

Quelles possibilités pour contester sa classification ?

Dans le cadre de la mise en place de la nouvelle Convention collective de la Métallurgie prévue pour janvier 2024, de nombreux salariés s'interrogent sur la possibilité de contester la classification qui leur a été octroyée en fonction de la cotation des postes si elle ne correspond pas à celle qu'ils devraient avoir.

De même et par la suite, dans le cadre de l'évolution de la carrière professionnelle et des postes de travail, de telles contestations pourraient également intervenir à l'embauche ou après le réexamen et la mise à jour éventuelle de la fiche descriptive de l'emploi intervenant à l'occasion d'un entretien professionnel.

Cette note aborde donc les différentes possibilités ainsi que les préalables à mettre en place pour pouvoir répondre à ces questions légitimes :

Que puis-je faire si la classification qui m'est présentée ou ses évolutions futures, ne correspond pas à la réalité de mon poste ? Quels sont mes recours ?

A) LES RECOURS AMIABLES PRÉALABLES : LES DISPOSITIFS CONVENTIONNELS

◇ 1 - Le recours sur la fiche descriptive

L'article 63.1 de la nouvelle Convention collective de la Métallurgie prévoit que le salarié est consulté sur la fiche descriptive de son emploi.

Article 63.1. Description de l'emploi

« Préalablement à la cotation de l'emploi, l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi en français.

L'objectif de cette fiche est de permettre la cