restructuration des branches professionnelles en dotant le ministre du travail d'outils lui permettant d'y parvenir au sein de l'article L. 2261-32 du Code du travail. Pour cela, il met en place deux critères cumulatifs – rendus alternatifs par la loi « *Rebsamen* » du 17 août 2015²⁰⁴ – lui permettant de fusionner le champ de

¹⁹⁸ F. PUISSAT, « *Le bilan des réformes en matière de dialogue social et de négociation collective* », rapport d'information du Sénat, 30 juin 2021, n°722, p. 91.

¹⁹⁹ M. de VIRVILLE, « *Pour un code du travail plus efficace* », rapport au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, 15 janv. 2004.

²⁰⁰ J.-F. POISSON, « *Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles* », rapport au Premier ministre, 11 mai 2009.

²⁰¹ CCN de la métallurgie, 7 févr. 2020, préc.

²⁰² F. CHAMPEAUX, « *La métallurgie remet à plat ses classifications* », préc.

²⁰³ L. n° 2014-288, 5 mars 2014 : JO 6 mars 2014.

²⁰⁴ L. n°2015-994, 17 août 2015 : JO 18 août 2015.

deux conventions collectives : la faible représentativité des organisations patronales²⁰⁵ ainsi que la faible activité conventionnelle²⁰⁶.

En 2016, et à l'occasion de la loi Travail²⁰⁷, il a rappelé que ce mouvement de restructuration devait s'accélérer pour faire passer le nombre de branches professionnelles de 700 à environ 200²⁰⁸. À cette occasion, il modifie l'article L. 2261-32 du Code du travail et définit cinq critères alternatifs afin de remplacer les deux précédents. Ce dernier pourra alors engager une fusion lorsque la branche :

- est « *caractérisée par la faiblesse des effectifs salariés* » – ce critère a été précisé par l'une des ordonnances Macron du 22 septembre 2017²⁰⁹ et l'article L. 2261-32 fait désormais référence au seuil de « *5000 salariés* » –,
- a une faible activité conventionnelle,
- a « *champ d'application géographique [...] uniquement régional ou local* »,
- a une faible représentativité des organisations patronales,
- mais également « *en l'absence de mise en place ou de réunion de la commission prévue à l'article L. 2232-9* » du Code du travail, à savoir la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Enfin, la loi du 5 septembre 2018 est venue renforcer les critères dégagés en 2016 en introduisant une sixième condition : « *l'absence de capacité à assurer effectivement la plénitude de ses compétences en matière de formation professionnelle et d'apprentissage* »²¹⁰

²⁰⁵ C. trav., art. L. 2261-32, dans sa rédaction issue de la loi du 5 mars 2014, lorsque « *moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs* ».

²⁰⁶ C. trav., art. L. 2261-32, dans sa rédaction issue de la loi du 5 mars 2014, lorsque « *l'activité conventionnelle présente, sur les cinq années précédentes, une situation caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts par ces accords au regard des obligations et de la faculté de négocier de celle-ci* ».

²⁰⁷ L. n° 2016-1088, 8 août 2016 : JO 9 août 2016.

²⁰⁸ L. n° 2016-1088, 8 août 2016, préc., art. 25 non codifié.

²⁰⁹ Ord. n° 2017-1386, 22 sept. 2017 : JO 23 sept. 2017.

²¹⁰ C. trav., art. L. 2261-32.

151. – Le bilan des réformes. Les réformes successives opérées depuis 2014 ont permis une réduction colossale du nombre de branche, passant de plus de 900 à environ 250 aujourd'hui²¹¹, « dont une trentaine couvre moins de 5000 salariés ». Ces restructurations sont intervenues, en majorité, sur la base de regroupement volontaires puisque « 40 arrêtés de fusion » ont été pris contre « 76 processus fusion volontaire ». Sur ces 76 fusions, « 52 branches (ont) signé un accord de fusion, créant 18 nouveaux champs conventionnels » et « 24 branches ont fusionné en concluant directement une nouvelle convention collective, créant sept nouvelles conventions collectives »²¹². Avec l'arrivée de la crise sanitaire, le rythme des réformes en matière de restructuration des branches a diminué. Cependant, ce ralentissement pourrait s'avérer positif puisqu'il permet de prendre un peu de hauteur sur le bilan de 2019 ainsi que sur les réformes successives et pourrait permettre la fixation de nouveaux moyens et objectifs. En effet, si le Gouvernement avait annoncé vouloir réduire le nombre de branches entre 50 et 100²¹³, une telle réduction drastique pourrait conduire à omettre certaines spécificités de branches et ainsi susciter quelques « réticences tout à fait compréhensibles de ceux qui craignent de voir la spécificité de l'activité qu'ils portent « noyée » dans un ensemble plus vaste »²¹⁴. Autrement dit, les partenaires sociaux, les entreprises, mais également les salariés exerçant une activité spécifique au sein d'une branche trop « générale » du fait de la fusion pourraient s'opposer à cette dernière, perturbant ainsi la cohérence recherchée initialement. Dans le rapport non définitif proposé par Pierre RAMAIN²¹⁵, ce dernier met en exergue – par le biais d'un schéma reproduit ci-après – ce à quoi pourrait ressembler « l'édifice conventionnel de chaque branche » à la suite de la prise en compte de l'ensemble des spécificités régionales, catégorielles ou encore sectorielles²¹⁶, et s'interroge sur la mesure de la représentativité dans une telle hypothèse.

²¹¹ V. annexe n° 3 reprenant l'article écrit par S. ARNAUD-MICHA, « Restructuration des branches : de la fusion à l'harmonisation », JCP S 2022, 1126, qui reproduit, sous la forme de tableaux le bilan actuel de la fusion des branches professionnelles.

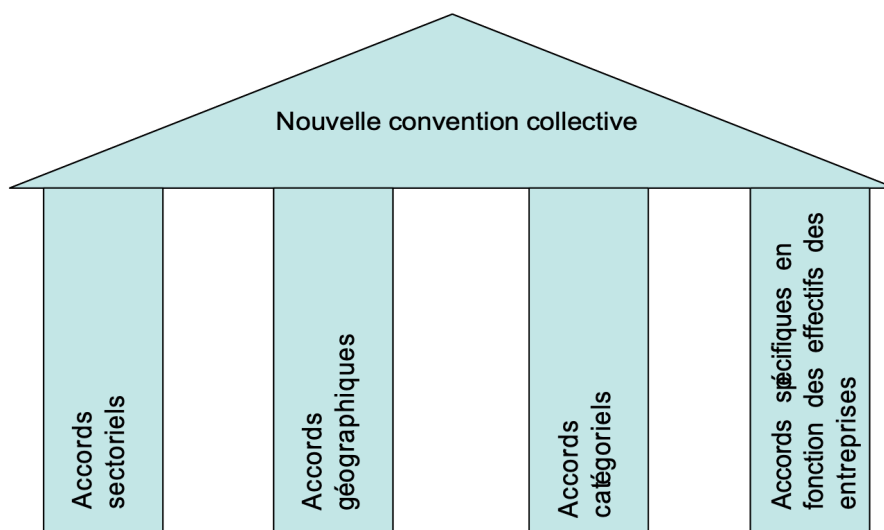
²¹² F. PUISSAT, « Le bilan des réformes en matière de dialogue social et de négociation collective », préc., p. 94.

²¹³ F. PUISSAT, « Le bilan des réformes en matière de dialogue social et de négociation collective », préc., p. 95.

²¹⁴ P. RAMAIN, « Rapport sur la restructuration des branches professionnelles », rapport non définitif, janv. 2020, p. 49.

²¹⁵ P. RAMAIN, « Rapport sur la restructuration des branches professionnelles », préc.

²¹⁶ P. RAMAIN, « Rapport sur la restructuration des branches professionnelles », préc., p. 50.



P. RAMAIN, « *Rapport sur la restructuration des branches professionnelles* »

Au sein de son rapport sur le bilan des réformes en matière de dialogue social et de négociation collective, le Sénat met en avant la nécessité d'une intervention législative face à un « *cadre actuel (ayant) épuisé ses possibilités* », notamment par la mise en place d'un « *nouveau critère de fusion* ». Pour cela, il préconise de « *réintroduire la possibilité de fusionner des champs conventionnels afin de renforcer leur cohérence, après avoir déterminé dans la loi, après concertation avec les partenaires sociaux, les critères sur la base desquels cette cohérence devra s'apprécier* »²¹⁷. Le Sénat semble donc faire de la cohérence des champs conventionnel la pierre angulaire permettant de parachever la restructuration des branches, et cette cohérence prend tout son sens lorsqu'on l'analyse au regard des classifications professionnelles.

B) Les répercussions de la restructuration des branches sur les classifications

152. – Restructuration des branches et classifications professionnelles. Si la question d'une restructuration des branches ne semble pas intéresser les classifications professionnelles au premier abord, les conséquences d'une telle restructuration pourraient être très importantes en la matière. En effet, « *le regroupement de branches est susceptible d'entraîner une dilution du poids électoral faisant perdre leur représentativité à certaines organisations professionnelles*

²¹⁷ F. PUISSAT, « *Le bilan des réformes en matière de dialogue social et de négociation collective* », préc., p. 98, préconisation n° 19.

patronales »²¹⁸. Afin d'expliquer de manière pratique cette potentielle dilution, prenons un exemple simple : je dispose de deux verres. Dans le premier se trouve 5cl de lait tandis que dans le second se trouve 50cl de café. Chaque verre bu séparément aura le goût du produit qu'il contient. Pourtant, si je dilue le lait dans le café, le goût du lait disparaîtra presque complètement et ne restera que le goût du café. Cela fonctionne de la même manière en matière de représentativité : une organisation patronale qui serait la seule représentative au sein d'une branche comprenant 10 entreprises adhérentes pour un total de 500 salariés pourra perdre totalement cette représentativité – à l'issue de la prochaine audience²¹⁹ – par le jeu d'une absorption par une branche comprenant 500 entreprises adhérentes pour un total de 10 000 salariés. Dans une telle hypothèse, certaines organisations patronales pourtant représentatives depuis plusieurs années au sein d'une branche pourraient perdre leur représentativité et se voir imposer des conventions et accords auxquels elles n'adhèrent pas. Pour lutter contre ce phénomène et que la négociation de branche soit perçue comme légitime au niveau de la branche absorbée, les différentes organisations syndicales devront se réunir en amont pour ainsi discuter des nouvelles modalités de représentation et trouver un terrain d'entente favorisant le dialogue social.

153. – Une restructuration, symbole d'unité ? Si le constat de l'impossibilité de parvenir à une unité sur l'ensemble du territoire et ce, de par les divergences entre différentes branches professionnelles, la restructuration des branches et leur fusion pourrait permettre au paysage conventionnel d'apparaître comme plus unifié. Malgré cela, le danger d'une restructuration des branches réside dans l'effacement possible de l'identité de certaines branches professionnelles par le jeu de l'absorption vu précédemment. Pour autant, le processus de restructuration pourrait être un symbole d'unité en ce qu'il permettrait de lutter contre l'obsolescence des négociations mais également des systèmes de classification, « *ennemi(e) de la négociation de branche* »²²⁰. Pour cela, le processus de restructuration doit donc permettre de « *vivifier la négociation collective* »²²¹, ce qui passe nécessairement par des négociations réfléchies et concertées entre les partenaires sociaux des branches étant amenées à fusionner, notamment afin de permettre un lissage du système de classification et éviter à certaines entreprises de se retrouver, du jour au lendemain, avec une

²¹⁸ C. FROUIN, « *La négociation du regroupement de branches* », JCP S 2016, 1443.

²¹⁹ C. trav., art. L. 2261-34

²²⁰ A. SAURET, « *Branches professionnelles, désirs d'avenir et prospectives* », JCP S 2022, 1122.

²²¹ A. SAURET, « *Le regroupement des branches* », JCP S 2016, 1441.

classification conventionnelle ne correspondant pas au modèle économique ou sectoriel dans lequel elles auraient jusqu'alors évolué.

154. – Conclusion de chapitre. La branche apparaît comme le niveau idéal de négociation d'une classification professionnelle puisque les objectifs poursuivis par cette négociation coïncident avec ceux de la branche. Les partenaires sociaux ayant à leur disposition des moyens importants pour analyser les différents besoins et évolutions du secteur d'activité, ils peuvent ainsi réguler et harmoniser de la meilleure manière possible l'ensemble de la branche. Le choix de la branche comme niveau de négociation semble alors parfait pour lutter contre le dumping social, mais également pour favoriser la mise en place de garanties sociales pour l'ensemble des salariés en leur faisant bénéficier de conditions de travail similaires, d'un accès à un même catalogue de formation professionnelle ainsi de salaires minima en fonction du poste qu'ils occupent et cela, par le biais du système de classification conventionnelle.

155. – Transition. Selon d'aucuns, « *la négociation de classification ne saurait être l'apanage d'un niveau au détriment d'un autre* »²²² puisque c'est « *l'articulation* » de ces deux niveaux de branche et d'entreprise qui permet la construction d'un système de classification efficient. La branche doit donc se placer au service des entreprises après une analyse précise de l'ensemble du secteur d'activité, mais ces dernières doivent, de leur côté, faciliter la mise en oeuvre de la classification conventionnelle, notamment en favorisant sa réception ainsi qu'en se l'appropriant.

CHAPITRE 2 : Un vecteur organisationnel et structurel au niveau de l'entreprise

156. – Plan. Le système de classification mis en place au niveau de la branche joue un rôle de vecteur organisationnel et structurel au niveau de l'entreprise. Cependant, et pour jouer pleinement ce rôle, les classifications conventionnelles doivent être réceptionnées par les différentes entreprises de la branche (**Section 1**), pour ensuite pouvoir être utilisées à leur avantage, notamment dans le cadre de la mise en place d'un système de protection sociale complémentaire (**Section 2**).

²²² F. EYRAUD, A. JOBERT, P. ROZENBLATT & M. TALLARD, « *Les classifications dans l'entreprise : production des hiérarchies professionnelles et salariales* », préc., p. 78.

Section 1 : La réception des classifications au sein de l'entreprise

157. – Plan. La réception des classifications par les différentes entreprises de la branche permettent à ces dernières de s'approprier leur aspect managérial par le biais d'une hiérarchisation des postes de l'entreprise (A), mais également salarial par le biais du salaire minimum hiérarchique (B).

A) L'aspect managérial des classifications

158. – Fiche de poste et hiérarchisation de l'entreprise. La réception du système de classification mis en place au niveau de la branche se traduit par l'élaboration de la fiche de poste. Celle-ci joue un rôle central lors du recrutement du salarié, mais également au cours de la relation contractuelle puisqu'elle permet d'apprécier la « *trajectoire professionnelle* »²²³ de ce dernier, notamment par le biais d'entretiens annuels d'évaluation. Enfin, elle jouera un rôle important lors d'un contentieux en reclassement professionnel puisque le juge y portera une attention particulière afin d'apprécier la classification accordée au salarié.

Avant même de recruter un salarié, l'employeur devra identifier l'emploi concerné. Pour cela, il pourra soit se fonder sur les emplois repères contenus au sein de la grille de classification s'il s'avère que la convention collective applicable met en place un système de classification « Parodi » ou « Parodi amélioré ». Soit identifier le poste concerné dès lors que la convention collective applicable met en place un système de classification par critères classants. Dans une telle hypothèse, l'employeur doit procéder à l'identification du poste par le biais de ses caractéristiques, à savoir : les tâches à réaliser, les missions et responsabilités confiées au salarié, les connaissances requises ainsi que l'autonomie nécessaire.

Dans le cas particulier où l'emploi ne serait pas prévu par la classification conventionnelle, l'employeur devra procéder par assimilation en rapprochant le poste concerné du poste le plus proche contenu au sein de la classification. Saisis d'un contentieux en reclassification, les juges du

²²³ F. EYRAUD, A. JOBERT, P. ROZENBLATT & M. TALLARD, « *Les classifications dans l'entreprise : production des hiérarchies professionnelles et salariales* », préc., p. 65.

fond devront effectuer la même assimilation que celle incombant à l'employeur au moment de l'établissement de la fiche de poste²²⁴.

Une fois le poste identifié, l'employeur est débiteur d'une obligation de mettre en place une fiche de poste contenant, notamment, la dénomination du poste ainsi que sa position hiérarchique au sein de la grille de classification. Celle-ci correspond à la qualification professionnelle de l'emploi auquel est affecté le salarié au regard de sa qualification individuelle et a été définie par une circulaire du 24 août 1988 comme tout référence susceptible d'être employée dans le système de classification en vigueur dans la branche à laquelle appartient l'entreprise. Elle pourra ainsi prendre la forme d'une position, d'un groupe, d'un niveau ainsi que d'un échelon, d'une catégorie professionnelle ou encore d'un coefficient. Bien que l'employeur soit directement concerné, il apparaît que d'autres acteurs vont venir l'aider dans cette tâche. À cette occasion, le service des ressources humaines ainsi que le futur supérieur hiérarchique participeront à l'élaboration de cette fiche de poste.

Dès lors, et au vu des différentes fiches de poste ayant été établies dans l'entreprise, l'employeur pourra se fonder sur la classification professionnelle de branche pour hiérarchiser son entreprise. La classification apparaît alors comme une « *règle cadre en ce qu'elle fixe des principes de classement qui ne prennent leur sens que dans la mise en forme à laquelle procède l'entreprise* »²²⁵

159. – Le développement des compétences. Comme cela a pu être souligné précédemment, la notion de compétence est synonyme de celle de qualification et est, à ce titre, une source de définition de la notion de classification²²⁶. L'émergence de la notion de compétence en tant que critère classant, associée à l'importance de la formation professionnelle, permet de mettre en avant le fait que le développement des compétences au sein de l'entreprise a pris une importance capitale. En outre, la montée en puissance des certifications conventionnelles permet à l'entreprise de parvenir à de meilleures performances économiques et est un facteur d'avancée de carrière pour les salariés. En effet, l'acquisition d'une certification de branche permet à un salarié de se voir attribuer une position au sein de la grille de classification et, de façon incidence, au sein de la hiérarchie de l'entreprise. Il apparaît donc nécessaire, tant d'un point de vue économique, que d'un point de vue

²²⁴ Cass. soc., 3 mai 1989, n° 86-45.423 : Inédit ; Cass. soc., 19 mars 2008, n° 06-45.413 : Inédit ; Cass. soc., 16 mai 2007, n° 05-44.974 : Inédit ; Cass. soc., 19 oct. 2016, n° 15-16.390 : Inédit.

²²⁵ F. EYRAUD, A. JOBERT, P. ROZENBLATT & M. TALLARD, « *Les classifications dans l'entreprise : production des hiérarchies professionnelles et salariales* », préc., p. 78.

²²⁶ V. *supra*, n° 39 et s.

managérial, que les entreprises parviennent à s'approprier ce système de développement des compétences, leur permettant ainsi de faire face aux évolutions technologiques tout en devant plus compétitives et en offrant un cadre de progression de carrière à leurs salariés.

B) La notion de salaire minimum hiérarchique

160. – La structure du salaire minimum hiérarchique. La notion de salaire minimum hiérarchique, ou de salaire minimum conventionnel est une notion particulièrement importante en matière de classification conventionnelle puisqu'elle permet de fixer les salaires *minima* propres à chaque niveau hiérarchique mis en place par celle-ci. La construction des classifications et des salaires minimum hiérarchiques peut être rapprochée de la mise en place des arrêtés « Parodi » puisque la classification correspond aux arrêtés de classifications des emplois, tandis que les salaires minimum conventionnels correspondent aux arrêtés primaires, fixant les salaires pour chaque emploi.

La structure des salaires minimum hiérarchiques peut être rapprochée de celle du salaire minimum interprofessionnel de croissance puisqu'elle englobe, selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, « *tous les avantages en espèces consentis en contrepartie ou à l'occasion du travail* »²²⁷, c'est-à-dire le salaire de base ainsi que les compléments de rémunération²²⁸.

Le salaire minimum conventionnel doit cependant être distingué du salaire minimum national professionnel des salariés sans qualifications qui a pour but de fixer le montant plancher des salariés se situant à la base de la grille de classification. Cette distinction est particulièrement importante dans le contexte actuel d'inflation puisque la revalorisation de ce salaire minimum versé aux salariés sans qualifications pourrait dépasser certains salaires minimums hiérarchiques et ainsi créer une distorsion des grilles salariales, d'où la nécessité d'une vague de négociation relative aux salaires minimum conventionnels de branche.

161. – L'anéantissement de la jurisprudence antérieure par le ministère du travail . La notion de salaire minimum hiérarchique a connu un rebondissement particulièrement inattendu à l'occasion de l'ordonnance Macron n° 2017-1385 du 22 septembre 2017. En effet, ces dernières ont

²²⁷ Cass. soc., 16 juin 1982, n° 80-40.691 ; Cass. soc., 15 nov. 1984, n° 82-42.055 ; Cass. soc., 18 juin 2002, n° 00-42.058 : Inédit.

²²⁸ Cass. soc., 23 févr. 1977, n° 75-40.685 : Bull. civ. V, n° 135, p. 105.

instauré les trois « blocs » des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du Code du travail, à savoir :

- Un bloc 1 relatif aux treize matières d'ordre public social qu'un accord d'entreprise ne peut qu'améliorer²²⁹, et parmi lesquelles figurent les salaires minima hiérarchiques ainsi que les classifications professionnelles²³⁰,
- Un bloc 2 relatif aux quatre matières pouvant contenir des clauses de verrouillages permettant simplement une amélioration par le biais d'un accord d'entreprise,
- Et un bloc 3 relatif à tous les autres domaines dans lesquels l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche, et qui intègre les compléments de rémunération.

Suite à cette ordonnance, le ministère du travail adopte une analyse dite « restrictive » des salaires minima hiérarchiques qui le conduit à énoncer que l'ancienne interprétation jurisprudentielle de la notion, à savoir le salaire de base ainsi que les compléments de rémunération, ne permet pas à ces salaires minimum conventionnels d'être considérés comme relevant de l'article L. 2253-1 et donc de bénéficier d'une primauté sur les accords d'entreprise. Cette position pour le moins « *controversée* » du ministère du travail amenait, dans son sillage, des problématiques importantes en matière de régulation salariale puisque la branche aurait pu être dépouillée de toute compétence en matière de salaire. En effet, et comme le souligne Sylvain NIEL dans un article particulièrement éclairant sur la question, les partenaires sociaux de branches se trouvaient dans une position pour le moins complexe puisqu'ils n'avaient à leur disposition que deux solutions particulièrement difficiles à mettre en œuvre afin de s'aligner sur l'analyse du ministère du travail : « *soit maintenir le montant des grilles de rémunération dans leur état [...], soit réduire le montant de ces grilles de rémunération* »²³¹. Dans la première hypothèse, l'obtention d'un mandat par les organisations patronales aurait été particulièrement difficile puisque cette négociation aurait eu pour effet

²²⁹ L'utilisation du terme « améliorer » au lieu de « déroger » revêt une importance capitale puisque la dérogation permet d'écarter une disposition, tandis que l'amélioration est vue comme une prolongation de la disposition initiale. Pour plus de précisions, V. not. F. BERGERON-CANUT, « *Salaires minima et classifications professionnelles : articulation entre accord de branche et accord d'entreprise* », Cah. soc. oct. 2017, n° 121p7, p. 479.

²³⁰ C. trav., art. L. 2253-1.

²³¹ S. NIEL, « *Le salaire minimum conventionnel va-t-il disparaître ?* », SSL 2019, n° 1877.

d'entraîner « *des augmentations de salaire de l'ordre de 2% à 24%* »²³², augmentation dont les entreprises se seraient volontiers passé. Dans la seconde hypothèse, les organisations syndicales se seraient montrées « *réticentes à signer des accords réduisant drastiquement le montant des grilles de salaire* »²³³. Un blocage au niveau de la négociation des salaires minima hiérarchique au niveau de branche aurait alors eu lieu, ce qui aurait desservi à la fois la branche dans son rôle de régulateur salarial, mais également les entreprises en ce qu'elle leur aurait fait perdre leur flexibilité dans la détermination de la structure de la rémunération.

162. – Le retour à la jurisprudence antérieure par le Conseil d'État. C'est ainsi que le Conseil d'État est venu « *au secours des branches* »²³⁴ par le biais d'une décision rendue en assemblée le 7 octobre 2021²³⁵ afin de rétablir la jurisprudence antérieure dégagée par la Cour de cassation. À cette occasion, il met pour la première fois en oeuvre « *la procédure expérimentale prévue par le décret n° 2020-1404 du 18 novembre 2020, permettant aux formations d'instruction ou du jugement du Conseil d'État, dans les affaires présentant un intérêt particulier, d'organiser, avant l'audience, une « séance orale d'instruction » [...] au cours de laquelle les partenaires sociaux, directement intéressés par la solution du litige, ont pu longuement exprimer leur point de vue* »²³⁶.

Il résulte de cette décision que les partenaires sociaux de branche disposent toujours de la primauté en matière de fixation du montant des salaires minimums conventionnels, et que ces derniers peuvent décider, ou non, d'englober les compléments de rémunération au sein du salaire minimum hiérarchique mis en place au niveau de la branche. Les partenaires sociaux conservent alors leur rôle de création d'un « *socle de garanties sociales au bénéfice des salariés* » permettant une lutte contre le dumping social en évitant que les entreprises de la branche puissent « *y déroger en défaveur des salariés* »²³⁷. Pour autant, et malgré ce retour en arrière, certains auteurs considèrent

²³² S. NIEL, « *Le salaire minimum conventionnel va-t-il disparaître ?* », préc.

²³³ S. NIEL, « *Le salaire minimum conventionnel va-t-il disparaître ?* », préc.

²³⁴ F. BERGERON-CANUT, « *Salaires minima hiérarchiques : le Conseil d'État au secours des branches* », JCP G 2021, 1205.

²³⁵ CE, ass., 7 oct. 2021, n°433053 : FRS oct. 2021, n° 19, p. 32 ; C. TERRENOIRE, « *Définition des salaires minima hiérarchiques : les pouvoirs respectifs des conventions de branche et d'entreprise définis par le Conseil d'État* », JCP E 2021, 1521.

²³⁶ F. PINATEL, « *Salaire minimum hiérarchique et négociation d'entreprise : le passé à l'œuvre* », JCP S 2021, 1300.

²³⁷ S. NIEL, « *Le salaire minimum conventionnel va-t-il disparaître ?* », préc.

que l'interprétation donnée par le Conseil d'État est une interprétation quasi *contra legem* puisqu'elle se place en contradiction avec l'esprit du législateur au moment des ordonnances Macron²³⁸.

163. – Transition. Outre l'aspect managérial et salarial de la réception des classifications professionnelles pour les différentes entreprises de la branche, il apparaît que la grille de classification peut jouer un rôle central en matière de protection sociale complémentaire. En effet, les catégories objectives de salariés peuvent trouver leur fondement au sein de la classification professionnelle prévue par la branche et ainsi permettre des différences en matière de garanties collectives.

Section 2 : Le rôle des classifications en matière de protection sociale complémentaire

164. – Présentation des garanties de protection sociale complémentaire. Les garanties collectives ou garanties de protection sociale complémentaire recouvrent la prévoyance (risques lourds avec l'incapacité, l'invalidité, l'inaptitude et le décès), la complémentaire santé (frais de santé) ainsi que la retraite supplémentaire. Le régime de protection sociale complémentaire est appelé familièrement par les salariés « la mutuelle » et ce, même si ce n'est pas nécessairement une mutuelle qui les prend en charge puisque des sociétés d'assurance, des institutions de prévoyance ou encore des mutuelles peuvent les prendre en charge. Pendant très longtemps, ces garanties collectives étaient facultatives pour certaines entreprises et étaient donc un facteur d'attractivité et de fidélisation des salariés. Cependant, et à la suite d'une réforme majeure découlant de la loi du 13 juin 2013²³⁹, la généralisation de la complémentaire santé, à partir du 1^{er} janvier 2016, est devenue obligatoire quelle que soit la taille ou le secteur d'activité de l'entreprise. Aujourd'hui, l'intérêt pour une entreprise de mettre en place un régime de protection sociale complémentaire particulièrement protecteur réside toujours dans l'attractivité ainsi que la fidélisation des salariés pouvant en découler, mais elle permet également une exonération des cotisations patronales dans le cas où le régime de protection sociale complémentaire à un caractère collectif et obligatoire²⁴⁰.

²³⁸ F. PINATEL, « *Salaires minimum hiérarchique et négociation d'entreprise : le passé à l'œuvre* », préc.

²³⁹ L. n° 2013-504, 14 juin 2013, JO 16 juin 2013.

²⁴⁰ CSS., art. L. 242-1.

165. – Les catégories objectives de salariés. Afin de satisfaire à l'exigence d'un caractère collectif, les garanties de protection sociale complémentaire doivent bénéficier « à l'ensemble des salariés ou à une partie d'entre eux, sous réserve qu'ils appartiennent à une catégorie établie à partir de critères objectifs déterminés par décret en Conseil d'Etat »²⁴¹. Ces critères ont été établis par le décret du 9 janvier 2012²⁴² au sein de l'article R. 242-1-1 du Code de sécurité sociale, qui a été modifié par le décret du 8 juillet 2014²⁴³, avant d'être révisé, à nouveau, par le décret du 30 juillet 2021²⁴⁴. Désormais, cinq critères permettent de définir une catégorie objective de salariés :

- L'appartenance aux catégories professionnelles de cadres et de non-cadres,
- Des seuils de rémunération, définis par rapport aux tranches AGIRC-ARCCO,
- La place dans les classifications professionnelles instaurée par accord de branche, par accord professionnel ou par accord interprofessionnel,
- L'appartenance aux sous-catégories définies au sein d'une classification avec la prise en compte du niveau de responsabilité, du type de fonctions, du degré d'autonomie ou de l'ancienneté dans le travail des salariés,
- L'appartenance à une catégorie issue d'un usage professionnel.

166. – Classifications professionnelles et catégories objectives. Il ressort de la combinaison des articles R. 242-1-1 et R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale, que les classifications professionnelles peuvent jouer un rôle majeur dans la détermination des catégories objectives, mais surtout dans le bénéfice de certaines garanties collectives.

Une distinction entre les salariés cadres et non-cadres peut être effectuée et ce, pour l'ensemble des garanties, à savoir la prévoyance, la complémentaire santé, et la retraite. Une différenciation peut également être effectuée en fonction de la place dans les classifications professionnelles et ce,

²⁴¹ CSS., art. L. 242-1.

²⁴² D. n° 2012-25, 9 janv. 2012, JO 11 janv. 2012.

²⁴³ D. n° 2014-786, 8 juill. 2014, JO 10 juill. 2014.

²⁴⁴ D. n° 2021-1002, 30 juill. 2021, JO 31 juill. 2021.

uniquement en matière de retraite supplémentaire et de prévoyance. Ainsi, et dans ces deux cas précis, une différence de traitement sera justifiée par le caractère objectif de la distinction opérée par la loi puisque l'ensemble des salariés seront considérés comme étant couverts par le régime de garanties collectives. L'employeur n'aura donc pas à se justifier dans le cadre d'un contentieux portant sur une inégalité de traitement.

Dans tous les autres cas, l'article R. 242-1-2 du Code de la sécurité sociale dispose que « *l'employeur devra être en mesure de justifier que la ou les catégories établies à partir des critères objectifs mentionnés à l'article R. 242-1-1 permettent de couvrir tous les salariés que leur activité professionnelle place dans une situation identique au regard des garanties concernées* ». Cela recouvre l'hypothèse d'une différence de traitement fondée sur les sous-catégories prévues par la classification professionnelle.

Ces dispositions légales sont particulièrement intéressantes pour les entreprises puisque ces dernières recherchent « *le plus souvent la mise en place des garanties les mieux adaptées possibles aux besoins des salariés* »²⁴⁵. Les entreprises, afin d'acquiescer une certaine souplesse dans la mise en place des garanties collectives complémentaires, peuvent donc se tourner vers la notion de sous-catégories au regard de la classification professionnelle pour adapter le système de protection sociale complémentaire aux besoins réels des différentes catégories de salarié. À titre d'exemple, une entreprise pourra décider de couvrir, de façon pleine et entière, le risque lié au syndrome du canal carpien pour l'ensemble de ses salariés administratifs, particulièrement exposés à ce type de maladie professionnelle, tandis qu'elle pourra décider de couvrir

Ce faisant, une entreprise pourra associer la prévention des risques professionnels à une meilleure couverture de ces différents risques. Pour cela, elle pourra se fonder sur une analyse des différents risques professionnels en fonction des catégories de salariés découlant de la classification en vigueur et utiliser le document unique d'évaluation des risques professionnels afin de s'inscrire dans une démarche de prévention et de réparation de ces risques.

167. – Égalité de traitement et protection sociale complémentaire. Suite à la publication du décret du 9 janvier 2012²⁴⁶, certains auteurs se sont interrogés sur la possibilité d'un contentieux fondé sur une différence de traitement opérée à l'occasion de la mise en place d'un régime de

²⁴⁵ G. BRIENS, « *Un marathon dans un champ de mines ?* », SSL 2012, n° 1530.

²⁴⁶ D. n° 2012-25, 9 janv. 2012, préc.

protection sociale complémentaire. La Cour de cassation, saisie dans le cadre d'un contentieux relatif au taux de financement d'un régime de protection sociale complémentaire, a pu énoncer, dans une série d'arrêts rendus le 13 mars 2013²⁴⁷, que le principe d'égalité de traitement ne s'applique que partiellement en matière de protection sociale complémentaire.

Si certains, à l'instar de Philippe COURSIER, considèrent que le principe « à travail égal, salaire égal » ne s'applique pas en matière de protection sociale complémentaire puisque les « *droits issus de tels accords ont du mal à être qualifiés de « rémunération* » »²⁴⁸. D'autres, à l'image du Professeur Dominique ASQUINAZI-BAILLEUX considèrent que « *les critères utilisés en droit de la sécurité sociale qui emportent une présomption de conformité au regard de l'exemption des cotisations sociales - même s'ils peuvent aider à justifier de l'inégalité de traitement entre salariés de la même entreprise - ont peu de chance d'emporter la conviction du juge du travail* », et qu'il aurait été « *plus judicieux de poser une présomption de pertinence lorsque les critères d'exonération ont été respectés* »²⁴⁹.

Cependant, et malgré une telle opposition, le principe d'égalité de traitement ne semble pas s'appliquer en matière de protection sociale complémentaire, mais le juge saisi d'un tel contentieux pourra néanmoins demander à l'employeur de se justifier sur la différence de traitement opérée, surtout si cette dernière découle du quatrième critère relatif aux sous-catégories.

168. – Conclusion de chapitre. L'appropriation du système de classification conventionnelle par les entreprises de la branche apparaît comme un facteur de performance. Les règles d'articulation des niveaux de négociation offrent une porte de sortie aux entreprises se situant dans une branche au sein de laquelle règne une certaine inertie conventionnelle puisque ces dernières pourront, par le biais d'un accord d'entreprise, améliorer les conditions prévues par l'accord de branche et même instaurer leur propre grille de classification d'entreprise, dès lors qu'elles satisferont au respect des minima prévus par la branche.

²⁴⁷ Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-20.490 : Bull. civ. V, n° 70 : « *en raison des particularités des régimes de prévoyance couvrant les risques maladie, incapacité, invalidité, décès et retraite, qui reposent sur une évaluation des risques garantis, en fonction des spécificités de chaque catégorie professionnelle, prennent en compte un objectif de solidarité et requièrent dans leur mise en œuvre la garantie d'un organisme extérieur à l'entreprise, l'égalité de traitement ne s'applique qu'entre les salariés relevant d'une même catégorie professionnelle* »

²⁴⁸ P. COURSIER, « *De l'égalité de traitement des régimes de prévoyance catégoriel* », JCP S 2013, 1144.

²⁴⁹ D. ASQUINAZI-BAILLEUX, « *L'exonération de cotisations sociales et sa conjugaison avec le principe d'égalité de traitement* », Dr. soc. 2013, p. 907.

169. – Conclusion de titre. La classification professionnelle de branche, en tant que norme conventionnelle à laquelle les entreprises ne peuvent déroger, impose une hiérarchisation des postes auxquels sont assortis des minima de salaire, tout en prévoyant des conditions permettant aux salariés une évolution de carrière au sein de l'entreprise. Pourtant, celle-ci est également une norme cadre qui fixe des principes de classement que les entreprises doivent s'approprier et qu'elles peuvent améliorer pour les faire coïncider avec leurs développements respectifs. Une articulation entre ces deux niveaux est donc essentielle au bon fonctionnement ainsi qu'à la construction d'un système de classification facteur de performance économique au niveau de la branche. Le caractère normatif des classifications conventionnelles permet alors aux salariés de la branche de les mobiliser dans le cadre d'un contentieux pour ainsi obtenir leur reclassement dès lors que l'entreprise n'aurait pas respecté les conditions prévues au sein de l'accord de classification.

TITRE II : LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES, UNE SOURCE DE CONTENTIEUX CROISSANT

170. – Plan. Selon d’aucuns, « *les classifications ne constituent pas un sujet d’étude prise des juristes. Non qu’ils les ignorent mais ils les observent plutôt en touristes* »²⁵⁰. Pour autant, celles-ci sont une source de contentieux croissant depuis déjà plusieurs années et les délaisser revient, aujourd’hui, à passer outre la compréhension d’une part importante du contentieux prud’homal. Il conviendra dès lors de s’intéresser à l’office du juge en matière de classifications (**Chapitre 1**), avant d’analyser leur rôle en matière de lutte contre les inégalités de traitement et les discriminations (**Chapitre 2**).

CHAPITRE 1 : L’office du juge en matière de classifications

171. – Plan. Bien que les classifications professionnelles ne ressortent pas comme étant « *l’objet même des actions en justice* »²⁵¹, celles-ci sont invoquées à l’occasion de litiges connexes et prennent ainsi une place de plus en plus importante en matière contentieuse. À cette occasion, le juge a du, au fil du temps, construire une jurisprudence en la matière lui permettant d’apprécier les litiges relatifs au classement des salariés (**Section 1**), mais également les litiges découlant d’accords mettant en oeuvre ces classifications (**Section 2**).

Section 1 : Les litiges relatifs au « classement » des salariés

172. – Plan. Une analyse de l’évolution du contentieux des classifications professionnelles ainsi que de ses enjeux semble nécessaire (**A**) afin de parvenir à une compréhension pleine et entière de la construction actuelle du contentieux du « classement » (**B**).

²⁵⁰ A. LYON-CAEN, « *Le droit et les classifications* », Travail et Emploi, n°38, déc. 1988, p. 21 et s.

²⁵¹ A. LYON-CAEN, « *Le droit et les classifications* », préc.

A) Évolution et enjeu du contentieux des classifications professionnelles

173. – **L'évolution du contentieux des classifications professionnelles.** L'évolution des classifications professionnelles suit l'évolution de la société, et plus particulièrement du monde du travail, il est donc logique que les contentieux qui y sont relatifs évoluent également avec le temps.

Dans les années 80, quatre types de contentieux ont pu être distingués²⁵² :

- Un contentieux relatif « *au recrutement* » qui découle d'une pratique patronale des années 80 consistant à recruter un salarié ne disposant pas de la qualification requise, au sens de la classification conventionnelle, pour exercer un emploi tout en lui proposant une formation assortie d'un engagement de fidélité. Cette pratique obligeait les salariés à rester au service de l'employeur puisque la violation de cet engagement de fidélité entraînait une réparation financière. La disparition de ces engagements de fidélité a entraîné la mutation du contentieux relatif « *au recrutement* » en un contentieux « de l'embauche » désormais en lien avec le contentieux dit du « classement ».
- Un contentieux relatif « *au salaire* » qui consiste à revendiquer un classement supérieur afin de bénéficier d'une meilleure rémunération ainsi que des avantages associés à cette nouvelle position. Ce type de contentieux est encore très présent aujourd'hui et regroupe ce qui est plus communément appelé les contentieux de « surclassement » et de « sous-classement », regroupés au sein du contentieux plus général du « classement ».
- Un contentieux relatif à la « *mobilité* » qui consiste, pour le salarié, à « *invoquer le classement convenu pour contester une initiative patronale* ». Autrement dit, le salarié fait valoir son classement pour refuser certaines tâches, considérées comme étant hors de ses fonctions ou relevant d'un classement supérieur, ou pour contester la sanction résultant de ce refus. Ce contentieux fait appel à une distinction fondamentale en droit du travail entre la modification du contrat de travail et le simple changement dans les conditions de travail, et est toujours présent aujourd'hui.

²⁵² Pour plus de précisions, voir M. DESPAX, « *La qualification professionnelle et ses problèmes juridiques* », JCP G 1962, I, 1710 – F. EYRAUD, A. JOBERT, P. ROZENBLATT & M. TALLARD, « *Les classifications dans l'entreprise : production des hiérarchies professionnelles et salariales* », préc. – A. LYON-CAEN, « *Le droit et les classifications* », préc. – J. YUNG-HING, « *Aspects juridiques de la qualification professionnelle* », préc.

- Enfin, un contentieux dit « *du titre* » qui est relatif au maintien de l'ancienne dénomination à la suite d'un changement d'organisation ou d'appellation. Pour autant, ce contentieux a été réglé très rapidement par la Cour de cassation qui est venue énoncer qu'il n'y avait aucun droit acquis au maintien d'une anciennement dénomination²⁵³. Ce type de contentieux est, aujourd'hui, quasi-inexistant puisque, outre l'absence d'un droit acquis au maintien de l'ancienne dénomination, la plupart des conventions collectives de branche prévoient ces changements de dénomination en mettant en place des dispositions transitoires ainsi que des équivalences entre l'ancienne et la nouvelle dénomination.

174. – La détermination du statut applicable : un enjeu majeur. Le rôle croissant des classifications professionnelles en matière de contentieux prud'homal s'explique par le fait que celles-ci représentent un enjeu majeur pour les salariés comme pour les employeurs. En effet, « *l'intérêt de la détermination du niveau de classification d'un salarié tient à l'existence d'un statut qui lui est lié* », mais également aux « *droits et obligations (qui) sont affectés à chaque niveau de qualification* »²⁵⁴. En droit, le régime applicable suit la qualification juridique. Cet adage peut être transposé à la présente situation puisque le régime ainsi que le statut applicable suivent la classification professionnelle. L'exemple type permettant de mettre en exergue l'importance du statut applicable est l'ensemble du « package » d'avantages, en matière de protection sociale complémentaire, découlant du statut de cadre²⁵⁵.

175. – Débat doctrinal et jurisprudentiel. Deux courants doctrinaux, mais également jurisprudentiels, se sont affrontés en matière de contentieux relatif à un « *classement irrégulier* »²⁵⁶. D'une part, le courant objectiviste qui prône le fait que la classification doit correspondre aux fonctions, peu important la qualification donnée par les parties, défendu par Guillaume Henri CAMERLYNCK et Gérard LYON-CAEN.

²⁵³ Cass. soc., 4 janv. 1979 : Bull. civ. V, n° 5 ; Cass. soc., 8 févr. 1980 : Bull. civ. V, n° 112.

²⁵⁴ R. BRIGUET-LAMARRE, « *L'action en reclassification conventionnelle* », JCP S 2019, 1235.

²⁵⁵ V. supra, n° 164 et s.

²⁵⁶ Pour une analyse approfondie de ces deux courants doctrinaux, voir J. YUNG-HING, « *Aspects juridiques de la qualification professionnelle* », préc., p. 123 et s.

D'autre part, le courant contractuel qui prône le fait que la classification est un élément essentiel du contrat de travail, fruit de la volonté des parties, défendu par Jean MOULY et Jean-Pierre KARAQUILLO,

La jurisprudence de la Cour de cassation a été fortement influencée par ces deux courants et a fini par mettre en place une jurisprudence se situant entre les deux, permettant ainsi au salarié de faire valoir les fonctions réellement exercées ainsi que son contrat de travail dans le cadre des contentieux relatifs à son classement.

B) Le contentieux du « classement »

176. – Plan. Le contentieux du « classement » regroupant une pluralité de contentieux distincts les uns des autres, il conviendra d'étudier leurs éléments communs (1), avant de s'attacher à l'examen de leurs divergences en matière d'objet de la preuve (2).

1) Des éléments communs

177. – La classification professionnelle, un droit subjectif substantiel. Lors d'un litige portant sur la classification professionnelle, les plaideurs ont tendance à qualifier ce dernier de « *demande en reclassification* » ou encore d'« *action en reclassification* », professionnelle ou conventionnelle. Cependant, et « *d'un point de vue purement technique l'expression « action en reclassification professionnelle » paraît davantage convenir puisque la demande renvoie à l'acte par lequel une personne « prend l'initiative d'un procès en soumettant au juge ses présentations* » (CPC, art. 53), contrairement à l'action qui désigne le fondement de la recevabilité des prétentions du plaideur »²⁵⁷. Cette distinction opérée par Raphaël BRIGUET-LAMARRE prend tout son sens en matière procédurale et pourrait être résumée de la manière suivante : la demande est un acte de procédure au moyen duquel est exercée l'action, « *droit subjectif substantiel* »²⁵⁸ détenu par son

²⁵⁷ R. BRIGUET-LAMARRE, « *L'action en reclassification conventionnelle* », préc.

²⁵⁸ H. MOTULSKY, « *Le droit subjectif et l'action en justice* », Archives de Philosophie du Droit, Sirey, 1964, p. 215-230.

auteur. Elle découle de la comparaison des articles 30²⁵⁹ et 53²⁶⁰ du Code de procédure civile et permet de mettre en avant le fait que l'action est un droit qui existe chez son titulaire avant même qu'il ne l'exerce, tandis que la demande est un acte juridique dont l'objet est d'exercer ce droit d'action. Or, une action en reclassification découle d'un droit subjectif substantiel détenu par un salarié puisque celui-ci, au regard des fonctions réellement exercées, dispose d'un droit à un classement précis, prévu par la convention collective qui lui est applicable.

Ce faisant, il semble bien que, d'un point de vue purement lexical et procédural, l'expression « d'action en reclassification » doive être préférée à celle de « demande en reclassification ».

178. – Intérêt à agir et prescription. Comme toute action en justice, une action en reclassification « *est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime au succès ou au rejet d'une prétention* »²⁶¹.

Pour un salarié, cette action va – dans la grande majorité des cas – se fonder sur une demande d'interprétation d'une disposition conventionnelle. Dans une telle hypothèse, le litige sera considéré comme découlant de l'exécution du contrat de travail et sera, à ce titre, soumis à une prescription biennale avec un point de départ glissant²⁶². Malgré cela, il apparaît que le contentieux le plus important en matière de classification concerne la rémunération avec notamment des demandes en rappel de salaire ou encore de primes qui sont, quant à elles, soumises à une prescription triennale²⁶³. Le particularisme du droit du travail en matière de prescription²⁶⁴ a été explicité très récemment par la Cour de cassation à l'occasion de plusieurs arrêts rendus en date du 30 juin 2021²⁶⁵. Dans ces arrêts, la Haute juridiction rappelle un principe dégagé par la chambre mixte en 2006 selon lequel

²⁵⁹ CPC., art. 30 : « *L'action est le droit, pour l'auteur d'une prétention, d'être entendu sur le fond de celle-ci afin que le juge la dise bien ou mal fondée. Pour l'adversaire, l'action est le droit de discuter le bien-fondé de cette prétention.* ».

²⁶⁰ CPC., art. 53 : « *La demande initiale est celle par laquelle un plaideur prend l'initiative d'un procès en soumettant au juge ses prétentions. Elle introduit l'instance.* ».

²⁶¹ CPC., art. 31.

²⁶² C. trav., art. L. 1471-1.

²⁶³ C. trav., art. L. 3245-1.

²⁶⁴ J. ICARD & A. BUGADA, « *Controverse : Faut-il simplifier la prescription en droit du travail ?* », RDT 2021, p. 556.

²⁶⁵ Cass. soc., 30 juin 2021, n° 19-10.161, n° 20-12.960 et 20-12.962, n° 18-23.932, n° 19-14.543, n° 19-16.655, n° 19-18.533 : Bull. civ. V, n° 6, p. 269 et s. ; J. ICARD, « *Prescription et droit du travail : le grand remue-ménages de la chambre sociale* », SSL 2021, n° 1963 – G. PIGNARRE « *Prescription de la créance de salaire : la chambre sociale précise le domaine de la prescription triennale* », RDT 2021, p. 721 – S. RIANCHO « *Précisions sur la prescription* », BJT oct. 2021, p. 12.

« la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance objet de sa demande ».²⁶⁶

Ce faisant, et dès lors que la demande concernera une créance salariale, la durée de prescription sera celle prévue par l'article L. 3245-1 du Code du travail, à savoir une prescription triennale. S'agissant des classifications professionnelles, les magistrats du Quai de l'horloge ont pu énoncer que « la demande de rappel de salaire fondée sur une contestation de la classification professionnelle est soumise à la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail. »²⁶⁷, ce qui atteste le raisonnement suivi précédemment.

179. – Charge de la preuve. S'agissant de la charge de la preuve, toute action exercée dans le cadre d'un contentieux dit du « classement » est soumise à l'adage *actori incumbit probatio*²⁶⁸, désormais contenu au sein de l'article 1315 du Code civil²⁶⁹. Aucun partage de preuve, ni aucune preuve facilitée voire renversée n'est prévue par le législateur. Le demandeur comme le défendeur pourront apporter la preuve de leurs allégations par tous moyens, notamment par le biais du contrat de travail et ses avenants, d'échanges de courriers électroniques²⁷⁰, d'une page internet présentant « l'équipe »²⁷¹, de l'entretien annuel²⁷² ou encore de témoignages de collègues de travail²⁷³ ou de clients. La place du contrat de travail et de ses avenants en tant que mode de preuve est à relativiser puisque le juge n'est pas lié par la qualification des parties et devra se fonder sur des éléments factuels afin de rendre sa décision.

2) Des divergences en matière d'objet de la preuve

180. – Principe. En principe, le salarié doit être affecté à un poste correspondant à la qualification de l'emploi qu'il occupe par rapport à la définition qui en est donnée au sein de la

²⁶⁶ Cass. ch. mixte, 26 mai 2006, n° 03-16.800 : Bull. mixte, n° 3.

²⁶⁷ Cass. soc., 30 juin 2021, n° 19-10.161, préc.

²⁶⁸ La charge de la preuve incombe au demandeur.

²⁶⁹ C. civ., art. 1315 : « Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. ».

²⁷⁰ CA Aix-en-Provence, 7 juill. 2017, n° 14/20164.

²⁷¹ CA Pau, 7 mars 2019, n° 17/02955.

²⁷² CA Aix-en-Provence, 22 févr. 2019, n° 16/22605.

²⁷³ CA Aix-en-Provence, 22 févr. 2019, n° 16/22605.

classification contenue dans la convention collective qui lui est applicable. Cependant, il arrive parfois qu'un salarié revendique un classement supérieur à celui indiqué sur son contrat de travail, que ce soit à la suite d'un sous-classement lors de l'embauche ou à la suite d'une absence d'évolution professionnelle au sein de la grille de classification pendant l'exécution de son contrat, notamment avec l'arrivée de nouvelles tâches.

181. – Réalité : une diversité d'actions contentieuses. À l'heure actuelle, il existe une diversité d'actions contentieuses en matière de « reclassement » et, selon celle qui est invoquée, « *les règles de procédure, celles relatives aux exigences de fond ou à la charge de la preuve différent* »²⁷⁴. Le contentieux du « classement » regroupe principalement deux contentieux distincts : celui du « surclassement » (a) et celui du « sous-classement » (b). Cependant, le contentieux de la « mobilité » (c) dont il a été fait mention précédemment mérite, au même titre que les deux précédents, sa place au sein de ce contentieux.

a) Le contentieux du surclassement volontaire

182. – Débat doctrinal. Selon d'aucuns, le courant objectiviste nie le surclassement en consacrant une *probatio diabolica* pour le salarié, incapable de prouver la validité de son surclassement. En outre, ce courant de pensée permet à l'employeur de se dégager de toute responsabilité contractuelle, ce qui augmente les risques de fraude et de dol de ce dernier, pouvant attirer un salarié à un poste avant de le déclasser quelques mois plus tard. Enfin, ce courant déséquilibrerait encore plus les rapports contractuels puisque l'employeur deviendrait le « seul juge » de la classification professionnelle, ce qui renforce un déséquilibre en faveur de l'employeur.

Le courant contractuel serait, quant à lui, plus protecteur du salarié, mais il emporte des risques importants dans son sillage. En effet, il permet à l'employeur, une nouvelle fois « seul juge » des classifications professionnelles, de déclasser ou de licencier le salarié pour insuffisance professionnelle dès lors que celui-ci ne lui donnera plus satisfaction.

183. – Objet de la preuve. S'agissant d'une demande relative à un surclassement volontaire, le salarié devra apporter la preuve que l'employeur a exprimé « *une volonté claire et non*

²⁷⁴ R. BRIGUET-LAMARRE, « *L'action en reclassification conventionnelle* », préc.

équivoque de lui reconnaître une qualification supérieure à celle résultant des fonctions réellement exercées »²⁷⁵. De son côté, l'employeur pourra se placer sur le terrain d'une « *erreur matérielle* » afin de rétablir la classification sans que cela ne constitue une modification unilatérale du contrat de travail²⁷⁶.

184. – Un contentieux théorique. Bien qu'existant, ce contentieux du surclassement volontaire fait l'objet de très peu d'actions en justice. Cela s'explique assez simplement puisque l'employeur n'a, en règle générale, pas grand intérêt à surclasser volontairement un salarié et préfère se placer le terrain de la rémunération pour rendre un poste plus attractif. Il est donc important de distinguer l'hypothèse d'un surclassement volontaire de celle d'un « *surpaiement* » puisque « *la qualification ne dépend pas du salaire versé ; c'est au contraire, la qualification qui détermine le salaire dû* »²⁷⁷. Ainsi, la preuve rapportée par le salarié que celui-ci a été payé à un niveau et échelon supérieur au sien n'est pas de nature à justifier son surclassement²⁷⁸.

b) Le contentieux du sous-classement

185. – Débat doctrinal. En matière de sous-classement, bien que les deux courants apparaissent comme opposés à première vue, il apparaît que ces derniers tombent d'accord sur la solution à apporter au litige. En effet, tous deux font de la notion de « *fonctions réellement exercées* », le point d'ancrage de toute solution. Pour la conception objective, dès lors que les fonctions réellement exercées ne correspondent pas à la classification professionnelle du salarié, le juge devra corriger cela en se fondant sur les fonctions effectives. Pour le courant contractuel, la volonté des parties est centrale, mais la convention collective, en tant que contrat collectif gouvernant les parties, impose à l'employeur de s'y conformer. C'est donc au regard de cette convention collective et des fonctions réellement exercées par le salarié que le juge devra

²⁷⁵ Cass. soc., 12 janv. 1989, n° 86-43.795 : Bull. civ. V, n° 16 ; Cass. soc., 12 janv. 2010, n° 08-42.835 : Bull. civ. V, n° 2.

²⁷⁶ Cass. soc., 7 mars 2012, n° 10-16.611, n° 10-16.612, n° 10-16.613 et n° 10-16.614 : Bull. civ. V, n° 92 : « *la mention du niveau IV, coefficient 180, figurant sur le contrat de travail des salariés, qui percevaient depuis leur embauche la rémunération correspondant au classement au niveau II, position 2, coefficient 140, relevait d'une erreur matérielle de l'employeur et que la volonté claire et non équivoque de celui-ci de surclasser les salariés n'était pas établie ; qu'elle (la cour d'appel) a pu en déduire qu'en rectifiant cette erreur, l'employeur n'avait pas procédé à une modification unilatérale du contrat de travail des salariés* » ; JCP S 2012, 1243, note D. EVERAERT-DUMONT.

²⁷⁷ M. DESPAX, « *La qualification professionnelle et ses problèmes juridiques* », préc.

²⁷⁸ Cass. soc., 10 juin 1965, Bull. civ. IV, n° 443

requalifier la relation contractuelle en admettant un surclassement s'il s'avère que l'employeur n'a pas respecté la convention collective.

186. – Objet de la preuve. S'agissant d'une demande relative à un sous-classement, également appelé rétrogradation, le salarié devra apporter la preuve des « *fonctions effectivement exercées* »²⁷⁹ et ce, notamment au regard de « *l'activité principale* » exercée²⁸⁰. En effet, « *toute distorsion entre le titre et les fonctions – entre l'étiquette juridique et les faits – est donc une erreur qu'il appartient au juge de rectifier* »²⁸¹ en fonction des critères conventionnels permettant le classement du salarié au sein de la grille de classification²⁸². Ces critères devront, par ailleurs, être « *interprétés strictement* »²⁸³ par les juges du fond en fonction de la « *lettre du texte conventionnel* », sans prendre en compte « *des considérations étrangères* »²⁸⁴ à celui-ci. En effet, si la convention collective prévoit un niveau de formation ou une expérience minimum, le seul fait pour une salariée d'occuper effectivement le poste de responsable de salon et d'être déclarée comme telle par son employeur auprès de la chambre des métiers ne suffit pas à lui octroyer le surclassement demandé²⁸⁵. À l'inverse, le surclassement doit être prononcé dès lors que le critère sur lequel se fondent les juges du fond est un critère contenu, non pas au sein de l'accord de classification en lui-même, mais au sein du guide d'utilisation de la classification²⁸⁶. Enfin, les juges du fond devront respecter la lettre de l'accord sans y ajouter de conditions ou de précisions

²⁷⁹ Cass. soc., 7 févr. 2007, n° 05-44.097 : Inédit.

²⁸⁰ Cass. soc., 31 mai 2012, n° 11-10.191 : Inédit : la Haute juridiction confirme l'arrêt d'appel ayant rejeté la demande de reclassement d'un salarié au motif « *que l'activité de chauffeur-mécanicien n'était pas son activité principale, dans la mesure où elle ne représentait qu'un quart de son temps de travail* ».

²⁸¹ J. YUNG-HING, « *Aspects juridiques de la qualification professionnelle* », préc., p. 131.

²⁸² Cass. soc., 20 mars 2019, n° 17-23.653 : Inédit : « *il ressortait des dispositions de la convention collective nationale des entreprises d'architecture que pour prétendre au coefficient 430 en qualité d'architecte en titre le salarié aurait dû envisager avec son employeur l'utilisation de son titre d'architecte et les conditions dans lesquelles il pouvait signer des projets [...] si le salarié justifiait être inscrit au tableau de l'ordre depuis 2002 il n'établissait pas en avoir fait état à son employeur et ne démontrait pas avoir signé ses propres projets ni que l'entreprise ait utilisé son titre d'architecte et ne pouvait donc prétendre à la qualification d'architecte en titre [...] dont il résultait que sa classification était bien celle qui lui avait été attribuée aux termes du contrat de travail liant les parties* ».

²⁸³ R. BRIGUET-LAMARRE, « *L'action en reclassification conventionnelle* » préc.

²⁸⁴ A. MARTINON, « *La coiffeuse, l'électricien et les classifications conventionnelles* » JCP S 2011, 1349.

²⁸⁵ Cass. soc., 12 janv. 2011, n° 09-68.859 : Bull. civ. V, n° 19.

²⁸⁶ Cass. soc., 26 janv. 2011, n° 09-42.931 : Bull. civ. V, n° 36.

supplémentaires²⁸⁷. Dans le cas contraire, une violation de la convention collective sera prononcée ce qui renforce l'idée que l'interprétation d'une convention collective doit être effectuée conformément à celle de la loi²⁸⁸.

c) Le contentieux de la mobilité

187. – Objet de la preuve. S'agissant du contentieux de la « mobilité », celui-ci consiste à faire valoir la qualification professionnelle contenue au sein du contrat de travail soit pour refuser certaines tâches, considérées comme étant hors de ses fonctions ou relevant d'un classement supérieur, soit pour contester la sanction prise par l'employeur à la suite de ce refus. Ce contentieux fait appel à une distinction fondamentale en droit du travail entre la modification du contrat de travail et le simple changement dans les conditions de travail, fruit d'une évolution jurisprudentielle²⁸⁹ et faisant suite à deux arrêts rendus par la Cour de cassation le 10 juillet 1996²⁹⁰. S'agissant du simple changement des conditions de travail, il est décidé par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction et le salarié ne peut le refuser. Concernant la modification du contrat de travail, celle-ci ne peut être effectuée par l'employeur sans l'accord préalable, exprès et non équivoque du salarié. Son acceptation ne peut d'ailleurs pas résulter de la poursuite du travail, même aux conditions nouvelles²⁹¹.

Il ressort ainsi de cette distinction que l'employeur devra démontrer un simple changement des conditions de travail pour que le classement du salarié reste inchangé et que sa sanction soit valable, tandis que le salarié devra prouver, quant à lui, que les nouvelles tâches confiées constituent une modification de son contrat de travail lui permettant de s'y opposer.

188. – L'importance de la qualification professionnelle au regard des tâches effectuées.

La qualification professionnelle est un élément du contrat de travail qui fait partie du socle contractuel intangible auquel il ne peut être apporté de modification sans l'accord du salarié²⁹². Il

²⁸⁷ Cass. soc., 8 juin 2011, n° 09-42.261 : Bull. civ. V, n° 145.

²⁸⁸ J.-Y. FROUIN, « *Interprétation des conventions et accords collectifs de travail* », RJS 1996, p. 138.

²⁸⁹ Passage d'une logique fondée sur la distinction entre modification substantielle et non substantielle du contrat de travail, à une distinction entre la modification et le simple changement dans les conditions de travail.

²⁹⁰ Cass. soc., 10 juill. 1996, n° 93-41.137 et n° 93-40.966 : Bull. civ. V, n° 278.

²⁹¹ Cass. soc., 8 octobre 1987, n° 84-41.902 et n° 84-41.903 : Bull. civ. V, n° 541.

²⁹² Cass. soc., 20 oct. 1976, n° 75-40.843 : Bull., n° 502.

est donc nécessaire d'opérer une distinction en fonction de l'importance et de la récurrence des tâches confiées au salarié afin de caractériser l'existence d'une modification de ce socle contractuel ou, au contraire, un simple changement des conditions de travail pouvant être imposé par l'employeur.

C'est ainsi qu'a pu être jugé valable le refus d'un salarié d'exécuter certaines tâches relevant de la qualification professionnelle de photographe professionnelle alors même que cette dernière avait été embauchée en qualité d'opérateur vendeur. La Haute juridiction a ainsi infirmé l'arrêt d'appel qui avait autorisé le licenciement pour faute grave de la salarié au motif d'une insubordination²⁹³.

Est également considéré comme une modification du contrat de travail permettant au salarié de la refuser, « *l'ajout d'une activité d'une catégorie distincte, exercée initialement par un autre salarié à temps plein* » et ne relevant pas de la qualification professionnelle pour laquelle il avait été embauché. Dans cette hypothèse, le jugement prononçant le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse doit être confirmé²⁹⁴.

Cependant, les nouvelles tâches confiées au salarié doivent dépasser le cadre de sa fonction et de sa qualification professionnelle pour qu'une modification du contrat de travail soit caractérisée. C'est pour cela que doit être considéré comme un simple changement des conditions de travail l'ajout de nouvelles tâches « *pour partie différentes de celles [...] effectuées pendant des années* », lorsque celle-ci ne dépassent pas le cadre de la fonction. Ce faisant, « *le refus opposé par le salarié à l'accomplissement de ces tâches constitu(e) par conséquent une insubordination* » permettant à l'employeur de le licencier pour cause réelle et sérieuse²⁹⁵ et non pour faute grave²⁹⁶.

En outre, un salarié ne pourra pas se prévaloir d'un manquement de l'employeur en matière de classification professionnelle pour refuser des tâches lui incombant au regard de la qualification pour laquelle il a été embauché. En effet, le fait que celui-ci exécute certaines tâches lui permettant de revendiquer une classification supérieure ne l'autorise pas à refuser des tâches découlant de sa

²⁹³ Cass. soc., 18 mars 2020, n° 18-21.700 : Inédit.

²⁹⁴ CA Paris, 17 févr. 2015, n° 12/10338.

²⁹⁵ CA Metz, ch. soc.-sect. 1, 25 janv. 2021, n° 19/00264.

²⁹⁶ CA Aix-en-Provence, 9e ch. b, 19 avr. 2012, n° 09/19440.

qualification professionnelle²⁹⁷, *a fortiori* lorsque ces tâches résultent de la perte fautive de son permis de conduire²⁹⁸. Seul un manquement grave de l'employeur à ses propres obligations, notamment en cas de rétrogradation²⁹⁹, peut justifier le refus, pour un salarié, d'exécuter tout travail découlant de la classification professionnelle supérieure.

Enfin, et malgré le fait qu'un salarié soit classé à un échelon bien inférieur à celui auquel il pourrait prétendre, des faits d'insubordination répétée entraînant une désorganisation de l'entreprise permettent à son employeur de le licencier pour exécution déloyale de son contrat de travail³⁰⁰. Dans cette affaire, un salarié engagé en qualité de carrossier peintre, échelon 5, sollicite, auprès de son employeur, la revalorisation de son classement professionnel. Celle-ci étant rejetée, le salarié refuse l'exécution de certaines tâches professionnelles et multiplie les arrêts maladie. L'employeur procède alors à son licenciement pour faute simple tout en alléguant une désorganisation de l'entreprise. Le salarié étant débouté de l'ensemble de ses demandes en première instance, il interjette appel de ce jugement. Malgré le fait que la cour d'appel reconnaisse au salarié le bénéfice de l'échelon 11 de la classification conventionnelle et fasse droit à l'ensemble de ses prétentions salariales, elle confirme le jugement rendu en première instance s'agissant du caractère réel et sérieux du licenciement, estimant que l'action en reclassement ne justifie pas une exécution déloyale du contrat de travail.

189. – Transition. Malgré le fait que le contentieux du classement se fonde sur la qualification professionnelle du salarié ainsi que sur les fonctions réellement exercées, les conventions collectives et accords de classification jouent un rôle fondamental au sein des contentieux relatifs aux classifications professionnelles.

²⁹⁷ CA Aix-en-Provence, 9e ch. b, 19 avr. 2012, n° 09/19440.

²⁹⁸ Cass. soc., 27 sept. 2017, n° 16-17.655 : Inédit.

²⁹⁹ Cass. soc., 17 mai 2006, n° 05-40.621 : Inédit.

³⁰⁰ CA Poitiers, ch. soc., 9 avr. 2014, n° 12/04300.

Section 2 : Les litiges relatifs à la lettre de l'accord collectif

190. – Plan. Dans le cadre d'un contentieux lié à la classification conventionnelle, le juge peut être amené à devoir interpréter certains accords collectifs (A), mais également à contrôler leur légalité (B).

A) L'interprétation des conventions collectives par le juge

191. – Intérêt à agir et prescription. Comme toute action en justice, une action en reclassification « est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime au succès ou au rejet d'une prétention »³⁰¹.

Pour un salarié, cette action va – dans la grande majorité des cas – se fonder sur une demande d'interprétation d'une disposition conventionnelle. Dans une telle hypothèse, le litige sera considéré comme découlant de l'exécution du contrat de travail et sera, à ce titre, soumis à une prescription biennale avec un point de départ glissant³⁰². Malgré cela, il apparaît que le contentieux le plus important en matière de classification concerne la rémunération avec notamment des demandes en rappel de salaire ou encore de primes qui sont, quant à elles, soumises à une prescription triennale³⁰³. Le particularisme du droit du travail en matière de prescription³⁰⁴ a été explicité très récemment par la Cour de cassation à l'occasion de plusieurs arrêts rendus en date du 30 juin 2021³⁰⁵. Dans ces arrêts, la Haute juridiction rappelle un principe dégagé par la chambre mixte en 2006 selon lequel « la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance objet de sa demande ».³⁰⁶ Ce faisant, et dès lors que la demande concernera une créance salariale, la durée de prescription sera celle prévue par l'article L. 3245-1 du Code du travail, à savoir une prescription triennale. S'agissant des classifications professionnelles, les magistrats du Quai de l'horloge ont pu énoncer

³⁰¹ CPC., art. 31.

³⁰² C. trav., art. L. 1471-1.

³⁰³ C. trav., art. L. 3245-1.

³⁰⁴ J. ICARD & A. BUGADA, « Controverse : Faut-il simplifier la prescription en droit du travail ? », RDT 2021, p. 556.

³⁰⁵ Cass. soc., 30 juin 2021, n° 19-10.161, n° 20-12.960 et 20-12.962, n° 18-23.932, n° 19-14.543, n° 19-16.655, n° 19-18.533 : J. ICARD, « Prescription et droit du travail : le grand remue-méninges de la chambre sociale », SSL 2021, n° 1963 – G. PIGNARRE « Prescription de la créance de salaire : la chambre sociale précise le domaine de la prescription triennale », RDT 2021, p. 721 – S. RIANCHO « Précisions sur la prescription », BJT oct. 2021, p. 12.

³⁰⁶ Cass. ch. mixte, 26 mai 2006, n° 03-16.800 : Bull. mixte, n° 3.

que « *la demande de rappel de salaire fondée sur une contestation de la classification professionnelle est soumise à la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail.* »³⁰⁷, ce qui atteste le raisonnement suivi précédemment.

Cependant, celle-ci peut également se fonder sur une remise en cause de la légalité d'une ou plusieurs stipulations conventionnelles – action dont la « *rareté* »³⁰⁸ a été soulignée par le Professeur Bernard TEYSSIE. Dans une telle hypothèse, le délai de prescription d'une « *action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif* » est de 2 mois à compter de la notification de l'accord pour les « *organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise* » ou à compter de la publication de l'accord « *dans tous les autres cas* »³⁰⁹. Malgré le fait que cette action soit désormais enfermée dans un bref délai, celui-ci ne s'appliquera pas dès lors que la légalité de l'accord en question sera soulevée à l'occasion d'un contentieux particulier se fondant une exception d'illégalité. Ce faisant, la demande d'un salarié fondée sur l'exception d'illégalité d'une stipulation conventionnelle, et soulevée à l'occasion d'un litige portant sur la classification professionnelle de ce dernier, ne pourra se voir opposer le délai de prescription de 2 mois normalement applicable en matière de nullité d'un accord collectif.

Les syndicats disposent également d'un intérêt à agir aux côtés du salarié mais devront, pour cela, démontrer que l'interprétation de la convention ou l'accord dont il est question met en cause l'intérêt collectif de la profession³¹⁰.

192. – La saisine préalable obligatoire d'une commission d'interprétation. Il est intéressant de noter que l'intérêt à agir d'un salarié ou d'un syndicat peut être conditionné par la saisine préalable obligatoire d'une commission paritaire d'interprétation « *dont le rôle consiste généralement soit à proposer une solution aux conflits individuels [...], soit à conduire une procédure de conciliation* »³¹¹. Sur ce point, la Cour de cassation juge de manière constante que l'obligation conventionnelle de saisir une telle commission d'interprétation ne peut, « *à défaut de*

³⁰⁷ Cass. soc., 30 juin 2021, n° 19-10.161, préc.

³⁰⁸ B. TEYSSIE, « *L'annulation des conventions et accords collectifs* », JCP S 2021, 1220.

³⁰⁹ C. trav., art. L. 2262-14

³¹⁰ C. trav., art. L. 2132-3 et L. 2262-10.

³¹¹ R. BRIGUET-LAMARRE, « *L'action en reclassification conventionnelle* » préc.

disposition légale », limiter la recevabilité d'une action en justice³¹². Dès lors, un employeur ne pourra contester la recevabilité de l'action en reclassification introduite par un salarié au seul motif que ce dernier n'a pas saisi, préalablement à l'introduction de son action prud'homale, la commission paritaire d'interprétation.

Malgré cela, la Haute juridiction, à l'occasion d'un arrêt non publié en date du 4 novembre 2020, a statué dans le sens contraire en admettant que « *la clause d'une convention collective instituant une procédure de conciliation obligatoire et préalable à la saisine du juge [...] constitue une fin de non-recevoir qui s'impose au juge si les parties l'invoquent* »³¹³. Un revirement de jurisprudence – en lien avec la montée en puissance de la négociation collective dans le monde du travail – pourrait être présagé, à moins que cet arrêt, inédit et non publié, ne soit qu'un arrêt de provocation à destination du législateur afin que celui-ci se positionne sur le rôle des commissions paritaires d'interprétation dont l'importance est, aujourd'hui, relative³¹⁴.

193. – La nature réglementaire de la convention collective en cas d'interprétation.

Malgré le fait qu'un débat sur la nature contractuelle ou réglementaire d'une convention collective soit encore d'actualité au sein de la doctrine, la grande majorité de celle-ci s'accorde à dire que la convention collective a une nature hybride. « *Pour le Professeur (Lucas) BENTO DE CARVALHO, c'est un « contrat à effet collectif » ; pour le Professeur (Bernard) TEYSSIÉ, c'est une « loi d'essence contractuelle* » »³¹⁵, ce qui démontre bien que celle-ci a une nature duale, à la fois contractuelle lors de sa formation et réglementaire lors de sa mise en oeuvre. Sa nature réglementaire a par ailleurs été confirmée par la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 25 mars 2020, celle-ci considérant qu'« *une convention collective, si elle manque de clarté, doit être interprétée comme la loi, c'est-à-dire d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte* »³¹⁶. Ainsi, et selon les

³¹² Cass. soc., 18 juin 1970, n° 69-40.331 : Bull. n° 427 ; Cass. soc., 26 janvier 1994, n° 91-40.464, 91-41.777 et 91-41.778 : Bull. civ. V, n° 32 ; Cass. soc., 30 juin 2004, n° 02-41.518, RJS 2004, n° 1075.

³¹³ Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 19-13.923, Inédit : JSL 2021, n° 515.

³¹⁴ P.-H. ANTONMATTEI « *Négociation collective : rebonds jurisprudentiels* », Dr. soc. 2006, p. 897 : citant le rapport DE VIRVILLE « *Pour un Code du travail plus efficace* », La Documentation Française, 2004, p. 43 – C. RADÉ, « *Conventions collectives de travail : questions d'interprétation* », RDC 2009, p. 623

³¹⁵ F. CHAMPEAUX, « *Les principes directeurs de la négociation collective* », SSL 2021, n° 1960, reprenant les propos de Laurence PÉCAUT-RIVOLIER à l'occasion du colloque « *Questions sensibles de droit du travail* ».

³¹⁶ Cass. soc., 25 mars 2020, n° 18-12.467 : Bull. civ. V, n° 3, p. 345.

magistrats du Quai de l'horloge, l'interprétation d'une convention collective doit suivre un schéma d'application strict. Tout d'abord, les juges du fond devront s'intéresser à la lettre du texte, avant de rechercher un texte législatif ayant le même objet, et enfin de s'intéresser à l'objectif social du texte, ce qui semble renvoyer à l'esprit des partenaires sociaux au moment de la signature de la convention collective.

194. – Application de la méthode d'interprétation aux classifications professionnelles.

Cette méthode d'interprétation semble pouvoir s'appliquer à l'interprétation d'un accord relatif à un système de classification professionnelle. Dans le cadre d'un contentieux en reclassement, l'interprétation de la grille de classification par le juge peut être nécessaire à la résolution du litige. Dans une telle hypothèse, le juge saisi devra interpréter l'accord en fonction de la lettre du texte. Cependant, en matière de classification, la lettre du texte apparaît souvent comme relativement claire puisque chaque position hiérarchique est associée à des critères. Malgré cela, et dans l'hypothèse où un salarié remplirait certains critères au-delà de la lettre du texte, mais qu'un unique critère lui ferait défaut, le juge ne pouvant se fonder sur un texte législatif ayant le même objet, devra nécessairement se tourner vers la méthode téléologique. Celle-ci peut renvoyer au préambule de l'accord de classification, mais également aux partenaires sociaux, ce qui peut se poser problème dans le cas où les signataires initiaux auraient disparus ou auraient perdus leur représentativité (dans le cadre d'une restructuration des branches par exemple). La piste de la commission d'interprétation partiaria s'impose, une nouvelle fois, et pourrait permettre de régler le litige d'une manière relativement simple, et conformément à la jurisprudence de la Haute juridiction, puisqu'elle aurait pour mission de préciser l'objectif social du texte. Malgré tout, une intervention législative est nécessaire afin de doter les commissions d'interprétation d'un vrai rôle décisionnaire en matière d'interprétation d'un accord collectif³¹⁷.

Afin d'explicitier le propos, il conviendra de s'intéresser à l'exemple suivant : un salarié rempli l'ensemble des critères lui permettant d'accéder à un niveau de classification supérieur, à l'exception du critère d'encadrement et l'employeur, seul juge de la qualification professionnelle, considère que le fait d'encadrer 2 salariés ne suffit pas à lui permettre d'obtenir la promotion demandée. L'accord de classification, quant à lui, ne mentionne pas de nombre minimum de salarié et se contente de parler de fonctions d'encadrement. Dans ce cas, le juge pourra décider de trancher

³¹⁷ V. *infra*. n° 208.

immédiatement et d'accorder, ou non, le surclassement demandé. Cependant, une interprétation de la convention pourrait permettre d'éteindre tout contentieux potentiel puisqu'une précision donnée par la commission vaudrait, à l'avenir, pour l'ensemble des litiges similaires et permettrait d'interpréter la classification au regard de son objet social. Un salarié pourrait alors « opposer » à l'employeur la décision rendue par la commission pour faire valoir son reclassement, fondé sur le même objet.

B) Le contrôle de la légalité de certains accords collectifs

195. – Le contrôle de la négociation quinquennale. Depuis l'une des ordonnances Macron du 22 septembre 2017³¹⁸, une disposition d'ordre public insérée au sein du Code du travail oblige les « *organisations liées par une convention de branche* » à se réunir « *au moins une fois tous les cinq ans [...] pour négocier [...] sur l'examen de la nécessité de réviser les classification* »³¹⁹.

Pour autant, cette obligation n'est assortie d'aucune sanction. Dès lors, en l'absence de révision du système de classification, et donc de stagnation de celui-ci, un salarié pourrait se prévaloir de l'absence de négociation pour avancer que l'absence d'action de la part des partenaires sociaux lui porte préjudice. Une action introduite par un salarié sur ce fondement pourrait alors consister en une demande de dommages-intérêt pour manquement à cette obligation de négociation, mais celui-ci devrait démontrer en quoi cette absence de révision lui a porté préjudice. Le cas le plus simple serait celui d'un salarié se plaignant d'un manquement de l'inaction des partenaires sociaux pour faire valoir que des mutations technologiques ont entraîné une transformation de son emploi prévue par l'accord de classification. Malgré tout, les salarié ayant plutôt tendance à tenter une action à l'encontre de leur employeur, ce dernier pourrait appeler dans l'instance des organisations de branches inactives pour obtenir une condamnation *in solidum*, ou un partage de responsabilité lui étant favorable.

Le projet de restauration des branches semble avoir été mis en œuvre afin de lutter contre l'inaction de certaines branches professionnelles et, à terme, de permettre à l'ensemble des salariés de bénéficier d'une même avancée sur ce point. En outre, il convient de rappeler qu'un salarié ne peut

³¹⁸ Ord. n° 2017-1385, 22 sept. 2017, art. 6, JO 23 sept. 2017, n° 0223.

³¹⁹ C. trav., art. L. 2241-1.

se prévaloir d'une inégalité de traitement qu'au sein d'une entité juridique et qu'il ne pourra pas se fonder sur l'absence de négociation de branche pour arguer d'une différence de traitement avec un salarié entrant dans le champ d'une autre convention collective de branche qui serait plus active.

196. – Le contentieux des élections professionnelles. Enfin, un autre contentieux semble être en lien avec les classifications professionnelles : celui des élections professionnelles.

Pour rappel, avant l'organisation des élections professionnelles, l'employeur doit inviter les organisations syndicales représentatives, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ainsi que les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel, à négocier le protocole d'accord préélectoral³²⁰. La validité de ce protocole est soumise à des conditions plus strictes que celle d'un accord classique avec une double condition de majorité : il doit être signé « *par la majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation* » et, parmi ces signataires, doivent figurer les « *organisation syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections* »³²¹.

La détermination des collèges électoraux est prévue par le Code du travail avec un découpage en deux collèges distincts : d'une part celui des « *ouvriers et employés* », et d'autre part celui des « *ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés* ». Un troisième collège électoral regroupant les cadres peut être mis en place dès lors que leur nombre sera « *au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance* »³²². Malgré cela, un accord conclu avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux³²³. Ces collèges électoraux font directement référence à une ou plusieurs catégories professionnelles et doivent donc être conjugués avec les classifications conventionnelles qui viennent fixer, pour chaque position hiérarchique, une catégorie. L'importance centrale de cette catégorisation pour la mise en place des collèges électoraux ressort très clairement du fait que certains accords, ayant pourtant fait le choix de l'absence de toute référence catégorielle, prévoient expressément le découpage des collèges

³²⁰ C. trav., art. L. 2314-5.

³²¹ C. trav., art. L. 2314-6.

³²² C. trav., art. L. 2314-11.

³²³ C. trav., art. L. 2314-12.

électorales et attribuent une catégorie de référence aux différents groupes de classification prévus au niveau de la branche³²⁴.

Le contentieux électoral relève, en principe, de la compétence du tribunal judiciaire qui devra être saisi et statuer dans un délai très bref. Cependant, le contentieux des élections professionnelles en lien avec la classification semble pouvoir prendre deux formes :

- Un contentieux fondé sur l'illégalité du protocole d'accord préélectoral ne respectant pas les collèges électoraux fixés par la classification de branche et ce, en l'absence d'accord conclu à l'unanimité des syndicats représentatifs.

Dans cette hypothèse, le tribunal judiciaire sera compétent et devra être saisi, par requête³²⁵, dans les 2 mois suivant la publication du protocole, d'une « *action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif* »³²⁶, ici du protocole d'accord préélectoral.

- Un contentieux en demande de dommages-intérêts résultant d'une perte de chance de pouvoir voter dans le collège électoral auquel le salarié est censé appartenir. En effet, un salarié pourra faire valoir qu'il ne se situe pas dans le bon collège électoral du fait d'une absence d'évolution professionnelle en lien avec la classification conventionnelle. Ce contentieux peut être qualifié de « complémentaire » dans le sens où il intervient en surplus d'une demande principale fondée sur la classification professionnelle et une action en surclassement.

Dans une telle hypothèse, c'est le juge prud'homal qui sera compétent pour connaître du litige et l'action du salarié sera soumise à la prescription biennale « classique » en matière de contentieux du « classement ».

197. – Conclusion de chapitre. Les classifications professionnelles sont une source de contentieux croissant depuis déjà plusieurs années. Elles permettent à un salarié de faire valoir les fonctions réellement exercées par celui-ci pour ainsi obtenir un reclassement judiciaire qui lui aurait été dénié par son employeur. Ce contentieux du reclassement prend des formes diverses et variées, et nécessite bien souvent que le juge vienne interpréter certains accords collectifs dans le cadre d'un

³²⁴ CCN de l'industrie pharmaceutique, 11 avril 2019, préc., art. 13.

³²⁵ C. trav., art. R. 2314-24.

³²⁶ C. trav., art. L. 2262-14.

litige individuel. Le développement des commissions paritaires d'interprétation semble être une solution permettant de parvenir à règlement amiable des litiges, mais une intervention législative doit avoir lieu pour que ces commissions puissent prendre une place plus importante dans le règlement des litiges relatifs aux classifications.

Dans le cadre de son analyse du contentieux des classifications professionnelles, Raphaël BRIGUET-LAMARRE distingue les actions dites « classiques » – appelés dans le cadre du présent développement « contentieux du classement » – des actions relatives à une rupture d'égalité ou encore de celles relatives à une discrimination permettant une dérogation aux exigences procédurales classiques³²⁷. Ainsi, et après avoir étudié les actions « classiques » en matière de contentieux des classifications, il conviendra de s'intéresser aux actions « spéciales » relatives à l'égalité de traitement ainsi que la discrimination.

CHAPITRE 2 : Classifications professionnelles, égalité de traitement et discrimination

198. – Plan. Les classifications professionnelles, que ce soit par le biais des différents contentieux pouvant être élevés devant les juges ou par le biais d'une négociation réfléchie, jouent un rôle central en matière de lutte contre les inégalités de traitement (**Section 1**), et permettent une atténuation des discriminations (**Section 2**).

Section 1 : La lutte contre les inégalités de traitement

199. – Plan. La lutte contre les inégalités de traitement résulte de l'extension du principe « à travail égal, salaire égal » aux classifications professionnelles (**A**) mais également de l'instauration d'un salaire minimum conventionnel en lien avec ces dernières (**B**). Face à cela, l'existence d'une présomption de justification des inégalités de traitement issues d'un accord collectif, applicable en matière de classifications professionnelles, semble pouvoir être remise en question (**C**).

³²⁷ R. BRIGUET-LAMARRE, « L'action en reclassification conventionnelle » préc.

A) À travail égal, classification professionnelle égale

200. – Rappel du principe « à travail égal, salaire égal ». Le principe d'égalité de traitement est apparu à l'occasion d'un arrêt « *Ponsolle* » du 29 octobre 1996³²⁸ avec, tout d'abord, l'expression « à travail égal, salaire égal ». À la suite d'une évolution jurisprudentielle, ce principe a donné naissance au principe d'égalité de traitement que nous connaissons aujourd'hui et va au delà d'un principe de discrimination car il peut apparaître alors même qu'il n'y a pas de discrimination. Il impose de traiter de la même manière deux salariés se trouvant dans la même situation, mais une dérogation est possible dès lors que l'employeur justifie que la différence de traitement repose sur des raisons objectives, pertinentes et matériellement. Sont ainsi considérées comme justifiant une différence de traitement : l'ancienneté³²⁹, l'expérience professionnelle³³⁰, les responsabilités³³¹ ou encore les diplômes³³². Cependant, la référence au seul diplôme comme facteur de justification ne suffit pas et celle-ci doit s'accompagner d'une justification supplémentaire de la part de l'employeur³³³. En outre, il est intéressant de noter sur ce point que le recul de la place du diplôme au sein des classifications professionnelles, corrélé à l'intérêt croissant du législateur et des partenaires sociaux pour la formation continue³³⁴ pourrait faire disparaître, ou du moins réduire fortement, le recours au diplôme comme facteur de justification d'une inégalité de traitement.

Le principe d'égalité de traitement oblige à s'intéresser au périmètre de l'égalité par le biais de deux questions fondamentales : quel est le « cercle des égaux » ? Et quel est le cercle de rémunération ? Pour cela, trois périmètres peuvent être distingués :

- Un périmètre matériel qui s'intéresse aux sommes couvertes et qui prend en compte l'ensemble des éléments de rémunération, notamment les gratifications ou primes

³²⁸ Cass. soc., 29 oct. 1996, n° 92-43.680 : Bull. civ. V, n° 359.

³²⁹ Cass. soc., 19 déc. 2007, n° 06-44.795 : Inédit.

³³⁰ Cass. soc., 29 sept. 2004, n° 03-42.025 : Inédit.

³³¹ Cass. soc., 11 janv. 2005, n° 03-15.258 : Inédit.

³³² Cass. soc. 17 mars 2010, n° 08-43.088 : Bull. civ. V, n° 70.

³³³ Cass. soc., 16 déc. 2008, n° 07-42.107 : Bull. civ. V, n° 250 : J.-F. CESARO, « « À travail égal, salaire égal » : vers un palmarès judiciaire des meilleurs diplômés ? », JCP S 2009, 1005.

³³⁴ Voir *supra*, n° 53.

exceptionnelles³³⁵, les primes diverses³³⁶, les titres restaurants³³⁷, le nombre de jours de congés³³⁸ ou encore le régime de retraite complémentaire³³⁹.

- Un périmètre géographique qui fait référence au niveau de comparaison, avec la question de savoir si le principe joue au niveau de l'établissement, de l'entreprise, du groupe, ou encore de la branche. Sur ce point il existe une règle assez claire : le périmètre géographique de l'égalité c'est l'entité juridique au sein de laquelle se trouvent les salariés, à savoir l'entreprise³⁴⁰ ou, dans certains cas, l'établissement³⁴¹.
- Un périmètre temporel qui s'intéresse au moment où l'inégalité est soulevée. Sur ce point, il a été reconnu que doivent être comparés des salariés présents dans l'entreprise au même moment. Un ancien salarié ne pourra donc se prévaloir du salaire ou d'un avantage versé à son successeur.

Après avoir démontré qu'il se trouvait dans une situation identique au regard de ces trois périmètres, le salarié devra prouver qu'il effectue un travail de « valeur égale » au salarié auquel il se compare. Pour construire sa jurisprudence, la Cour de cassation s'est inspiré de la définition des travaux de valeur égale contenue au sein de l'article L. 3221-4 du Code du travail qui dispose que *« sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse »*³⁴². Face à l'impossibilité de dégager des critères communs à l'ensemble des situations, la Haute juridiction a décidé de raisonner en terme de « faisceau d'indices », et a mis en

³³⁵ Cass. soc., 30 avril 2009, n° 07-40.527 : Bull. civ. V, n° 121.

³³⁶ Not. les primes de performance ; Cass. soc., 8 nov. 2017, n° 15-22.758 : Bull. civ. V, n° 191 – les primes de résultat ; Cass. soc., 30 avril 2009, n° 07-40.527 : Bull. civ. V, n° 121 – ou encore celles relatives à un treizième mois ; Cass. soc., 25 mars 2009, n° 08-41.229 : Bull. civ. V, n° 88.

³³⁷ Cass. soc., 20 févr. 2008, n° 05-45.601 : Bull. civ. V, n° 39.

³³⁸ Cass. soc., 1^{er} juill. 2009, n° 07-42.675 : Bull. civ. V, n° 168.

³³⁹ Cass. soc., 27 janv. 2015, n° 13-17.622, n° 13-17.623, n° 13-17.627, n° 13-17.628 et n° 13-17.629 : Bull. civ. V, n° 6.

³⁴⁰ Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-46.104 : Inédit.

³⁴¹ Cass. soc., 4 oct. 2017, n° 16-17.517, Bull. civ. V, n° 170.

³⁴² C. trav., art. L. 3221-4.

avant des éléments permettant aux juges du fond d'apprécier la valeur du travail, notamment les fonctions exercées, les intitulés de postes et leur contenu³⁴³ ou encore une « *identité de niveau hiérarchique, de classification, de responsabilités (ainsi que) leur importance comparable dans le fonctionnement de l'entreprise* »³⁴⁴. Les classifications professionnelles semblent donc jouer un rôle crucial dans l'appréciation de l'égalité de traitement.

201. – Une extension du principe aux classifications professionnelles. Les accords collectifs étant soumis au principe d'égalité de traitement³⁴⁵, les classifications professionnelles n'échappent pas à la règle. Ce principe a un retentissement tout particulier en matière de classification à tel point qu'il est possible d'énoncer qu'il existe un principe « à travail égal, classification professionnelle égale ». En outre, la notion de classification professionnelle amenant dans son sillage la notion de salaire, il peut également être énoncé qu'il existe un principe « à travail égal, classification professionnelle égale et salaire égal ». En effet, celles-ci jouent un rôle central dans la démonstration d'une inégalité de traitement puisque le fait que deux salariés se situent au même échelon hiérarchique est un indice permettant au juge de caractériser l'existence d'un manquement au principe d'égalité de traitement. Il n'est donc pas étonnant de retrouver, au sein du contentieux de l'inégalité de traitement et à l'occasion d'une action en surclassement, la notion de classification professionnelle.

202. – Égalité de traitement et nouvelle grille de classification. L'entrée en vigueur d'une nouvelle grille de classification conventionnelle apparaît comme un facteur très important de contentieux. En effet, les anciens salariés se considèrent bien souvent victime d'une différence de traitement avec ceux embauchés après l'entrée en vigueur de celle-ci, notamment au vu de l'avancée de carrière plus rapide de ces derniers. La décision de principe a été posée par la Cour de cassation à l'occasion d'un arrêt rendu le 7 décembre 2017³⁴⁶. Dans cet arrêt, un salarié ayant 40 années d'ancienneté constate que des personnes embauchées bien après elle, et surtout après l'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification, disposent d'une rémunération équivalente

³⁴³ Cass. soc., 26 juin 2008, n° 06-46.204 : Bull. civ. V, n° 141.

³⁴⁴ Cass. soc., 6 juil. 2010, n° 09-40.021 : Bull. civ. V, n° 158.

³⁴⁵ Cass. soc., 1^{er} juill. 2009, n° 07-42.675, Bull. civ. V, n° 168.

³⁴⁶ Cass. soc., 7 déc. 2017, n° 16-14.235 : RJS 2018, n° 91 ; A. BARÈGE, « *Principe d'égalité de traitement : une décision faite de non-dits !* », JCP S 2018, 1040 ; M. PEYRONNET, « *Égalité de traitement et entrée en vigueur d'une nouvelle grille de classification* », Dalloz actualité, 18 mai 2018.

à la sienne alors même qu'ils attestent de deux fois moins d'années ancienneté³⁴⁷. Face à cette situation, la salarié intente alors une action en justice fondée sur une inégalité de traitement. La Haute juridiction, en sa qualité de juge du droit de non des faits, casse l'arrêt rendu par la cour d'appel ayant reconnu une inégalité de traitement au motif que cette dernière n'a pas constaté « *que des salariés engagés après l'entrée en vigueur du nouveau barème conventionnel avaient bénéficié d'une classification ou d'une rémunération supérieures* » à celle de la salarié. Elle en profite pour poser un attendu du principe qui énonce « *que le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle à ce que les salariés embauchés postérieurement à l'entrée en vigueur d'un nouveau barème conventionnel soient appelés dans l'avenir à avoir une évolution de carrière plus rapide dès lors qu'ils ne bénéficient à aucun moment d'une classification ou d'une rémunération plus élevée que celle des salariés embauchés antérieurement à l'entrée en vigueur du nouveau barème et placés dans une situation identique ou similaire* ».

Depuis lors, la Cour de cassation maintient son principe et toute cour d'appel qui conclut à une inégalité de traitement alors que les salariés comparés disposent de la même rémunération voit son arrêt cassé selon les mêmes termes que ceux de l'attendu de principe dégagé en 2017³⁴⁸.

Il ressort très clairement des faits de l'arrêt de 2017 qu'il existe une réelle différence de traitement entre l'ancienne salariée et les nouveaux puisque ces derniers arriveront, s'ils restent dans l'entreprise jusqu'à la fin de leur carrière, à un coefficient plus important que celui de la salariée. Cependant, et parce qu'un ancien salarié ne peut se prévaloir de la situation d'un autre après son départ à la retraite, cette différence de traitement restera « impunie ». Dans le cadre de cet arrêt, il est malgré tout possible de mettre en avant le fait que la salariée aurait pu intenter une action en surclassement afin de parvenir à obtenir le coefficient maximum avant son départ au vu de ses 40 années d'ancienneté.

³⁴⁷ Au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification, la salariée est classée au coefficient 460, correspondant à 7 années d'ancienneté et ce, alors même qu'elle avait 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Elle finit sa carrière au coefficient 511 correspondant à 20 années d'ancienneté alors que le dernier coefficient, atteignable au bout de 28 ans est de 544.

³⁴⁸ V. not. Cass. soc., 3 mai 2018, n° 16-11.588 : Bull. civ. V, n° 76 : H. NASOM-TISSANDIER, « *Égalité de traitement et grille de classification professionnelle* », JSL 2018, n° 465 ; Cass. soc., 17 oct. 2018, n° 16-26.729 et 16-26.731, confirmé par Cass. soc., 5 juin 2019, n° 17-21.749 à n° 17-21.755 : Bull. civ. V.

B) Le salaire minimum conventionnel, facteur d'atténuation des inégalités de traitement

203. – Un vecteur d'atténuation des inégalités de traitement. Le salaire minimum hiérarchique, en ce qu'il permet de fixer les salaires *minima* propres à chaque niveau hiérarchique mis en place par une classification conventionnelle, est un facteur d'atténuation des inégalités de traitement au niveau de la branche. En effet, il permet de lisser les pratiques salariales minimales auxquelles doivent se conformer les entreprises au niveau de l'ensemble d'un secteur d'activité. Ce faisant, il permet d'éviter toute concurrence déloyale entre ces entreprises en prohibant tout dumping social et permet à un salarié de se prévaloir du salaire minimum conventionnel de la position hiérarchique qui lui est applicable dans le cas où celui-ci serait

Le salaire minimum conventionnel doit cependant être distingué du salaire minimum national professionnel des salariés sans qualifications qui a pour but de fixer le montant plancher des salariés se situant à la base de la grille de classification. Cette distinction est particulièrement importante dans le contexte actuel d'inflation puisque la revalorisation de ce salaire minimum versé aux salariés sans qualifications pourrait dépasser certains salaires minimums hiérarchiques et ainsi créer une distorsion des grilles salariales, d'où la nécessité d'une vague de négociation relative aux salaires minimums conventionnels de branche.

204. – Le salaire minimum conventionnel, un montant plancher. Cependant, en tant que montant plancher, il ne permet pas de régler l'ensemble des problématiques relatives à une inégalité de traitement puisque ces salaires minimums conventionnels sont une garantie minimale que l'employeur peut décider d'améliorer au profit de certains salariés. Une telle amélioration peut avoir pour effet de créer une différence de traitement entre deux salariés que seul un contentieux en reclassement, fondé sur une inégalité de traitement, pourra réparer. Le salarié pourra ainsi se fonder sur la classification professionnelle, la grille salariale conventionnelle et le principe « à travail égal, salaire égal », pour obtenir la réparation de son préjudice après avoir démontré qu'il se trouvait dans la même situation que celle du salarié ayant bénéficié d'une amélioration de sa rémunération pour ainsi la faire passer au-dessus du montant fixé par les partenaires sociaux.

C) Une présomption de justification des inégalités de traitement issues des classifications ?

205. – Une présomption de justification des différences de traitement opérées par voie d'accord collectif. La Cour de cassation a reconnue, le 27 janvier 2015, une présomption de justification des différences de traitement opérées par voie d'accord collectif. Partant, elle a ouvert le chemin à la reconnaissance des inégalités de traitement issues d'un accord collectif tout en énonçant qu'« *il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle* »³⁴⁹. Cette présomption repose sur le fait que les organisations représentatives, signataires d'un accord ou d'une convention collective, disposent d'une légitimité obtenue par les urnes et peuvent, sur ce fondement, mettre en place des différences de traitement qui sont motivées par des justifications parfois invisibles au premier abord. Les signataires, conscient du contenu de l'accord dans son ensemble, peuvent refuser l'octroi d'un avantage à certains salariés dans une disposition de l'accord puisque ces derniers bénéficient d'une « *contrepartie dans une autre stipulation de l'accord sans que le texte fasse le lien entre eux* »³⁵⁰. Face à cette situation, il s'avérait particulièrement difficile pour l'employeur de justifier cette différence de traitement, et pour le juge d'exercer un contrôle de l'équilibre de l'ensemble de la convention collective. C'est pour ces raisons que les magistrats du Quai de l'horloge sont venus créer cette présomption de justification.

À la suite de cet arrêt, la Cour de cassation a continué son oeuvre jurisprudentielle en matière de présomption de justification des différences de traitement, ouvrant ainsi une « boîte de pandore » désormais compliquée à refermer. Elle a ainsi reconnu comme présumées justifiées, les différences de traitement entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes³⁵¹ entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts³⁵² ou à des sites distincts³⁵³. Malgré la création d'une présomption réfragable de

³⁴⁹ Cass. soc., 27 janvier 2015, n° 13-14.773 et n° 13-14.908 : Bull. civ. V, n° 8, n° 13-22.179 : Bull. civ. V, n° 9 et n° 13-25.437 : Bull. civ. V, n° 10.

³⁵⁰ E. JEANSEN, « *La négociation collective aux prises avec le principe d'égalité de traitement, suggestions de lege ferenda* », JCP S 2020, 1079, §18.

³⁵¹ Cass. soc., 8 juin 2016, n° 15-11.324 : Bull. civ. V, n° 130.

³⁵² Cass. soc., 4 oct. 2017, n° 16-17.517 : Bull. civ. V, n° 170.

³⁵³ Cass. soc., 30 mai 2018, n° 17-12.925 : Bull. civ. V, n° 94.

justification, la preuve contraire est, en pratique, particulièrement compliquée à rapporter pour le salarié s'estimant victime d'une inégalité de traitement.

Cependant, et contre toute attente, la Haute juridiction est venue porter un coup d'arrêt³⁵⁴ à cette présomption à l'occasion d'un arrêt rendu le 3 avril 2019. Désormais, et dans les « *domaines où est mis en oeuvre le droit de l'Union* » la présomption de justification est considérée comme « *contraire à celui-ci en ce qu'elle ferait reposer sur le seul salarié la charge de la preuve de l'atteinte au principe d'égalité et en ce qu'un accord collectif n'est pas en soi de nature à justifier une différence de traitement* »³⁵⁵.

206. – Interrogations sur le bien fondé de la présomption en matière de classification.

Le bien fondé de la présomption de justification des inégalités de traitement en matière de classification semble contestable à plusieurs égards mais tend également à se justifier. Tout d'abord, le principe d'égalité de traitement dispose d'une valeur constitutionnelle puisqu'il découle de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen (DDHC) de 1789 qui a été intégré officiellement au bloc de constitutionnalité à la suite d'une décision rendue par le Conseil constitutionnel le 27 décembre 1973³⁵⁶. Son article 1^{er} dispose que « *les hommes naissent libres et égaux en droit. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune* », tandis que son article 6 dispose que la loi « *doit être la même pour tous* ». La convention collective, par son effet *erga omnes*, peut être qualifiée de « loi de la profession » ou encore de « loi conventionnelle » ce qui pourrait permettre de lui rattacher les dispositions de l'article 6 de la DDHC. Pour autant, au vu de la liberté contractuelle dont disposent les partenaires sociaux³⁵⁷ mais également à l'égard de la présomption de justification des inégalités de traitement issues des différents accords collectifs, il semble que ces dispositions puissent être écartées en matière de négociation collective et, de manière incidente, en matière de classification professionnelle.

³⁵⁴ Un désaccord doctrinal a émergé à la suite de cet arrêt et porte sa caractérisation en tant que revirement de jurisprudence, V. not. F. BERGERON-CANUT, « *Présomption de justification des différences de traitement opérées par voie conventionnelle et droit de l'Union européenne* », BJT 2019 n°111s8; p.30, et G. LOISEAU, « *L'égalité de traitement à l'heure européenne* » JCP S 2019, 1134.

³⁵⁵ Cass. soc., 3 avr. 2019, n° 17-11.970 : Bull. civ. V, n° 4.

³⁵⁶ Cons. const., 27 déc. 1973, Décision n° 73-51 DC.

³⁵⁷ Cons. const., 29 nov. 2019, Décision n° 2019-816 QPC.

Ensuite, il apparaît que le bien fondé de cette présomption en matière de classification professionnelle se justifie, comme en matière d'accord collectif, par la légitimité des négociateurs de branche. Cependant, cette légitimité peut être rattachée à celle du législateur à qui il est pourtant interdit de mettre en place des différences de traitement par le biais de la loi et ce, à moins que celle-ci soit d'utilité commune. Dès lors, comment expliquer que les différences de traitement instaurées au niveau de la branche soit présumées justifiées et ce, sans que les partenaires sociaux n'aient à se justifier sur leur caractère d'utilité commune ou encore de leur justification à l'égard d'une autre partie de l'accord ? Une telle absence de justification place l'employeur dans une position plus qu'inconfortable en matière de justification d'une inégalité de traitement instaurée par une classification conventionnelle.. Ce dernier, en tant que « *seul débiteur de la condamnation* »³⁵⁸, supportera donc, seul, le coût d'un contentieux et ce, alors même que les partenaires sociaux de branche – ou les syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise dans le cas d'une classification professionnelle d'entreprise – pourraient être à l'origine de cette inégalité de traitement.

Enfin, et dans l'hypothèse d'une réception différenciée du système de classification conventionnelle, des salariés issus de la même branche professionnelle au sein de deux entreprises différentes pourraient ne pas être traités de la même manière. En effet, dans le cas où un employeur, conscient du potentiel contentieux pouvant émerger à la suite de l'application d'une stipulation conventionnelle, décide d'instaurer une classification d'entreprise gommant cette inégalité de traitement. Un salarié situé dans une autre entreprise ne pourrait se prévaloir de cet accord et ce, de façon logique, puisque l'appréciation de la différence de traitement obéit à une logique de périmètre géographique³⁵⁹. Pourtant, cette différence de traitement trouve sa source dans l'accord de classification de branche, ce qui pourrait permettre au salarié de faire valoir l'accord d'entreprise, adossé à l'accord de branche qui lui est applicable pour ainsi demander son extension à sa situation. Cela n'est possible que si l'on considère que c'est le périmètre de branche qui fonde l'inégalité de traitement et non l'accord d'entreprise qui vient, quant à lui, corriger la différence de traitement injustifiée opérée par l'accord de branche. Cependant, une telle reconnaissance aurait pour effet de multiplier les contentieux prud'homaux et irait à l'encontre de la liberté contractuelle de l'employeur au niveau de son entreprise, ce dernier pouvant se voir imposer des accords auxquels il n'est pas parti.

³⁵⁸ E. JEANSEN, « *La négociation collective aux prises avec le principe d'égalité de traitement, suggestions de lege ferenda* », préc.

³⁵⁹ Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-46.104 : Inédit ; Cass. soc., 4 oct. 2017, n° 16-17.517, Bull. civ. V, n° 170.

La solution la plus équilibrée permettant de régler ce problème serait de confier aux commissions d'interprétation un réel pouvoir en matière d'interprétation des dispositions conventionnelles, leur permettant ainsi de justifier les différences de traitement opérées par le biais d'accords collectif. Il conviendra d'écarter la piste d'une possibilité offerte à l'employeur d'exercer une action récursoire à l'encontre des partenaires sociaux de branche puisque celle-ci pourrait avoir des répercussions majeures sur la négociation collective et freiner l'élan ayant été pris depuis plusieurs années.

207. – Le système de pesée de l'emploi, boîte de pandore d'une justification des inégalités de traitement ? Au vu de ce qui a été développé précédemment, il apparaît que le système de pesée de l'emploi mis en place dans certaines classifications conventionnelles³⁶⁰ puisse permettre de justifier plus aisément les différences de traitement. En effet, celles-ci étant directement prévue par la grille, contenue au sein d'un accord collectif de branche, la présomption de justification en matière d'accord collectif tend à s'appliquer et ce, de manière renforcée puisque que l'employeur mettant en oeuvre cette classification au moment de la pesée de l'emploi pourra la mettre en avant lors d'un contentieux.

D'un autre côté, ce système de pesée de l'emploi peut également être considéré comme plus égalitaire et sécuritaire puisque ce sont les partenaires sociaux de branche qui prévoient directement et de manière explicite les critères permettant de justifier, ou non, d'une différence de traitement, l'employeur n'ayant qu'à suivre le « guide » prévu à cet effet.

Au vu de telles approches contradictoires, une interrogation relative à l'office du juge en matière d'appréciation d'une différence de traitement issue d'une pesée de l'emploi surgit. Sur ce point, le rôle des commissions paritaires nationales d'interprétation³⁶¹ peut être fondamental puisqu'elles peuvent prêter main forte au juge par le biais d'un avis d'interprétation rendu de façon paritaire par des représentants de salariés et d'employeurs ayant participé à la négociation ou connaissant les moindres stipulations de l'accord, et ayant une certaine légitimité. Cependant, il est nécessaire que leur rôle soit clairement consacré directement par le législateur et que celui-ci instaure une « hiérarchie équilibrée » entre ces commissions et les juges. L'attribution de pouvoirs trop

³⁶⁰ V. *supra*, n° 97 et s.

³⁶¹ Elles peuvent être instituées au niveau local, départemental ou régional par un accord collectif (C. trav., art. L. 2234-1) conclu entre des organisations syndicales et patronales représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord (C. trav., art. L. 2231-1) et ont pour rôle de concourir à l'élaboration et l'application des conventions collectives, d'examiner les réclamations individuelles et collectives et toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés (C. trav., art. L. 2234-2).

importants aux commissions d'interprétation emporterait une certaine défiance du côté des magistrats, tandis que l'octroi de pouvoirs trop superficiels rendrait désuet leur rôle.

208. – Tentative d'équilibrage. Il est nécessaire de trouver un juste milieu entre les pouvoirs accordés aux commissions et ceux dont dispose d'ores et déjà le juge. Pour cela, et à l'image des règles d'articulation lors de la saisine concomitante de deux juridictions *a priori* compétentes, une balance en fonction du moment de la saisine de ces deux instances pourrait être mise en oeuvre :

- Dès lors que la commission d'interprétation rendrait un avis avant toute saisine du juge, celui sera lié par cet avis et ne pourra aller à son encontre qu'en cas de violation manifeste de la Constitution, d'un principe général du droit ou encore d'un principe général du droit du travail.
- En cas de saisine concomitante – et à condition que soit mise en place une information du juge, par les parties, s'agissant de la saisine de la commission – le juge devrait surseoir à statuer en attendant l'avis de la commission et pourra ensuite décider, ou non, de le suivre. Ce mécanisme pourrait cependant conduire à une recrudescence d'actions dilatoires par des parties peu scrupuleuses dans le cas où les commissions prendraient du temps avant de rendre leurs avis, mais cela pourrait permettre de forcer les partenaires sociaux à doter ces commissions de moyens importants leur permettant de rendre des avis rapidement.
- Dans le cas où la commission rendrait un avis, même contraire, après que le premier juge statuant sur l'affaire ait rendu sa décision, celle-ci ne pourra pas être contestée par la suite, même en appel, sur le fondement d'une sorte d'« autorité de la chose décidée »³⁶². Cette autorité empêcherait simplement l'avis d'avoir un effet rétroactif dans le cadre d'un contentieux n'étant pas passé en force de chose jugée, mais celui-ci pourra être pris en compte dans le cadre d'un contentieux futur.

³⁶² Ce principe existe déjà en droit du travail entre l'autorité administrative et le juge judiciaire et empêche ce dernier de remettre en cause une décision administrative sur le fondement de la séparation des pouvoirs, V. not. C. RADÉ, « *L'autorité de la chose décidée par l'autorité administrative* », La lettre juridique, févr. 2014.

209. – Transition. Les classifications conventionnelles ont vocation à s’inscrire dans une réduction des inégalités de traitement au niveau de la branche professionnelle. Cependant, et dans l’hypothèse où ces différences de traitement seraient fondées sur l’appartenance syndicale d’un salarié, ou encore sur son sexe, un motif discriminatoire permet au salarié de bénéficier d’un régime de preuve favorable ainsi que d’une prescription particulière.

Section 2 : Une atténuation des discriminations

210. – Les classifications, un outil de lutte contre les discriminations. Lorsque l’on s’intéresse aux articles du Code du travail en rapport avec les discriminations, il est prégnant qu’un lien avec les classifications professionnelles puisse être effectué. Partant, aucun salarié ne pourra faire l’objet d’une mesure discriminatoire, qu’elle soit directe ou indirecte, en matière de qualification, de classification ainsi que de promotion professionnelle³⁶³. Et aucune mesure en matière de rémunération, de formation, de qualification, de classification ainsi que de promotion professionnelle ne pourra être prise en considération du sexe ou de la grossesse³⁶⁴. Ces deux dispositions législatives démontrent parfaitement que le législateur a établi un lien ténu entre les discriminations et les classifications, permettant ainsi à un salarié d’introduire une action en justice fondée sur une discrimination pour obtenir son reclassement.

211. – Plan. L’action en reclassification pour un motif discriminatoire présente de nombreux avantages par rapport à une action « classique »³⁶⁵. En effet, le motif discriminatoire permet au salarié qui l’invoque de bénéficier d’une prescription particulièrement avantageuse ainsi que d’une charge de la preuve facilitée, lui permettant ainsi d’obtenir plus facilement son reclassement et la réparation de son préjudice. Ce faisant, il apparaît que les classifications professionnelles jouent un rôle central en matière d’atténuation des discriminations relatives à l’appartenance syndicale **(A)**, mais également en matière de discriminations relatives au genre **(B)**.

³⁶³ C. trav., art. L. 1132-1.

³⁶⁴ C. trav., art. L. 1142-1.

³⁶⁵ R. BRIGUET-LAMARRE, « L’action en reclassification conventionnelle » préc.

A) L'impact des classifications sur les discriminations relatives à l'appartenance syndicale

212. – Une prohibition des discriminations de carrière. La prohibition des discriminations de carrière est née à la suite du constat d'une augmentation conséquente du nombre de contentieux en discrimination de salariés ayant, ou ayant occupé, des fonctions syndicales. Ces contentieux ont permis de révéler que les salariés discriminés sur le fondement de leur appartenance syndicale pouvaient subir des retards de carrière, corroborés par une stagnation au sein du système de classification tandis que des salariés non syndiqué, placés dans la même situation, voyaient, quant à eux, leur carrière se dérouler « normalement ». Avant 2005, le juge saisi d'un tel contentieux ne pouvait que sanctionner cette discrimination par l'allocation de dommages-intérêts réparant le préjudice subi par le salarié. Cependant, et à la suite d'un arrêt rendu le 23 novembre 2005, la Cour de cassation est venue énoncer que le principe de réparation intégrale permettait à un salarié ayant subi une discrimination de carrière, d'être replacé « *dans la situation où il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu* »³⁶⁶ et ainsi d'être reclassé au niveau et à l'échelon correspondant à un déroulement « normal » de carrière au sein de la classification conventionnelle³⁶⁷.

213. – Une charge de la preuve facilitée. L'article L. 1134-1 du Code du travail dispose qu'en cas de litige portant sur une mesure discriminatoire prise à l'encontre d'un salarié, celui-ci « *présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte* ». De son côté, l'employeur doit, en défense, « *prouver que la décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ». Dans une telle hypothèse, le rôle du juge est particulièrement important puisque celui-ci « *forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles* ». Pour cela, le juge doit apprécier les éléments de faits présentés par le salarié dans leur ensemble³⁶⁸.

Il ressort de ces éléments que le salarié dispose, en matière de discrimination, d'une charge de la preuve facilitée par rapport à un contentieux relatif à une inégalité de traitement. En effet, le salarié ne devra pas démontrer qu'il se trouve dans une situation identique à celle du salarié auquel il se compare, ni prouver qu'il effectue un travail de « valeur égale » puisque la simple présence

³⁶⁶ Cass. soc., 23 nov. 2005, n°02-41.011 : Bull. civ. V, n° 181.

³⁶⁷ Cass. soc., 10 avril 2008, n° 06-45.821 : Inédit.

³⁶⁸ Cass. soc., 29 juin 2011, n° 10-15.792 : Bull. civ. V, n° 166.

d'élément de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination permet de mettre en œuvre la présomption de discrimination et inverse ainsi la charge de la preuve.

214. – Une prescription quinquennale. En principe, l'action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour ou celui qui agit a connu, ou aurait dû connaître, les faits lui permettant d'agir³⁶⁹. Ce délai peut être aménagé en fonction du type de litige, ce qui a été très clairement rappelé par la Cour de cassation dans une série d'arrêts rendus le 30 juin 2021³⁷⁰. Désormais, la durée de la prescription suit la nature de la créance invoquée. Cependant, et en matière de discrimination, « *l'incidence du fondement de la discrimination imprime sa marque sur la demande* »³⁷¹. Cela a pour effet d'entraîner l'application de l'article L. 1134-5 du Code du travail qui prévoit que « *l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination* »³⁷² et ce, malgré le fait que la nature de la créance invoquée soit salariale par exemple. Ainsi, et dès lors que le salarié laisse « *supposer l'existence d'une discrimination* »³⁷³ tout en démontrant un lien de causalité entre la différence de traitement et la discrimination alléguée, son action sera soumise à la prescription quinquennale prévue par l'article L. 1134-5 du Code du travail.

215. – Une prescription quasi-perpétuelle ? Malgré le fait que la prescription de faits de discrimination soit soumise à une prescription quinquennale, l'interprétation de l'article L. 1134-5 du Code du travail, par la Haute juridiction, tend vers la reconnaissance d'une quasi-imprescriptibilité des actions en reconnaissance d'une discrimination. Dans un arrêt rendu par la Cour de cassation le 31 mars 2021, les magistrats du Quai de l'horloge font une application de ce principe et concluent à une quasi-imprescriptibilité. Dans cet arrêt, une cour d'appel avait jugé l'action introduite par une salariée prescrite puisque celle-ci introduisait l'action en 2012, pour des faits remontant à 1977 et dont elle avait eu connaissance en 1981. La cour d'appel, se fondant sur l'ancienne prescription trentenaire, en conclu que le délai de prescription avait expiré le 5 novembre 2011, soit 30 ans après la connaissance des faits. Cependant, la Cour de cassation casse l'arrêt

³⁶⁹ C. trav., art. L. 1471-1.

³⁷⁰ Cass. soc., 30 juin 2021, n° 19-10.161, n° 20-12.960 et 20-12.962, n° 18-23.932, n° 19-14.543, n° 19-16.655, n° 19-18.533 : préc.

³⁷¹ J. ICARD, « *Prescription et droit du travail : le grand remue-ménages de la chambre sociale* », préc.

³⁷² C. trav., art. L. 1134-5.

³⁷³ C. trav., art. L. 1134-1.

d'appel aux motifs que la salariée « *faisait valoir que cette discrimination s'était poursuivie tout au long de sa carrière en terme d'évolution professionnelle, tant salariale que personnelle, ce dont il résultait que la salariée se fondait sur des faits qui n'avaient pas cessé de produire leurs effets avant la période non atteinte par la prescription* »³⁷⁴. Ce faisant, la Cour de cassation énonce, de manière sous-jacente, qu'en matière de discrimination continue, le point de départ de la prescription débute à compter de la cessation des effets de la discrimination et non pas à compter de la cessation du fait discriminatoire. En ne prenant pas en compte la cessation des actes discriminatoires mais la cessation des effets de la discrimination, pouvant quant à eux perdurer dans le temps, elle ouvre la voie à la reconnaissance d'une prescription quasi-perpétuelle

Ce raisonnement semble pouvoir être rapproché de celui tenu par le juge pénal en matière d'infraction continue puisque c'est la dernière infraction qui sera prise en compte pour le calcul du point de départ de la prescription.

Pour le Professeur Julien ICARD, la lettre du texte met le juge dans une position relativement compliquée puisque celui-ci devra :

- Soit appliquer les règles de prescription triennale « *quitte à éluder toute sanction de l'infraction* » et donc interdire une réparation intégrale du préjudice dès lors que les faits seraient prescrits,
- Soit « *adapter les règles à ces infractions spécifiques, quitte à les rendre quasiment imprescriptibles* »³⁷⁵.

Dans l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 31 mars 2021, la Haute juridiction semble opter pour la seconde option : la création d'une réparation presque imprescriptible en matière de discrimination continue par le biais du report du point de départ, mais également par le biais du mécanisme de réparation intégrale.

216. – La principe de réparation intégrale. L'article L. 1134-5 du Code du travail prévoit, en son troisième alinéa, que « *les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la*

³⁷⁴ Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-22.557 : Bull. civ. V, n° 3, p. 324.

³⁷⁵ J. ICARD, « *Le régime sibyllin de la prescription applicable à la discrimination continue* », SSL 2021, n° 1958, p. 7.

discrimination, pendant toute sa durée ». Ce faisant, le législateur pose un principe simple en matière de discrimination continue : celui de la réparation intégrale du préjudice. En effet, ce principe permet de prendre en considération l'ensemble des effets de la discrimination, et ainsi de réparer le préjudice subi par le salarié durant toute la durée de cette discrimination, celui-ci pouvant parfois se chiffrer en plusieurs milliers voir en plusieurs centaines de milliers d'euros. Ce mécanisme de réparation intégrale participe à la caractérisation d'une prescription quasi-perpétuelle puisqu'il permet de prendre en compte des faits qui seraient prescrits car s'étant déroulés il y a plus de cinq ans dès lors que la prescription de l'action ne sera pas acquise.

Afin de comprendre au mieux les effets d'une telle réparation intégrale, il faut dissocier l'évaluation du préjudice de la prescription de l'action en elle-même. Pour appuyer ce propos, il conviendra de prendre l'exemple suivant : un salarié subi une discrimination en mars 2003 dont il n'a connaissance que lors de son départ de l'entreprise en janvier 2013 :

- S'il agit après janvier 2018, son action sera prescrite et il n'aura droit à aucune réparation.
- S'il agit en 2016, il pourra ainsi obtenir la réparation intégrale de la discrimination ayant eu lieu en 2003 et ainsi être indemnisé 13 ans après le fait discriminatoire.

Dans une telle hypothèse, et s'il agit avant la prescription de son action, le salarié pourra demander la réparation de sa « perte de chance » de profiter de certaines promotions, ou de certaines augmentations durant l'ensemble de la durée de la discrimination continue, soit 13 années.

217. – Propositions doctrinales. L'arrêt rendu le 31 mars 2021 par la Cour de cassation a été l'occasion pour certains auteurs d'effectuer des propositions s'agissant de la prescription quasi-perpétuelle mise en place par l'interprétation des juges du Quai de l'horloge de l'article L. 1134-5 du Code du travail.

Pour Marie PEYRONNET, « *il serait possible de considérer que l'absence de correction d'une discrimination constitue un fait discriminatoire. Ainsi, tant que l'employeur ne prendrait pas les mesures nécessaires et adéquates visant à faire cesser la différence de traitement, il commettrait une discrimination* »³⁷⁶. Cette conception semble rejoindre celle d'Inès MEFTAH qui considère que

³⁷⁶ M. PEYRONNET, « *Absence de prescription des discriminations continuant à produire leurs effets* », Dalloz actualité, 28 avril 2021.

« maintenir un salarié à un poste sans évolution aucune - ou presque - pendant les vingt ou trente ans que constitue sa carrière demande le déploiement d'actes et de manoeuvres illicites continus »³⁷⁷. Cette approche semble pertinente puisqu'elle permettrait de forcer les employeurs à « prendre les mesures nécessaires » pour faire cesser la discrimination et permet la reconnaissance de l'inaction fautive de ce dernier.

Marie PEYRONNET propose également de faire courir le délai de prescription au moment « de la rupture du travail, étant considéré que, tant que perdure le lien de subordination, le salarié victime n'est pas en mesure de se battre avec son employeur sur le terrain de la discrimination »³⁷⁸. Cependant, cette proposition semble pouvoir être contestée en ce qu'elle part du postulat selon lequel le salarié victime d'une discrimination ne disposerait pas des moyens nécessaires afin d'obtenir la réparation de celle-ci. En effet, le salarié disposant d'une charge de la preuve facilitée et ayant à sa disposition un outil lui permettant de se comparer avec d'autres salariés : la classification professionnelle, il apparaît que la reconnaissance de la rupture du contrat de travail comme point de départ de la prescription amènerait une recrudescence de stratégies contentieuses consistant à attendre la fin de la relation de travail pour demander une réparation de l'entièreté de leur préjudice et ce, sur la totalité de leurs années de travail.

Pour le Professeur Julien ICARD, il est compliqué d'envisager la cessation de la discrimination comme point de départ puisque la discrimination est, par définition, une « *infraction occulte* »³⁷⁹. Ce faisant, il propose une distinction entre :

- le point de départ de la prescription de l'action, qui pourrait être fixé à partir de la révélation de la discrimination,
- et le point de départ d'un délai butoir, qui pourrait être fixé à partir de la cessation des effets de la discrimination.

L'intérêt de ce délai butoir réside dans un souci de sécurité juridique, prévu par la lettre de l'article 2232 du Code civil qui dispose que « le report du point de départ [...] de la prescription ne peut avoir pour effet de porter le délai de la prescription extinctive au-delà de vingt ans à compter du

³⁷⁷ I. MEFTAH, « Discrimination syndicale dans le déroulement de carrière et prescription », RDT 2021, p. 464.

³⁷⁸ M. PEYRONNET, « Absence de prescription des discriminations continuant à produire leurs effets », préc.

³⁷⁹ J. ICARD, « Le régime sibyllin de la prescription applicable à la discrimination continue », préc., p. 8.

jour de la naissance du droit ». Autrement dit, « *le délai butoir doit être entendu comme un délai maximum au-delà duquel la situation juridique est incontestable par souci de sécurité juridique* »³⁸⁰. Cette proposition semble tout à fait pertinente puisqu'elle prend en compte la connaissance, par le salarié, de la discrimination, tout en permettant à l'employeur de ne pas avoir une « épée de Damoclès » perpétuelle au-dessus de sa tête. En outre, sa combinaison avec la proposition de Marie PEYRONNET s'agissant de l'absence de correction d'une discrimination permettrait une sorte d'« autorégulation » des discriminations en entreprise, puisqu'un employeur, conscient d'une situation de discrimination pourrait la corriger et être certain d'être libéré de tous contentieux potentiel vingt années après.

B) L'impact des classifications sur les discriminations relatives au genre

218. – Une législation en faveur de l'atténuation des discriminations relatives au genre dans le milieu professionnel. L'atténuation des disparités salariales, mais plus généralement des discriminations relatives au genre, découle du préambule de la Constitution de 1946 qui « *garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* »³⁸¹. L'égalité entre les femmes et les hommes est « *une préoccupation récurrente des gouvernements qui se sont succédé* »³⁸². En effet, on dénombre, depuis la loi de 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes³⁸³, et jusqu'à la loi du 5 septembre 2018³⁸⁴ portant création de l'index sur l'égalité entre les femmes et les hommes, huit lois³⁸⁵ ayant pour objet, ou contenant des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

³⁸⁰ J. ICARD, « *Le régime sibyllin de la prescription applicable à la discrimination continue* », préc., p. 11.

³⁸¹ Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, point 3.

³⁸² E. DEVAUX, « *Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : une réelle portée pratique ?* », JCP S 2014, 1371.

³⁸³ L. n° 71-1143, 22 déc. 1972, JO 24 déc. 1972.

³⁸⁴ L. n° 2018-771, 5 sept. 2018, JO 6 sept. 2018.

³⁸⁵ L. n° 83-635, 13 juill. 1983, JO 14 juill. 1983, transposant la directive européenne 76/207/CEE du 9 févr. 1976 ; L. n° 2001-397, 9 mai 2001, JO 10 mai 2001, sur l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle aussi bien en entreprise que dans les branches professionnelles ; L. n° 2006-340, 23 mars 2006, JO 24 mars 2006, sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ; L. n° 2011-103, 27 janv. 2011, JO 28 janv. 2011, sur la féminisation des instances dirigeantes des grandes entreprises ; L. n° 2014-873, 4 août 2014, JO 5 août 2014, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ; L. n° 2015-994, 17 août 2015, JO 18 août 2015, sur la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des instances représentatives du personnel.

La question des discriminations relatives au genre intéresse également le droit international. La convention n°100 de l'OIT pose le « *principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale* », tandis que l'article 119 du Traité de Rome énonce également un « *principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail* ». Ce principe d'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins peut être rapproché du principe « *à travail égal, salaire égal* » dégagé au sein de l'arrêt Ponsolle³⁸⁶ et qui englobe, aujourd'hui, le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

219. – Statistiques. Selon une étude réalisée par l'INSEE en juin 2020³⁸⁷, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont, en moyenne, de 28,5% en faveur des hommes. Ils se creusent en fonction du niveau d'étude, avec un écart salarial moyen de 30,8% en l'absence de diplôme du baccalauréat et allant jusqu'à 36,5% pour un bac +3 et plus, mais également en fonction de l'expérience professionnelle, avec un écart moyen de 18,1% pour moins de cinq années d'expérience, et allant jusque'à 29,4% après 30 ans d'expérience. Si ces taux sont aujourd'hui encore très élevés, l'INSEE relève une réduction des disparités salariales constante depuis les années 60 : le taux étant passé de 42,5% en 1967 à 28,5% en 2017, soit une réduction de 14% en 50 ans. Comme l'énonce le Professeur Pierre-Yves VERKINDT afin de démontrer les efforts restant à faire en matière de discriminations relatives au genre, ce « *florilège statistique pourrait se poursuivre longtemps* » et dénote « *du fameux « plafond de verre » qui résulte des lois non écrites, des représentations sociales et des pratiques qui s'opposent à l'égalité et tout particulièrement (mais pas seulement) à l'égalité entre les hommes et les femmes* »³⁸⁸.

220. – La branche, niveau de référence d'une réduction des inégalités professionnelles. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ressort également de certaines stipulations légales du Code du travail au sein desquelles la branche revêt une place centrale. L'article L. 2241-1 mentionne à deux reprises cette égalité professionnelle et dispose que « *les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les quatre ans pour les thèmes mentionnés aux 1° à 5° et au moins une fois tous les cinq*

³⁸⁶ Cass. soc., 29 oct. 1996, n° 92-43.680, préc.

³⁸⁷ Étude INSEE Première, « *Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé* », Juin 2020, n° 1803.

³⁸⁸ P.-Y. VERKINDT, « *L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes* », Dr. soc. 2008, p. 1051.

ans pour les thèmes mentionnés aux 6° et 7°, pour négociier : [...] 2° Sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées [...] 6° Sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois »

L'article L. 2253-1 du Code du travail qui met en place un noyau dur indérogeable au niveau de la branche mentionne également l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de son 9°.

Le rôle des branches en matière de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes découle également de l'article L. 2232-9 du Code du travail relatif au rôle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation qui « établit un rapport annuel d'activité » comprenant un « bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle »³⁸⁹

221. – Les classifications, outils de réduction des discriminations relatives au genre. Le rôle des classifications en matière de réduction des discriminations relatives au genre apparaît comme fondamental au regard de l'article L. 2241-1 du Code du travail puisque la négociation quinquennale sur la nécessité de réviser les classifications professionnelles doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les classifications, en tant qu'outil de classement des emplois et non des salariés, ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de la branche, peu important leur sexe. Dès lors, les perspectives d'évolution de carrière ainsi que les obligations d'évolution professionnelles³⁹⁰ consacrées au sein des différentes classifications doivent permettre une réduction des disparités salariales, de formation et de carrière entre les femmes et les hommes au niveau de la branche.

Le rôle des classifications comme outil de réduction des discriminations relatives au genre découle également de l'index sur l'égalité professionnelle mis en place par la loi « Avenir » du 5 septembre

³⁸⁹ C. trav., art. L. 2232-9.

³⁹⁰ Not. lorsque la classification prévoit une pratique professionnelle minimum ou une ancienneté particulière pour accéder à un niveau de classification ou à une catégorie professionnelle.

2018³⁹¹. Initialement prévu pour les entreprises d'au moins 50 salariés, son caractère obligatoire a été généralisé à l'ensemble des entreprises à partir du 1^{er} mars 2020. Celles-ci doivent publier sur leur site internet un index qui est un score calculé sur 100 points, totalisant les différents scores obtenus dans 4 ou 5 indicateurs, en fonction de la taille de l'entreprise. Ce score doit être au moins égal à 75 points. Dans le cas contraire, l'entreprise aura trois ans pour prendre des mesures correctives afin que son score l'atteigne. Cet index a surtout une vertu moralisatrice pour les entreprises ainsi que des répercussions en matière d'image, bien que des amendes administrative pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale de l'entreprise puissent être prononcée à son encontre. Les indicateurs sont listés au sein de l'article D. 1142-2 du Code du travail avec :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise,
- l'écart de répartition des augmentations individuelles,
- l'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une éventuelle augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité,
- le nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations.

Bien que cet index ne soit pas en lien direct avec le système de classification professionnelle, il fait appel à celui-ci puisque les écarts de rémunération seront évalués en fonction des caractéristiques individuelles des salariés, notamment le niveau de coefficient hiérarchique en application de la classification de branche.

222. – L'objet de la preuve du contentieux des discriminations relatives au genre.

L'action intenté par un salarié sur le fondement du système de classification peut prendre la forme d'une action en reclassement pour « inégalité de traitement », mais également d'une action en reclassement pour « inégalité de rémunération ».

L'action en reclassement fondée sur une inégalité de traitement relative au genre est encadrée par l'article L. 1142-1 du Code du travail³⁹² qui permet aux salariés s'estimant victime d'une différence de traitement vis-à-vis d'un salarié du sexe opposé d'intenter une action qui sera fondée, non pas

³⁹¹ L. n° 2018-771, 5 sept. 2018, préc.

³⁹² C. trav., art. L. 1142-1 : « *Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut : [...] 3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation* ».

sur une différence de traitement, mais bien sur un motif discriminatoire. De ce fait, ils pourront bénéficier du régime dérogatoire en matière de charge de la preuve prévue par l'article L. 1144-1 du Code du travail³⁹³, reprenant les termes de l'article L. 1134-1 du même code, à savoir, la présentation d' « *éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination* », que la partie défenderesse peut contrer en démontrant « *que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* », permettant ainsi au juge de « *forme(r) sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles* »³⁹⁴.

L'action en reclassement fondée sur une « inégalité de rémunération » relative au genre est encadrée, quant à elle, par l'article L. 3221-2 du Code du travail³⁹⁵ qui permet aux salariés s'estimant victime d'une différence de rémunération vis-à-vis d'un salarié du sexe opposé d'intenter une action qui sera également fondée sur un motif discriminatoire. Ils pourront ainsi bénéficier du régime dérogatoire en matière de charge de la preuve prévu par l'article L. 3221-8 du Code du travail et qui opère un renvoi vers l'article L. 1144-1 du même code.

223. – L'extension de la prescription des discriminations syndicales aux discriminations relatives au genre. L'arrêt rendu par la Cour de cassation le 31 mars 2021³⁹⁶ est rendu au visa de l'article L. 1134-5 du Code du travail relatif à l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination. Cet article, bien que situé au sein du Titre III relatif aux discriminations du Livre Ier de la Première partie du Code du travail, tend à s'appliquer à l'égalité entre les femmes et les hommes, qui fait l'objet d'un Titre IV relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, du Livre Ier de la Première partie du Code du travail pour deux raisons. D'une part, aucun article du Titre IV ne prévoit de règle relative à la prescription de l'action en réparation d'une inégalité professionnelle. D'autre part, la lettre de l'article vise expressément la notion de discrimination, définie au sein de l'article L. 1132-1 qui vise expressément le sexe de la personne. Ainsi, et même si les faits de l'arrêt concernent uniquement l'hypothèse d'une discrimination syndicale, le régime de la prescription quinquennale est applicable à une discrimination relative au genre, ce qui permet d'avancer que le raisonnement tenu par la Haute

³⁹³ C. trav., art. L. 1134-1 et L. 1144-1.

³⁹⁴ C. trav., art. L. 1144-1.

³⁹⁵ C. trav., art. L. 3221-2 : « *tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* ».

³⁹⁶ Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-22.557, préc.

juridiction tant en matière de réparation intégrale du préjudice, que d'une quasi-imprescriptibilité, sera applicable dans le cas d'une discrimination fondée sur le sexe.

Afin de se convaincre plus encore de la possibilité d'une telle assimilation, il convient de rappeler que les effets d'une discrimination syndicale sont, à peu de chose près, les mêmes que ceux d'une discrimination en raison du genre. En effet, le salarié victime de la discrimination ne sera pas mis au courant de celle-ci, un retard de carrière sera subi par ce dernier, et la caractérisation d'une discrimination continue pourra également être effectuée. Partant, il apparaît nécessaire que le principe d'une réparation intégrale du préjudice, comme celui d'un report du point de départ au moment de la connaissance des faits discriminatoire soit applicable en matière de discrimination relative au genre.

224. – Conclusion de chapitre. Les classifications professionnelles de branche permettent, en théorie, une atténuation des différences de traitement ainsi que des discriminations, qu'elles soient relatives au genre ou à l'appartenance syndicale. Cette atténuation passe notamment par la mise en place de conditions d'évolution de carrières communes à l'ensemble des salariés et découlant directement de la grille de classification, mais également par le principe à travail égal, classification et salaire égal permettant à un salarié qui effectue les mêmes tâches que son collègue de travail, d'être payé selon les mêmes modalités. Cependant, et en pratique, il apparaît que des situations d'inégalité de traitement et de discriminations perdurent dans l'entreprise, ce qui permet au salarié victime d'effectuer une action en reclassement fondée sur un motif discriminatoire ou sur une différence de traitement. Dans une telle hypothèse, le salarié pourra bénéficier de certaines facilités procédures, obligeant ainsi l'employeur à justifier des différences de traitement alléguées.

225. – Conclusion de titre. Les classifications professionnelles prennent une place de plus en plus importante en matière de contentieux. Elles permettent à un salarié, sur le fondement de la grille de classification, de démontrer qu'il subit un retard de carrière injustifié, un sous-classement, le versement d'un salaire ne correspondant pas à sa position hiérarchique, ou encore de démontrer que son refus d'exécuter certaines tâches était justifié par sa qualification professionnelle. Ces actions « classiques » sont soumises à des règles de preuve qui peuvent être contournées dès lors que le salarié démontrera avoir été victime d'une discrimination ou d'une inégalité de traitement. Dans une telle hypothèse, le salarié pourra bénéficier d'une prescription étendue ainsi que d'une charge de la preuve facilitée. Un enjeu majeur pour l'employeur réside donc dans la conservation de

l'ensemble des documents permettant d'attester de la situation du salarié, mais également permettant de justifier la différence de traitement mise en œuvre. Enfin, il semble que le système de pesée de l'emploi prévu par certaines conventions collectives permette à l'employeur de justifier plus aisément une différence de traitement puisque celle-ci reposera sur un accord collectif.

226. – Conclusion de partie. L'intérêt d'une classification professionnelle découle de son rôle de vecteur organisationnel et structurel au niveau de la branche professionnelle dans laquelle elle s'inscrit, mais également pour l'ensemble des entreprises composant cette branche. Elle permet une régulation salariale, une régulation économique et sociale mais également une régulation technologique et ce, dans un monde du travail en pleine mutation devant s'adapter aux changements numériques et technologiques. Son adaptabilité au niveau de l'entreprise, par la mise en place d'un accord de classification d'entreprise, offre la possibilité aux employeurs ainsi qu'aux organisations syndicales d'améliorer le système de classification conventionnelle pour l'adapter aux besoins de l'entreprise et ainsi créer des échelons hiérarchiques non prévus dans l'accord de branche.

Le système de classification présente de nombreux enjeux en matière contentieuse puisqu'il se situe au cœur de litiges relatifs à la question de la rémunération, du classement, de l'égalité de traitement ou encore de la discrimination, ce qui en fait une pierre angulaire d'un contentieux prud'homal croissant ces dernières années. Le rôle du juge ainsi que des commissions paritaires d'interprétation doit devenir une préoccupation pour le législateur et ce, notamment sur des éléments où l'office du juge peut être relativisée. Bien que très souvent mis de côté par les juristes, le système de classification gagnerait à devenir une préoccupation pour ces derniers puisqu'il amène, dans son sillage, de nombreuses conséquences méritant une réelle réflexion juridique.

CONCLUSION GÉNÉRALE

227. – L'importance du système de classification. Le système de classification occupe une place particulièrement importante dans le paysage social français. Que ce soit par leurs caractères structurels, organisationnels ou vecteurs d'égalité, les classifications professionnelles occupent une place de carrefour en droit du travail, regroupant des problématiques liées à la rémunération, à la formation ou encore à la trajectoire de carrière des salariés. Elles permettent ainsi aux salariés d'avoir plus de visibilité sur leurs évolutions professionnelles futures, tout en ayant un aspect rassurant de par leur stabilité. Elles sont également un facteur de bien être dans l'entreprise par la reconnaissance des qualifications ainsi que des compétences professionnelles acquises au cours de la formation initiale comme continue. Les classifications conventionnelles jouent également un rôle central en matière de mutation technologique et permettent aux plus petites entreprises d'avoir un appui managérial au niveau de la branche permettant de les accompagner dans leurs transitions numériques.

228. – Le danger de la restructuration des branches. Cependant, la stabilité du système de classification professionnelle pourrait être remise en cause à la suite de la restructuration des branches professionnelles et ainsi devenir un facteur d'instabilité et de crainte pour des salariés n'ayant aucun droit au maintien de leur classification. L'enjeu principal de cette restructuration réside donc dans l'anticipation des partenaires sociaux, par la conclusion d'accords de branches prévoyant une harmonisation des usages et pratiques des branches amenées à fusionner. L'absorption des petites branches par des plus grosses devra donc se faire dans une logique de bienveillance et de respect des garanties collectives accordées par les différents systèmes de classification en vigueur, tout en permettant un lissage de ces systèmes assurant aux salariés la conservation de la position hiérarchique qu'ils occupent au sein de la grille de classification.

229. – L'importance du rôle des commissions paritaires d'interprétation en matière contentieuse. Il apparaît nécessaire que le législateur s'empare de la question des commissions paritaires d'interprétation dont le rôle est, à l'heure actuelle, encore en marge de ce qu'il pourrait être. Ces commissions doivent ainsi devenir un allié pour les juges du fond dans la lutte contre le désengorgement des conseils de prud'hommes, juridictions étant à l'origine du premier contentieux de France et connaissant des délais de jugement extrêmement long avec une moyenne de 16,3 mois,

hors référés, en 2018³⁹⁷. Elles doivent également devenir un allié pour les conseillers prud'homaux dans la réduction du caractère conflictuel du contentieux prud'homal³⁹⁸ et pourraient permettre le développement de modes alternatifs de règlements conflits via l'interprétation des conventions collectives, mais également par la résolution de litiges en rapport avec les classifications professionnelles.

230. – Un juge parfois impuissant. Enfin, il apparaît nécessaire de doter le juge de pouvoirs lui permettant de sanctionner tout défaut de négociation annuelle obligatoire. En effet, si celui-ci dispose d'un pouvoir de sanction à l'encontre des entreprises ne respectant pas l'obligation de négociation annuelle, les partenaires sociaux de branches sont, quant à eux, libres de tout mouvements et ne peuvent être sanctionnées. L'immobilisme de certaines branches professionnelles pourrait être battu en brèche par la restructuration des branches qui est en cours depuis 2014, mais un appui supplémentaire semble nécessaire pour lutter contre le défaut de négociation. En effet, celui-ci peut être particulièrement dommageable tant pour les salariés que pour les entreprises appartenant à la branche inerte puisque le contentieux initié par un salarié, très souvent à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, sera dirigé exclusivement contre son employeur. Ainsi, en faisant fi de la responsabilité des partenaires sociaux pouvant, dans certains cas, être également responsables de certaines situations, notamment dans le cadre de contentieux visant des petites entreprises dépourvues de tout canal syndical, le législateur n'a pas accordé au juge de moyens nécessaires afin de lutter contre l'inaction de certaines partenaires sociaux.

³⁹⁷ A. CANAYER, N. DELATTRE, C. FÉRET & P. GRUNY, « *La justice prud'homale au milieu du gué* », rapport d'information du Sénat, 10 juill. 2019, n° 653, p. 33.

³⁹⁸ A. CANAYER, N. DELATTRE, C. FÉRET & P. GRUNY, « *La justice prud'homale au milieu du gué* », préc., p. 37.

BIBLIOGRAPHIE

I. OUVRAGES GÉNÉRAUX

ANTONMATTEI P.-H.,

- « *Droit du travail* », LGDJ, Précis Domat, 2021.

AUZERO G. & DOCKES E.,

- « *Droit du travail* », Dalloz, Précis, 34^{ème} éd., 2021.

CORNU G.,

- « *Vocabulaire juridique* », 13^{ème} éd., PUF, 2020.

FAVENNEC-HÉRY F. & VERKINDT P.-Y.,

- « *Droit du travail* », LGDJ, 7^{ème} éd., 2020.

GAFFIOT F.,

- « *Le Grand Gaffiot* », Hachette, 2002.

LITTRÉ E.,

- « *Dictionnaire de la langue française* », volume 4, Le Figaro Eds, 2007.

LOKIEC P.,

- « *Droit du travail, Tome 1 : Les relations individuelles de travail* », éd. PUF, Thémis droit, 2019.
- « *Droit du travail, Tome 2 : Les relations collectives de travail* », éd. PUF, Thémis droit, 2011.

MORVAN P.,

- « *Droit de la protection sociale* », LexisNexis, 10^{ème} éd., 2021.

PESKINE E. & WOLMARK C.,

- « *Droit du travail 2022* », Dalloz, 15^{ème} éd., 2022.

RAY J.-E.,

- « *Droit du travail, droit vivant* », Wolters Kluwer, 29^{ème} éd., 2021.

REY A. (dir),

- « *Dictionnaire historique de la langue française* », Le Robert, 2010.

TEYSSIÉ B.,

- « *Droit du travail – Relations collectives* », LexisNexis, 12^{ème} éd., 2020.

II. OUVRAGES SPÉCIAUX, THÈSES, COLLOQUES

CAIRE A.-B. & DOUNOT C. (dir.),

- « *Les définitions. Les artifices du droit (II). Actes du colloque de du 7 juin 2017* », éd. Centre Michel de l'Hospital, 2019.

COHEN-HAEGEL A. & SOULIER A.,

- « *Manager par les compétences* », éd. Liaisons, 2004.

DE LA MOTTE E.,

- « *Les catégories professionnelles en droit social – Réflexion sur la distinction des cadres et des non-cadres* », Thèse, Paris II, 2017

DE MONTAIGNE M.,

- « *Essais I* », « *Des Cannibales* », éd. Flammarion, 1973.

DENIMAL P.,

- « *Classification - qualification - compétences* », éd. Liaisons, 3^{ème} éd., 2004.

DUCHANGE G.,

- « *Le concept d'entreprise en droit du travail* », Thèse, Paris II, LexisNexis, Planète Social, 2014.

DOUNOT C.,

- « *Les définitions de la définition* », in A-B. Caire & C. Dounot (dir.), « *Les définitions. Les artifices du droit (II). Actes du colloque de du 7 juin 2017* », éd. Centre Michel de l'Hospital, 2019.

FERKANE Y.,

- « *L'accord collectif de travail : étude sur la diffusion d'un modèle* », Dalloz., « *Nouvelle bibliothèque des thèses* », 2017.

GADÉA C.,

- « *Les cadres en France. Une énigme sociologique* », Belin, 2003.

LAMPERT A.,

- « *L'autonomie du travailleur* », Thèse, Paris II, Planète Social, 2020.

LYON-CAEN G.,

- « *Le Droit du travail non salarié* », Sirey, 1990.

MASLOW A.,

- « *A Theory of Human Motivation* » in *Psychological Review*, 1943.

MOTULSKY H.,

- « *Le droit subjectif et l'action en justice* », Archives de Philosophie du Droit, Sirey, 1964.

PLATON,

- « *La République* », livre I à X, éd. Gallimard, 1992.

ROUVIÈRE F.,

- « *Les pièges des définitions en droit* », in A-B. Caire & C. Dounot (dir.), « *Les définitions. Les artifices du droit (II). Actes du colloque de du 7 juin 2017* », éd. Centre Michel de l'Hospital, 2019.

SCHMIT L-M.,

- « *Les définitions en droit privé* », Thèse, Toulouse, 2015.

THUDEROZ C.,

- « *L'âge de la négociation collective* », PUF, 2019.

TRANI J.-F. & DENIMAL P.,

- « *Classifications professionnelles. Guide et repères pour la négociation* », éd. Liaisons, 2004.

DOLLO C., ALPE Y., LAMBERT J.-R. & PARAYRE S.,

- « *Lexique de sociologie* », 6^{ème} éd., Dalloz, 2020.

YUNG HING J.,

- « *Aspects juridiques de la qualification professionnelle* », Thèse, Toulouse 1, éd. CNRS.

III. ÉTUDES, RAPPORTS, AVIS

CANAYER A., DELATTRE N., FÉRET C. & GRUNY P.,

- « *La justice prud'homale au milieu du gué* », rapport d'information du Sénat, 10 juill. 2019, n° 653.

CESARO J.-F.,

- « *Propositions pour le droit du renouvellement et de l'extinction des conventions et accords collectifs de travail* », 2016.

DE VIRVILLE M.,

- « *Pour un code du travail plus efficace* », rapport au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, 15 janv. 2004.

INSEE,

- « *Indice des prix à la consommation - résultats provisoires (IPC)* », Informations rapides, mars 2022, n° 85.
- « *Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé* », Étude INSEE Première, Juin 2020, n° 1803.

KERBOURC'H J-Y.,

- « *Les cadres et l'emploi – Aspects légaux, conventionnels et statistiques* », Document de travail n° 2020-07, juill. 2020.

METTLING B.,

- « *Transformation numérique et vie au travail* », Rapport à l'attention du ministère du Travail, sept. 2015.

OCDE,

- « *Négocier pour avancer ensemble : La négociation collective dans un monde du travail en mutation – Résumé et vue d'ensemble* », 2019.

POISSON J.-F.,

- « *Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles* », rapport au Premier ministre, 11 mai 2009.

PUISSAT F.,

- « *Le bilan des réformes en matière de dialogue social et de négociation collective* », rapport d'information du Sénat, 30 juin 2021, n°722.

RAMAIN P.,

- « *Rapport sur la restructuration des branches professionnelles* », rapport non définitif, janv. 2020.

IV. ARTICLES

ANTONMATTEI P.-H.,

- « *Négociation collective : rebonds jurisprudentiels* », Dr. soc. 2006, p. 897

ARNAUD-MICHA S.,

- « *Restructuration des branches : de la fusion à l'harmonisation* », JCP S 2022, 1126

ARTÉRO G. & NOLF S.,

- « *Une convention collective unique pour les 1,6 million de salariés de la métallurgie* », SSL 2022, n° 1993.

ASQUINAZI-BAILLEUX D.,

- « *L'exonération de cotisations sociales et sa conjugaison avec le principe d'égalité de traitement* », Dr. soc. 2013, p. 907.

BARÈGE A.,

- « *Principe d'égalité de traitement : une décision faite de non-dits !* », JCP S 2018, 1040 ;

BERGERON-CANUT F.,

- « *Salaires minima et classifications professionnelles : articulation entre accord de branche et accord d'entreprise* », Cah. soc. oct. 2017, n° 121p7, p. 479.
- « *Salaires minima hiérarchiques : le Conseil d'État au secours des branches* », JCP G 2021, 1205.
- « *Présomption de justification des différences de traitement opérées par voie conventionnelle et droit de l'Union européenne* », BJT 2019 n°111s8; p.30,

BRIENS G.,

- « *Un marathon dans un champ de mines ?* », SSL 2012, n° 1530.

BRIGUET-LAMARRE R.,

- « *L'action en reclassification conventionnelle* », JCP S 2019, 1235.

CAILLAUD P.,

- « *Qualification professionnelle* », RDT, Dalloz, sept. 2021.

CAILLAUD P., QUINTERO N. & SECHAUD F.,

- « *La reconnaissance des diplômes dans les classifications de branches – Des évolutions sans révolution* », Bref du Céreq n° 339, oct. 2015.

CESARO J.-F.,

- « « *À travail égal, salaire égal* » : vers un palmarès judiciaire des meilleurs diplômés ? », JCP S 2009, 1005.

CHAMPEAUX F.,

- « *Les principes directeurs de la négociation collective* », SSL 2021, n° 1960.
- « *La métallurgie remet à plat ses classifications* », SSL 2022, n° 1993.

COURSIER P.,

- « *De l'égalité de traitement des régimes de prévoyance catégoriel* », JCP S 2013, 1144.

DAUXERRE L.,

- « *Panorama de jurisprudence rendue au visa des conventions et accords collectifs. 1^{er} janvier 2021 – 31 mars 2022* », JCP S 2022, 1127.

DE SEVIN N. & MASNOU B.,

- « *La définition des catégories en droit du travail* », Cah. soc. mars 2015, p. 173.

DEVAUX E.,

- « *Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : une réelle portée pratique ?* », JCP S 2014, 1371.

EYRAUD F., JOBERT A., ROZENBLATT P. & TALLARD M.,

- « *Les classifications dans l'entreprise : production des hiérarchies professionnelles et salariales* », Travail et Emploi, n°38, déc. 1988, p. 73 et s.

FROUIN C.,

- « *La négociation du regroupement de branches* », JCP S 2016, 1443.

FROUIN J.-Y.,

- « *Interprétation des conventions et accords collectifs de travail* », RJS 1996, p. 138.

ICARD J.,

- « *Prescription et droit du travail : le grand remue-méninges de la chambre sociale* », SSL 2021, n° 1963.
- « *Le régime sibyllin de la prescription applicable à la discrimination continue* », SSL 2021, n° 1958.

ICARD J. & BUGADA A.,

- « *Controverse : Faut-il simplifier la prescription en droit du travail ?* », RDT 2021, p. 556.

JEANSEN E.,

- « *La négociation collective aux prises avec le principe d'égalité de traitement, suggestions de lege ferenda* », JCP S 2020, 1079.

LÉCUYER H.,

- « *Définitions ? Des finitions...* », Dr. des sociétés, 4-2006.

LOISEAU G.,

- « *L'égalité de traitement à l'heure européenne* » JCP S 2019, 1134.

LYON-CAEN A.,

- « *Le droit et les classifications* », Travail et Emploi, n°38, déc. 1988, p. 21 et s.

MARTINON A.,

- « *La coiffeuse, l'électricien et les classifications conventionnelles* » JCP S 2011, 1349.

MEFTAH I.,

- « *Discrimination syndicale dans le déroulement de carrière et prescription* », RDT 2021, p. 464

NASOM-TISSANDIER H.,

- « *Égalité de traitement et grille de classification professionnelle* », JSL 2018, n° 465

NIEL S.,

- « *Le salaire minimum conventionnel va-t-il disparaître ?* », SSL 2019, n° 1877.

PEYRONNET M.,

- « *Absence de prescription des discriminations continuant à produire leurs effets* », Dalloz actualité, 28 avril 2021.
- « *Égalité de traitement et entrée en vigueur d'une nouvelle grille de classification* », Dalloz actualité, 18 mai 2018.

PIGNARRE G.,

- « *Prescription de la créance de salaire : la chambre sociale précise le domaine de la prescription triennale* », RDT 2021, p. 721

PINATEL F.,

- « *Salaire minimum hiérarchique et négociation d'entreprise : le passé à l'œuvre* », JCP S 2021, 1300.

RADÉ C.,

- « *L'autorité de la chose décidée par l'autorité administrative* », La lettre juridique, févr. 2014.
- « *Présentation des « accords de Grenelle »* », Dr. soc. 2018, p. 451.

RAMAIN P.,

- « *Les attentes du ministère du Travail vis-à-vis des branches professionnelles après la crise sanitaire* », JCP S 2021, 1118.

REYNAUD J.-D.,

- « *La classification : quelques réflexions* », Travail et Emploi, n°38, déc. 1988, p. 14 et s.

REYNAUD J.-D., DASSA S., DASSA J. & MACLOUF P.,

- « *Les événements de mai et juin 1968 et le système français de relations professionnelles* », Sociologie du travail, 1971, p. 73-97.

RIANCHO S.,

- « *Précisions sur la prescription* », BJT oct. 2021, p. 12.

SAGLIO J.,

- « *Hierarchie salariale et négociation de classification, 1900-1950* », Travail et Emploi, n° 27, 1986, p. 7 et s.
- « *Les négociations de branches et l'unité du système français de relations professionnelles : le cas des négociations de classification* », Dr. soc., 1987, p. 20 et s.
- « *Les arrêtés Parodi sur les salaires : un moment de la construction de la place de l'État dans le système français de relations professionnelles* », Travail et Emploi, 2007, p. 53-73.

SAURET A.,

- « *Le regroupement des branches* », JCP S 2016, 1441.
- « *Approche stratégique du contenu des conventions collectives de branche* », JCP S 2019, 1114.
- « *Quelles nouvelles perspectives pour les branches en 2020 ?* », JCP S 2020, 1087.
- « *Branches professionnelles, désirs d'avenir et prospectives* », JCP S 2022, 1122.

SCHMIT L.-M.,

- « *Définition* », RLDC, 2016, n°140.

TERRENOIRE C.,

- « *Définition des salaires minima hiérarchiques : les pouvoirs respectifs des conventions de branche et d'entreprise définis par le Conseil d'État* », JCP E 2021, 1521.

TEYSSIÉ B.,

- « *L'annulation des conventions et accords collectifs* », JCP S 2021, 1220.

VERKINDT P.-Y.,

- « *L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes* », Dr. soc. 2008, p. 1051.

ZARIFAN P.,

- « *Une classification, pour quoi faire ?* », Travail et Emploi, n°38, déc. 1988, p. 83 et s.

V. AUTRES SOURCES

- <https://www.observationsociete.fr/categories-sociales/donneesgenerales/comment-evoluent-les-categories-sociales-en-france-2/>
- <https://www.observationsociete.fr/categories-sociales/donneesgenerales/comment-evoluent-les-categories-sociales-en-france-2/>
- defi-metiers.fr/dossiers/le-systeme-francais-de-la-certification-professionnelle-points-de-repere.
- <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/salaires-85-des-branches-de-nouveau-en-dessous-du-smic-a-partir-du-1er-mai-1403846>.
- <https://www.annonces-legales.org/blog/pyramide-de-maslow-travail/>.
- <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>.

VI. JURISPRUDENCE :

COUR DE CASSATION :

- Cass. soc., 10 juin 1965, Bull. civ. IV, n° 443.
- Cass. soc., 18 juin 1970, n° 69-40.331 : Bull. n° 427
- Cass. soc., 20 oct. 1976, n° 75-40.843 : Bull., n° 502.
- Cass. soc., 23 févr. 1977, n° 75-40.685 : Bull. civ. V, n° 135, p. 105.
- Cass. soc., 4 janv. 1979 : Bull. civ. V, n° 5.
- Cass. soc., 8 févr. 1980 : Bull. civ. V, n° 112.
- Cass. soc., 16 juin 1982, n° 80-40.691.
- Cass. soc., 15 nov. 1984, n° 82-42.055.
- Cass. soc., 8 octobre 1987, n° 84-41.902 et n° 84-41.903 : Bull. civ. V, n° 541.
- Cass. soc., 12 janv. 1989, n° 86-43.795 : Bull. civ. V, n° 16.
- Cass. soc., 3 mai 1989, n° 86-45.423 : Inédit.
- Cass. soc., 26 janvier 1994, n° 91-40.464, 91-41.777 et 91-41.778 : Bull. civ. V, n° 32
- Cass. soc., 10 juill. 1996, n° 93-41.137 et n° 93-40.966 : Bull. civ. V, n° 278.
- Cass. soc., 29 oct. 1996, n° 92-43.680 : Bull. civ. V, n° 359.
- Cass. soc., 18 juin 2002, n° 00-42.058 : Inédit.
- Cass. soc., 30 juin 2004, n° 02-41.518, RJS 2004, n° 1075.
- Cass. soc., 29 sept. 2004, n° 03-42.025 : Inédit.
- Cass. soc., 11 janv. 2005, n° 03-15.258 : Inédit.
- Cass. soc., 23 nov. 2005, n°02-41.011 : Bull. civ. V, n° 181.
- Cass. soc., 17 mai 2006, n° 05-40.621 : Inédit.
- Cass. ch. mixte, 26 mai 2006, n° 03-16.800 : Bull. mixte, n° 3.
- Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-46.104 : Inédit.
- Cass. soc., 7 févr. 2007, n° 05-44.097 : Inédit.
- Cass. soc., 16 mai 2007, n° 05-44.974 : Inédit.
- Cass. soc., 19 déc. 2007, n° 06-44.795 : Inédit.
- Cass. soc., 20 févr. 2008, n° 05-45.601 : Bull. civ. V, n° 39.
- Cass. soc., 19 mars 2008, n° 06-45.413 : Inédit.
- Cass. soc., 10 avril 2008, n° 06-45.821 : Inédit.
- Cass. soc., 26 juin 2008, n° 06-46.204 : Bull. civ. V, n° 141.
- Cass. soc., 16 déc. 2008, n° 07-42.107 : Bull. civ. V, n° 250.

- Cass. soc., 25 mars 2009, n° 08-41.229 : Bull. civ. V, n° 88.
- Cass. soc., 30 avril 2009, n° 07-40.527 : Bull. civ. V, n° 121.
- Cass. soc., 1^{er} juill. 2009, n° 07-42.675 : Bull. civ. V, n° 168.
- Cass. soc., 12 janv. 2010, n° 08-42.835 : Bull. civ. V, n° 2.
- Cass. soc. 17 mars 2010, n° 08-43.088 : Bull. civ. V, n° 70.
- Cass. soc., 6 juil. 2010, n° 09-40.021 : Bull. civ. V, n° 158.
- Cass. soc., 12 janv. 2011, n° 09-68.859 : Bull. civ. V, n° 19.
- Cass. soc., 26 janv. 2011, n° 09-42.931 : Bull. civ. V, n° 36.
- Cass. soc., 8 juin 2011, n° 09-42.261 : Bull. civ. V, n° 145.
- Cass. soc., 29 juin 2011, n° 10-15.792 : Bull. civ. V, n° 166.
- Cass. soc., 7 mars 2012, n° 10-16.611, n° 10-16.612, n° 10-16.613 et n° 10-16.614 : Bull. civ. V, n° 92.
- Cass. soc., 31 mai 2012, n° 11-10.191 : Inédit.
- Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-20.490 : Bull. civ. V, n° 70.
- Cass. soc., 27 janv. 2015, n° 13-17.622, n° 13-17.623, n° 13-17.627, n° 13-17.628 et n° 13-17.629 : Bull. civ. V, n° 6.
- Cass. soc., 27 janvier 2015, n° 13-14.773 et n° 13-14.908 : Bull. civ. V, n° 8, n° 13-22.179 : Bull. civ. V, n° 9 et n° 13-25.437 : Bull. civ. V, n° 10.
- Cass. soc., 19 oct. 2016, n° 15-16.390 : Inédit.
- Cass. soc., 8 juin 2016, n° 15-11.324 : Bull. civ. V, n° 130.
- Cass. soc., 27 sept. 2017, n° 16-17.655 : Inédit.
- Cass. soc., 4 oct. 2017, n° 16-17.517, Bull. civ. V, n° 170.
- Cass. soc., 8 nov. 2017, n° 15-22.758 : Bull. civ. V, n° 191.
- Cass. soc., 7 déc. 2017, n° 16-14.235 : RJS 2018, n° 91.
- Cass. soc., 3 mai 2018, n° 16-11.588 : Bull. civ. V, n° 76.
- Cass. soc., 30 mai 2018, n° 17-12.925 : Bull. civ. V, n° 94.
- Cass. soc., 17 oct. 2018, n° 16-26.729 et 16-26.731 : Bull. civ. V.
- Cass. soc., 20 mars 2019, n° 17-23.653 : Inédit.
- Cass. soc., 3 avr. 2019, n° 17-11.970 : Bull. civ. V, n° 4.
- Cass. soc., 5 juin 2019, n° 17-21.749 à n° 17-21.755 : Bull. civ. V.
- Cass. soc., 18 mars 2020, n° 18-21.700 : Inédit.
- Cass. soc., 25 mars 2020, n° 18-12.467 : Bull. civ. V, n° 3
- Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 19-13.923, Inédit : JSL 2021, n° 515.

- Cass. soc., 30 juin 2021, n° 19-10.161, n° 20-12.960 et 20-12.962, n° 18-23.932, n° 19-14.543, n° 19-16.655, n° 19-18.533 : Bull. civ. V, n° 6, p. 269 et s.

CONSEIL CONSTITUTIONNEL :

- Cons. const., 27 déc. 1973, Décision n° 73-51 DC.
- Cons. const., 29 nov. 2019, Décision n° 2019-816 QPC.

CONSEIL D'ÉTAT :

- CE, ass., 7 oct. 2021, n°433053 : FRS oct. 2021, n° 19, p. 32 ;

COURS D'APPEL :

- CA Aix-en-Provence, 9e ch. b, 19 avr. 2012, n° 09/19440.
- CA Poitiers, ch. soc., 9 avr. 2014, n° 12/04300.
- CA Paris, 17 févr. 2015, n° 12/10338.
- CA Aix-en-Provence, 7 juill. 2017, n° 14/20164.
- CA Aix-en-Provence, 22 févr. 2019, n° 16/22605.
- CA Pau, 7 mars 2019, n° 17/02955.
- CA Metz, ch. soc.-sect. 1, 25 janv. 2021, n° 19/00264.

ANNEXES

ANNEXE N°1 : Analyse d'un échantillon de onze branches appartenant à des secteurs d'activité différents

Conventions collectives nationales (CCN)	Date de la grille de classifications	Nombre de salariés couverts (1)	Méthode de classification retenue	Présence de catégories professionnelles	Nombre de niveaux	Nombre d'échelons	Définitions précises des termes utilisés dans l'accord
CCN de la plastrugie	16 décembre 2004	117.600 dont 5% au sein de TPE	Critères classants avec une grille à point en fonction de 5 critères	Non, le classement se fait par coefficient mais l'annexe V prévoit un découpage en trois « catégories », permettant un découpage en collèges électoraux : collaborateurs non cadres, assimilés cadres et cadres	15 coefficients allant de 700 à 940	Aucun	Oui, définition du terme « emploi » ainsi que des différents critères classants
CCN des hôtels, cafés restaurants (HCR)	30 avril 1997	612.300 dont 48% au sein de TPE	Critères classants : en fonction de 4 critères	Oui, référence à la catégorie des employés, des employés qualifiés et des maîtrises	4 niveaux	3 échelons pour les niveaux I à III et 2 échelon pour le niveau IV	Oui, définition des différents critères classants ainsi que des différents niveaux
CCN du commerce de gros	5 mai 1992, révisée par un avenant du 14 décembre 2010	340.600 dont 22% au sein de TPE	Critères classants : en fonction de 3 critères fondamentaux et 3 critères complémentaires Présence d'emplois repères, classés en 4 filières	Oui, les 6 premiers niveaux sont relatifs aux employés, techniciens et agents de maîtrise. Les 4 suivants sont relatifs aux cadres	10 niveaux déterminés en fonction des critères fondamentaux	3 échelons déterminés en fonction des critères complémentaires	Pas de définition des critères classants, définition succincte des filières et brève définition des emplois repères

Conventions collectives nationales (CCN)	Date de la grille de classifications	Nombre de salariés couverts (1)	Méthode de classification retenue	Présence de catégories professionnelles	Nombre de niveaux	Nombre d'échelons	Définitions précises des termes utilisés dans l'accord
CCN des maisons à succursales de vente au détail d'habillement	16 juin 2016	113.400 dont 2% au sein de TPE	Critère classant : en fonction de 5 critères Choix dans la mise en oeuvre entre un système d'emploi repères – classés en 4 filières – ou une grille à point (pesée de poste)	Oui, la grille couvre les employés (4 niveaux), les agents de maîtrise (2 niveaux) et les cadres (3 niveaux)	9 niveaux	Aucun	Oui, définition des critères classants, de chacun des niveaux ainsi que des emplois repères (description synthétique de l'emploi, activité principales et spécifiques, compétences principales et relationnel)
CCN des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils	15 décembre 1987, révisée par un avenant du 15 juin 2007	952.100 dont 18% au sein de TPE	Parodi amélioré : S'agissant des ETAM (2), 3 fonctions (d'exécution, d'étude ou préparation et de conception ou de gestion élargie) sont découpées en 3 ou 4 positions S'agissant des cadres, 3 positions découpées en 2 ou 3 sous-positions	Oui, la grille couvre les employés, techniciens et agents de maîtrise ainsi que les ingénieurs et cadres	6 niveaux	18 positions avec 10 pour les ETAM et 8 pour les cadres Depuis l'avenant de 2007, suppression des positions 1.1 et 1.2, remplacées par les positions intermédiaires (1.3.2 et 1.4.2)	Pas ou peu de définitions en dehors d'une description générale de la fonction et d'une brève définition de chaque position
CCN des industries chimiques	10 août 1978	216.800 dont 4% au sein de TPE	Parodi amélioré : 5 groupes découpés en plusieurs coefficients en fonction des qualification et compétences requises	Oui, la grille couvre les ouvriers, employés et techniciens ainsi que les ingénieurs et les cadres	5 groupes	20 échelons correspondant à un coefficient propre	Pas ou peu de définitions en dehors d'une description générale de la fonction et d'une brève définition de chaque position

Conventions collectives nationales (CCN)	Date de la grille de classifications	Nombre de salariés couverts (1)	Méthode de classification retenue	Présence de catégories professionnelles	Nombre de niveaux	Nombre d'échelons	Définitions précises des termes utilisés dans l'accord
CCN de l'industrie pharmaceutique	28 juin 1994, révisée par un avenant du 11 mars 1997	125.900 dont 2% au sein de TPE	Parodi amélioré pour l'accord de 1994 → 11 groupes avec un découpage en fonction des filières Critères classants pour l'accord de 1997 → 11 groupes et 24 niveaux applicables à toutes les filières	Non, volonté de bannir toute « référence catégorielle » Le classement se fait par groupe mais l'article 13 prévoit un découpage en trois « catégories », permettant un découpage en collèges électoraux	11 groupes Les 3 premiers groupes appartiennent au 1er collège, les groupes 4 et suivants au sein du 2e collège et, dans le cas où il y aurait plus de 25 salariés classés dans les groupes 6 et suivants, ces derniers appartiennent au 3e collège	24 niveaux	Oui, élaboration d'un lexique de classification très détaillé permettant d'aider les entreprises lors des opérations de classification de leur salariés
CCN de la pharmacie d'officine	3 décembre 1997, révisée par un avenant du 28 octobre 2011	118.500 dont 73% au sein de TPE	Parodi amélioré avec une référence au diplôme ainsi qu'à la pratique professionnelle se distinguant de l'ancienneté	Oui, l'accord est encore fortement marqué par les arrêtés Parodi et fait référence aux différents emplois Distinction également entre les types d'emplois (commerciaux et de manutention, préparateurs, emplois de services généraux et de bureau, les ouvriers et employés de l'optique-lunetterie ...) ainsi que les cadres pharmaciens et les cadres non pharmaciens	<u>Pour les employés :</u> 68 emplois sont énumérés <u>Pour les cadres pharmaciens :</u> 3 positions <u>Pour les cadres non pharmaciens :</u> 2 classes	<u>Pour les employés :</u> 26 coefficients allant de 100 à 330 <u>Pour les cadres pharmaciens :</u> 4 échelons avec des coefficients pour la position I, 2 classes pour la position II et 1 position III <u>Pour les cadres non pharmaciens :</u> seulement 2 classes	Non, brève description de l'emploi concerné et définition succincte de la notion de pratique professionnelle

Conventions collectives nationales (CCN)	Date de la grille de classifications	Nombre de salariés couverts (1)	Méthode de classification retenue	Présence de catégories professionnelles	Nombre de niveaux	Nombre d'échelons	Définitions précises des termes utilisés dans l'accord
CCN des services de l'automobile	15 janvier 1981	431.300 dont 40% au sein de TPE	Parodi amélioré avec un début de critères classant : la classification se fonde sur le niveau de qualification mais 4 critères valorisants permettent de placer sur salarié sur un échelon majoré	Oui, découpage en 3 catégories : ouvriers et employés, maîtrise, et cadres	3 catégories professionnelles de référence	12 échelons pour les OE (3), neuf échelons pour les AM (4) et 5 niveaux pour les cadres, eux-mêmes découpés en 13 degrés	Non, simple définition des différents échelons en une phrase
CCN des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie	14 décembre 2009	Inconnu	Critères classants avec une grille à point en fonction de 6 critères	Oui, 3 catégories professionnelles : ouvriers et employés, techniciens et agents de maîtrise, et cadres	3 catégories professionnelles de référence	17 niveaux (7 OE, 5 TA (5) et 5 C (6))	Oui, définition des critères classants et de chaque degré de maîtrise
CCN de la boulangerie-pâtisserie artisanale	28 juillet 1978, modifié le 20 juillet 2010	139.000 dont 60% au sein de TPE	Parodi amélioré avec une référence centrale : le diplôme	Oui, malgré un découpage en 4 catégories de personnel, référence à la notion d'ouvrier, ouvrier qualifié, ouvrier hautement qualifié et cadre	4 catégories de personnel (fabrication, vente, service et encadrement)	8 coefficients pour le personnel de fabrication et de vente, 3 pour le personnel de service et 2 pour le personnel d'encadrement	Non, simple référence au diplôme

(1) DARES, « Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2017 », n° 37, nov. 2020.

(2) Employés, techniciens et agents de maîtrise : sigle regroupant les salariés non cadres depuis la disparition progressive du terme « ouvrier ».

(3) Ouvriers et employés.

(4) Agents de maîtrise.

(5) Techniciens et agents de maîtrise.

(6) Cadres.

ANNEXE N°2 : Glossaire général de la classification attaché à la convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022

Annexe 1. Glossaire général de la classification

Ce glossaire rassemble des définitions utiles en vue de bâtir un langage commun concernant la classification.

→ Certification légale ou réglementaire

Elle correspond aux certificats, diplômes, titres, habilitations, permis... imposés par la loi ou la réglementation pour occuper l'emploi.

→ Classement

Le classement d'un emploi correspond à l'attribution d'un niveau dans la classification après analyse de l'emploi.

→ Classification

La classification de branche a pour objet l'évaluation et la hiérarchisation des emplois ainsi que la détermination de niveaux.

→ Critères classants

Les critères classants déterminent les différentes composantes des emplois pour procéder à leur évaluation avec objectivité.

→ Degrés

Les degrés, qui combinent toujours différents éléments, permettent d'évaluer les emplois dans chacun des critères classants.

→ Emploi

Ensemble de tâches, activités et missions réalisées par un salarié dans le cadre du contrat de travail.

→ Qualification personnelle

La qualification personnelle correspond aux savoirs et savoir-faire d'une personne résultant des connaissances et/ou de l'expérience acquise, validées ou non par une certification.

→ Qualification requise

La qualification requise correspond aux savoirs et savoir-faire nécessaires pour tenir l'emploi, validés ou non par une certification.

→ Référentiel d'analyse

Le référentiel d'analyse est l'outil qui permet de procéder à l'évaluation des emplois.

→ Salaire minimal conventionnel

Le salaire minimum est celui en-deçà duquel un salarié ne peut pas être rémunéré pour un niveau déterminé ; il constitue une garantie minimale de salaire.

ANNEXE N°3 : Tableaux récapitulatifs de l'état de la restructuration des branches professionnelles³⁹⁹

Tableau 1 : Branches harmonisées

En noir : les restructurations administratives, issues d'un arrêté ministériel de fusion de champs.

En rouge : les restructurations de nature conventionnelle, résultant d'un accord collectif de fusion de champs.

CONVENTION COLLECTIVE DE RATTACHEMENT/ NOUVEAU CHAMP CONVENTIONNEL	CONVENTION(S) COLLECTIVE(S) RATTACHÉE(S)	ACCORD DE REMPLACEMENT/ ACCORD D'HARMONISATION
Bureaux d'études techniques. Cabinets d'ingénieurs-conseils. Sociétés de conseils Brochure JO n° 3018, IDCC 1486	Associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (Brochure JO n° 3306, IDCC 2230)	Accord du 15 juill. 2021 applicable à compter du 1 ^{er} août 2021 : définition des stipulations conventionnelles applicables aux salariés des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air.
Commerce de gros Brochure JO n° 3044, IDCC 0573	Transit des primeurs d'Afrique du Nord à Marseille (IDCC 0313) Commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison (Brochure JO n° 3047, IDCC 1761) Négoce en fournitures dentaires (Brochure JO n° 3033, IDCC 0635) Commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (Brochure JO n° 3045, IDCC 1624)	/ Accord du 30 oct. 2017, accord du 11 déc. 2018, accord du 22 sept. 2020 : application de la CCN du commerce de gros aux CCN rattachées à l'exception de certaines dispositions spécifiques maintenues.
Commerciaux des sociétés d'assurances IDCC 0653	Assurances sociétés échelons intermédiaires (IDCC 0438) Assurances sociétés producteurs salariés (IDCC 0653)	Avenant de révision du 12 nov. 2019 : création de la nouvelle CCN unique. À compter du 1 ^{er} janv. 2021, dispositions des CCN remplacées.
Enseignement privé indépendant Brochure JO n° 3351 IDCC 2691	Enseignement privé à distance (Brochure JO n° 3235, IDCC 2101)	Avenant n° 42 du 4 oct. 2018 applicable à compter du 1 ^{er} janv. 2019 : version renégociée de la CCN de rattachement
Import-export et Commerce international Brochure JO n° 3100, IDCC 0043	Commerce des machines à coudre (Brochure JO n° 3147, IDCC 0735)	Accord du 25 oct. 2018 : CCN du commerce des machines à coudre annulée et remplacée dans toutes ses dispositions par la CCN Import-export.
Hospitalisation privée Brochure JO n° 3307 IDCC 2264	Thermalisme (Brochure JO n° 3298, IDCC 2104)	Accord du 29 janv. 2021 : Intégration et adaptation des dispositions applicables à la branche Thermalisme, structuration temporaire prenant fin au 29 févr. 2024.

³⁹⁹ S. ARNAUD-MICHA, « Restructuration des branches : de la fusion à l'harmonisation », JCP S 2022, 1126.

CONVENTION COLLECTIVE DE RATTACHEMENT/ NOUVEAU CHAMP CONVENTIONNEL	CONVENTION(S) COLLECTIVE(S) RATTACHÉE(S)	ACCORD DE REMPLACEMENT/ ACCORD D'HARMONISATION
Industries de la maroquinerie, articles de voyage, chassellerie, gainerie, bracelets en cuir Brochure JO n° 3157, IDCC 2528	Ganterie de peau (Brochure JO n° 3139, IDCC 0354) Industrie des cuirs et peaux (Brochure JO n° 3058, IDCC 0207) Cordonnerie multiservice (Brochure JO n° 3015, IDCC 1561)	Avenant du 22 mars 2021 et accord du 30 juin 2021 : dispositions spécifiques applicables à la branche Industrie des Cuirs et Peaux.
Presse quotidienne régionale (encadrement) Brochure JO n° 3141, IDCC 1895	Presse quotidienne départementale (cadres administratifs) (Brochure JO n° 3141, IDCC 0781) Presse quotidienne départementale (cadres techniques) (Brochure JO n° 3141, IDCC 1018) Presse hebdomadaire régionale d'information (cadres) (Brochure JO n° 3291, IDCC 1563)	V. ci-dessous nouvelle CCN du 9 août 2021 Presse quotidienne et hebdomadaire en régions IDCC 3242
Professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail Brochure JO n° 3281 IDCC 1821	Verre travaillé mécaniquement au chalumeau (IDCC 0161) Industrie du vitrail (Brochure JO n° 3172, IDCC 1945) Union des chambres syndicales des métiers du verre (Brochure JO n° 3310, IDCC 2306)	Accord du 30 juin 2017 : à compter du 1 ^{er} janv. 2022, remplacement des CCN rattachées par la CCN Professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail.

Tableau 2 : Création de conventions collectives unifiées (avec nouvel IDCC)

Champs de la convention collective unifiée	Conventions collectives regroupées	Nouvelle convention collective
Agences de presse (employés, techniciens et cadres) IDCC : 3221	Agences télégraphiques internationales (ouvriers des transmissions des bureaux français) (IDCC 1675), Employés des agences de presse (IDCC 893), Employés des agences de presse (IDCC 1450), Agences de presse (employés) (IDCC 2014, brochure JO n° 3142), Agences de presse (personnel d'encadrement) (IDCC 1903, brochure JO n° 3142)	CCN du 7 avr. 2017
Enseignement privé non lucratif (CC EPNL) IDCC 3218	CCN des universités et instituts catholiques de France, CCN de l'enseignement, écoles supérieures d'ingénieurs et de cadres – FESIC, CCN des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels, CCN des maîtres de l'enseignement primaire privé enseignant dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique, CC des psychologues de l'enseignement privé, CCN des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement techniques privés, CC de l'enseignement primaire catholique (École hors contrat et sous contrat simple), CCN de l'Enseignement privé technique (Centres de formation continue CFC, et centres, sections et unités de formation d'apprentis CFA, intégrés à un établissement technique privé [personnel enseignant et formateur]), CCN des Salariés des Établissements Privés IDCC 2270, IDCC 2636, IDCC 0390, IDCC 1326, IDCC 1334, IDCC 1446, IDCC 1545, IDCC 2152, IDCC 2408, IDCC 3211	CCN du 12 juill. 2016 Accord n° 2018-4 du 6 juill. 2018 relatif à la méthode adoptée en vue de la détermination de stipulations communes aux salariés relevant de la branche EPNL
Navigation intérieure (personnel sédentaire, transport de marchandises) IDCC 3229	Contrat collectif de la navigation intérieure IDCC 0003 ; Entreprises de transport de passagers en navigation intérieure IDCC 1974 ; Entreprises de navigation intérieure (Personnel sédentaire) IDCC 2174.	CCN du 20 déc. 2018

Champs de la convention collective unifiée	Conventions collectives regroupées	Nouvelle convention collective
Papiers-cartons (Distribution et commerce de gros) IDCC 3224	Distribution des papiers-cartons commerces de gros pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise » IDCC 0802, Brochure JO n° 3158 ; Distribution et commerce de gros des papiers-cartons (Ingénieurs et cadres) IDCC 0925, Brochure JO n° 3054	CCN du 12 juill. 2017
Papiers-cartons (Production et transformation) IDCC 3238	Production des papiers, cartons et celluloses (Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, Ingénieurs et cadres) ; Transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique (Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, Ingénieurs et cadres, Industries de cartonnage et des articles de papeterie (Personnel) (Brochure JO n° 3011 IDCC 0700, brochure JO n° 3068 IDCC 0707, brochure JO n° 3242 IDCC 1492, brochure JO n° 3250 IDCC 1495)	CCN du 29 janv. 2021
Particuliers employeurs et emploi à domicile IDCC 3239	Salariés du particulier employeur brochure JO n° 3180 IDCC 2111 ; Assistants maternels du particulier employeur, brochure JO n° 3317 IDCC 2395	CCN du 15 mars 2021
Presse d'information spécialisée IDCC 3230	Presse magazine cadres (Editeurs de la) IDCC 3201 ; Presse magazine employés (Editeurs de la) IDCC 3202.	CCN du 30 oct. 2017
Presse magazine employés et cadres (Editeurs de la) IDCC 3225	Presse d'information spécialisée (Employés) » IDCC 1871 ; Presse d'information spécialisée (Cadres, techniciens et agents de maîtrise) IDCC 1874	CCN du 27 déc. 2018 (fusion par A. 5 août 2021 : JO 7 août 2021 avec la CCN Presse d'information spécialisée : IDCC 3230, <i>V. ci-dessus</i>)
Presse quotidienne et hebdomadaire en régions IDCC 3242	Presse quotidienne régionale (encadrement) IDCC 1895, Presse quotidienne régionale (employés) IDCC 0698, Presse quotidienne régionale (ouvriers) IDCC 0598, Presse quotidienne départementale (cadres administratifs) IDCC 0781, Presse quotidienne départementale (cadres techniques) IDCC 1018, Presse quotidienne départementale (employés) IDCC 0693, Presse quotidienne départementale (ouvriers) IDCC 1083, Presse hebdomadaire régionale d'information (cadres) IDCC 1563, Presse hebdomadaire régionale (employés) IDCC 1281.	CCN du 9 août 2021
Industrie de la fabrication des ciments IDCC 3233	Industrie de la fabrication des ciments (Personnel ouvrier), Industrie de la fabrication des ciments (Personnel employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise), Industrie de la fabrication des ciments (Ingénieurs et cadres) Brochure JO n° 3280 IDCC 0832, 0833, 0363	CCN du 2 oct. 2019
Commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison IDCC 3243	CCN « Commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (Employés et agents de maîtrise) », IDCC 1383 ; CCN « Commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (Cadres) », IDCC 0731, Brochures JO n° 3311	CCN du 24 nov. 2021
Télédiffusion IDCC 3241	Chaînes thématiques Brochure JO n° 3319 IDCC 2411 Secteur de la télédiffusion	CCN du 2 juill. 2021, en vigueur le 1 ^{er} janv. 2022
Métallurgie	25 accords nationaux (brochure JO n° 3109) 76 conventions collectives territoriales CCN Ingénieurs et cadres (Brochure JO n° 3025, IDCC 0650) Sidérurgie (Brochure JO n° 3315, IDCC 2344)	CCN du 7 févr. 2022 en vigueur le 1 ^{er} janv. 2024. Au niveau territorial, délai de 2 ans pour dénoncer l'ancienne convention, adhérer à la nouvelle et négocier des accords territoriaux spécifiques.

Champs de la convention collective unifiée	Conventions collectives regroupées	Nouvelle convention collective
Professions réglementées auprès des juridictions IDCC 3244	Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation (IDCC 2329) Administrateurs et mandataires judiciaires (Brochure JO n° 3353, IDCC 2706) Greffiers des tribunaux de commerce (IDCC 0240)	CCN du 26 janv. 2022 non étendue, applicable à compter du 1 ^{er} jour du mois suivant la publication de son extension.

Tableau 3 : Branches restructurées par fusions (ou élargissement) administratives et/ou conventionnelles, en cours d'harmonisation

En noir : les restructurations administratives, issues d'un arrêté ministériel de fusion de champs.

En rouge : les restructurations de nature conventionnelle, résultant d'un accord collectif de fusion de champs.

CONVENTION COLLECTIVE DE RATTACHEMENT/ NOUVEAU CHAMP CONVENTIONNEL	CONVENTION(S) COLLECTIVE(S) RATTACHÉE(S)	NEGOCIATION INTER-BRANCHE
Agences de voyages et de tourisme (personnel) Brochure JO n° 3061, IDCC 1710	Guides interprètes (Agences de voyage) Région parisienne (Brochure JO n° 3094, IDCC 0349) Agences de voyages et de tourisme (Guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des) (Brochure JO n° 3061, IDCC 0412)	Accord du 13 oct. 2020 : mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Négociation d'accords thématiques communs.
Ameublement (Fabrication) Brochure JO n° 3155, IDCC 1411	Tapiserie d'art Creuse (Tapiserie d'Aubusson) (IDCC 0131) Industrie des panneaux à base de bois » (Brochure JO n° 3113, IDCC 2089)	/ Accord du 14 oct. 2021 : création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)
Bijouterie : Joaillerie, orfèvrerie (et activités qui s'y rattachent) Brochure JO n° 3051, IDCC 0567	Industries du peigne de la Vallée de l'Hers et du Touyre (IDCC 0025) Horlogerie (Brochure JO n° 3152, IDCC 1044)	/ Accord de méthode du 27 nov. 2019 : organisation des travaux d'harmonisation. Mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) Négociation d'accords thématiques communs.
Boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers Brochure JO n° 3101, IDCC 0992	Poissonnerie (Commerces de détail et le demi-gros de poisson) (Brochure JO n° 3243, IDCC 1504 et 3226)	Objectif : Convention collective unique et commune aux branches ; accord du 3 févr. 2021 : instauration d'une CPPNI.
Boulangerie-pâtisserie industrielle Brochure JO n° 3102 IDCC 1747	Cœufs et industries en produits d'œufs (Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation) (Brochure JO n° 3184, IDCC 2075)	Accord du 2 févr. 2021 : définition des modalités de négociation collective ; accord du 30 nov. 2021 : création d'une CPPNI et d'une CPNEFP communes.
Cabinets d'avocats	Personnel des cabinets d'avocats et avocats salariés (Brochure JO n° 3078, IDCC 1000 et 1850)	Accord de méthode du 9 avr. 2021 : mise en place d'une commission au sein de la CPPNI pour un travail de convergence entre les deux conventions collectives. Négociation d'accords thématiques communs.

CONVENTION COLLECTIVE DE RATTACHEMENT/ NOUVEAU CHAMP CONVENTIONNEL	CONVENTION(S) COLLECTIVE(S) RATTACHÉE(S)	NEGOCIATION INTER-BRANCHE
Cabinets et cliniques vétérinaires (Personnel salarié) Brochure JO n° 3282 IDCC 1875	Vétérinaires praticiens salariés (Brochure JO n° 3332, IDCC 2564)	Négociation d'accords thématiques communs.
Cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes Brochure JO n° 3020, IDCC 0787	Associations de gestion et de comptabilité (IDCC 3160) Centres de gestion agréés et habilités (Brochure JO n° 3220, IDCC 1237) Centres de gestion agréés (Brochure JO n° 3312, IDCC 2316)	
Carrières et matériaux de construction Brochure JO n° 3081 IDCC 0087	Industries de la fabrication de la chaux (Brochure JO n° 3064, IDCC 3227) Carrières et matériaux (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) (Brochure JO n° 3081-1/-2/-3, IDCC 0087, 0135, 0211)	Négociation d'accords thématiques communs.
Céramiques de France (Industries des) Brochure JO n° 3238, IDCC 1558	Céramique d'art (Brochure JO n° 3035, IDCC 1800)	Avenant du 28 mai 2021 : élargissement du périmètre des instances paritaires. Négociation d'accords thématiques communs.
Cinéma (Exploitation cinématographique) Brochure JO n° 3097, IDCC 1307	Services généraux et administratifs de l'exploitation des théâtres cinématographiques (employés et techniciens) (IDCC 0889) Services généraux et administratifs des théâtres cinématographiques (cadres et agents de maîtrise) (IDCC 0625)	/
Commerce des articles de sports et équipements de loisirs Brochure JO n° 3049 IDCC 1557	Camping (Brochure JO n° 3176, IDCC 1618)	Négociation d'accords collectifs communs.
Commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie Brochure JO n° 3252, IDCC 1539	Personnel de la reprographie (Brochure JO n° 3027, IDCC 0706)	Accord de du 27 nov. 2019 : méthodologie et calendrier des négociations pour conclusion d'une CCN commune. Négociation d'accords thématiques communs.
Confiserie-chocolaterie-biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) Brochure JO n° 3224, IDCC 1286	Industrie des fruits confits d'Apt (IDCC 0595)	/
Couture parisienne Brochure JO n° 3185, IDCC 0303	Fourrure (Brochure JO n° 3067, IDCC 0673) Chemiserie sur mesure (IDCC 0418) Tailleurs sur mesure de la région parisienne (IDCC 0780)	Négociation d'accords thématiques communs.
Cultures marines et coopération maritime	Conchyliculture (Brochure JO n° 3618, IDCC 7019) Coopération maritime (Brochure JO n° 3326, IDCC 2494)	Accord du 8 nov. 2019 : création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation commune (CPPNI)
Édition Brochure JO n° 3103, IDCC 3121	Édition de musique (employés) (Brochure JO n° 3181, IDCC 1194) Édition de musique (cadres et agents de maîtrise) (Brochure JO n° 3181, IDCC 1016) Édition phonographique (Brochure JO n° 3361, IDCC 2770)	Négociation d'accords thématiques communs.

CONVENTION COLLECTIVE DE RATTACHEMENT/ NOUVEAU CHAMP CONVENTIONNEL	CONVENTION(S) COLLECTIVE(S) RATTACHÉE(S)	NEGOCIATION INTER-BRANCHE
Entreprises techniques au service de la création et de l'événement Brochure JO n° 3355 IDCC 2717	Entreprises de l'association syndicale des propriétaires exploitants de chapiteaux (Brochure JO n° 3329, IDCC 2519)	/
Établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées Brochure JO n° 3116, IDCC 0413	Médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (Brochure JO n° 3116, IDCC 1001) Centres d'Hébergement et de Réadaptation Sociale et Services d'Accueil, d'Orientation et d'Insertion pour Adultes (IDCC 0783)	
Filière ingénierie de l'immobilier, l'aménagement et la construction (FIAC)	Cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (Brochure JO n° 3205, IDCC 2543) Entreprises d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs (Collaborateurs salariés) (Brochure JO n° 3169, IDCC 3213)	Accord du 7 mai 2019 : nouveau nom de la CCN commune, accord de champ. Objectif : convention collective commune au 1 ^{er} janv. 2024, création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).
Habitat et logement accompagnés (anciennement Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs) Brochure JO n° 3014, IDCC 2336	Personnels P.A.C.T. et A.R.I.M. (Centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière) (Brochure JO n° 3221, IDCC 1278)	Accord de méthode du 28 nov. 2019 : harmonisation des dispositions conventionnelles dans un délai de 3 ans à compter du 28 nov. 2019, délai pouvant être prolongé au plus tard jusqu'au 24 août 2024, création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) unique. Avenant n° 53 du 3 juin 2020 : nouveau nom de la CCN commune, accord de champ.
Imprimeries de laur et industries graphique Brochure JO n° 3138, IDCC 0184	Industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (Brochure JO n° 3137, IDCC 0614)	Arrêté d'élargissement du champ conventionnel de la CCN rattachement. Accords négociés communs.
Industrie textile Brochure JO n° 3106, IDCC 0018	Textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (Brochure JO n° 3340, IDCC 1942) Tisseurs à domicile rubanier de la région de Saint-Etienne (IDCC 0057) Tresses rigides et élastiques de la région de Saint-Chamond et du Puy et Yssingeaux (IDCC 0752)	/
Industries charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes) Brochure JO n° 3125, IDCC 1586	Boyauderie (Brochure JO n° 3253, IDCC 1543)	
Industries de cartonnage Brochure JO n° 3135, IDCC 0489	Instruments à écrire et industries connexes (Brochure JO n° 3171, IDCC 0715)	Arrêté d'élargissement du champ conventionnel de la CCN rattachement.
Industries de l'habillement Brochure JO n° 3098, IDCC 0247	Mode et chapellerie (IDCC 0350)	/
Nouvelle convention collective commune (intitulé à venir)	Mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (Brochure JO n° 3318, IDCC 2397) Entreprises techniques au service de la création et de l'événement (Brochure JO n° 3355, IDCC 2717)	

CONVENTION COLLECTIVE DE RATTACHEMENT/ NOUVEAU CHAMP CONVENTIONNEL	CONVENTION(S) COLLECTIVE(S) RATTACHÉE(S)	NEGOCIATION INTER-BRANCHE
Négoce des matériaux de construction Brochure JO n° 3154, IDCC 3216	Négoce du bois d'œuvre et produits dérivés (Brochure JO n° 3287, IDCC 1947)	Accord du 14 janv. 2022 : processus de remplacement des stipulations de la CCN du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés par les stipulations de la CCN des salariés du négoce des matériaux construction à partir du 1 ^{er} janv. 2025.
Offices publics de l'habitat et sociétés de coordination (Personnel) IDCC 3220	Sociétés coopératives d'HLM (personnel) (Brochure JO n° 3191, IDCC 1588)	Accord du 8 avr. 2021 : ouverture des négociations relatives à l'harmonisation des conventions collectives. Création d'une instance de négociation commune
Presse d'information spécialisée IDCC 3230	Presse magazine employés et cadres (Éditeurs de la) (IDCC 3225)	
Production audiovisuelle Brochure JO n° 3346, IDCC 2642	Artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (Brochure JO n° 3278, IDCC 1734)	/
Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre Brochure JO n° 3026 IDCC 2728	Pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (Brochure JO n° 3294, IDCC 1987)	Accord de méthode du 23 mai 2019 : constitution d'un groupe de travail paritaire. Dénonciation par le SIFPAF de l'accord du 29 nov. 2018 relatif au rapprochement des champs conventionnels.
Transport aérien – Personnel au sol Brochure JO n° 3177, IDCC 0275	Nettoyage et manutention sur les aéroports – Région parisienne (Brochure JO n° 3234, IDCC 1391)	Accord de méthode du 11 déc. 2019 : mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'aérien élargie.
Travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois Brochure JO n° 3041, IDCC 0158	Industries des pipes et fume-cigarette de la région de Saint-Claude (IDCC 1113 et 0526) Bois de pin maritime en forêt de Gascogne (Industrie) (IDCC 0172)	/ Arrêté d'élargissement du champ conventionnel de la CCN rattachement.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
I. L'opération de classification	2
A) Classifier n'est pas classer	2
B) Une opération scientifique et sociologique.....	4
II. Le système de classification professionnelle.....	6
A) La réception travailliste du système de classification.....	6
B) L'intérêt d'une classification professionnelle	8
PREMIÈRE PARTIE – LA NOTION DE CLASSIFICATION : UNE TENTATIVE DE DÉFINITION	11
TITRE I : LES SOURCES DE DÉFINITION DE LA NOTION DE CLASSIFICATION	14
CHAPITRE 1 : La notion de catégorie professionnelle	14
Section 1 : La définition de la notion de catégorie	14
A) Une définition emprunte de sociologie	14
B) Une définition emprunte de conventionnalité	16
Section 2 : L'intérêt d'une catégorisation des salariés	18
A) Les différentes catégories de salariés en droit du travail.....	18
B) Une catégorisation au service de l'organisation du travail.....	22
CHAPITRE 2 : La notion de qualification professionnelle	24
Section 1 : La définition de la notion de qualification	24
A) Une notion polysémique et ambivalente	24
B) Une notion synonyme de celle de compétence	26
C) Une notion au coeur de nombreux concepts	27
Section 2 : La mise en perspective des qualifications et des classifications professionnelles	30
TITRE II : UNE NOTION SUJETTE À DES ÉVOLUTIONS RÉCURRENTES	34
CHAPITRE 1 : Des évolutions en lien avec le monde du travail	34
Section 1 : La genèse des classifications professionnelles	34
Section 2 : La première tentative de classification : les arrêtés « Parodi-Croizat ».....	37
A) Un monopole étatique en matière de fixation des salaires	37
B) La naissance du premier système de classification : les arrêtés « Parodi-Croizat »	38
1) La grille hiérarchique nationale	39
2) Les arrêtés « primaires ».....	40
3) Les arrêtés de classification des emplois	43
Section 3 : La naissance de la méthode de classification par critères classants	45
A) Le renouveau de la place de la négociation collective de branche.....	45
B) La méthode de classification par critères classants	48
1) Une réflexion approfondie en rupture avec les arrêtés « Parodi ».....	48

2) L'accord de la métallurgie de 1975.....	49
CHAPITRE 2 : Une refonte nécessaire du système de classification ?	52
Section 1 : Une évolution nécessaire des critères classants au sein de la société contemporaine ?..	53
A) L'émergence d'une société du numérique et des évolutions technologiques.....	53
B) Une méthode fondée sur des critères classants avec une cotation de l'emploi.....	57
Section 2 : La nouvelle convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022	60
A) Les grands principes suivis par la négociation de branche	61
B) La classification retenue à l'issue de la négociation	63
1) La classification : un enjeu central	63
2) La méthode de classement retenue	65
3) La mise en oeuvre de la classification	68
 SECONDE PARTIE – LES ENJEUX INHÉRENTS À LA NOTION DE CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE	 73
 TITRE I : UN VECTEUR ORGANISATIONNEL ET STRUCTUREL	 75
CHAPITRE 1 : Un vecteur organisationnel et structurel au niveau de la branche	75
Section 1 : Une harmonisation régulatrice de la branche	75
A) Le choix de la branche comme niveau de négociation.....	76
B) Les différentes fonctions de la branche	78
1) Une régulation salariale	78
2) Une régulation économique et sociale	79
3) Une régulation des évolutions technologiques	82
C) L'exemple de la procédure d'extension d'un accord de branche	83
Section 2 : L'avenir des classifications professionnelles au regard de la fusion des branches	85
A) Le processus de restructuration des branches	86
B) Les répercussions de la restructuration des branches sur les classifications.....	89
CHAPITRE 2 : Un vecteur organisationnel et structurel au niveau de l'entreprise	91
Section 1 : La réception des classifications au sein de l'entreprise.....	92
A) L'aspect managérial des classifications.....	92
B) La notion de salaire minimum hiérarchique.....	94
Section 2 : Le rôle des classifications en matière de protection sociale complémentaire	97
 TITRE II : LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES, UNE SOURCE DE CONTENTIEUX CROISSANT.....	 102
CHAPITRE 1 : L'office du juge en matière de classifications	102
Section 1 : Les litiges relatifs au « classement » des salariés	102
A) Évolution et enjeu du contentieux des classifications professionnelles	103
B) Le contentieux du « classement »	105
1) Des éléments communs	105
2) Des divergences en matière d'objet de la preuve	107
a) Le contentieux du surclassement volontaire.....	108
b) Le contentieux du sous-classement	109
c) Le contentieux de la mobilité.....	111
Section 2 : Les litiges relatifs à la lettre de l'accord collectif.....	114

A) L'interprétation des conventions collectives par le juge	114
B) Le contrôle de la légalité de certains accords collectifs	118
CHAPITRE 2 : Classifications professionnelles, égalité de traitement et discrimination	121
Section 1 : La lutte contre les inégalités de traitement	121
A) À travail égal, classification professionnelle égale	122
B) Le salaire minimum conventionnel, facteur d'atténuation des inégalités de traitement	126
C) Une présomption de justification des inégalités de traitement issues des classifications ? ...	127
Section 2 : Une atténuation des discriminations	132
A) L'impact des classifications sur les discriminations relatives à l'appartenance syndicale.....	133
B) L'impact des classifications sur les discriminations relatives au genre	138
CONCLUSION GÉNÉRALE	145
BIBLIOGRAPHIE	147
ANNEXES	161
TABLE DES MATIÈRES	171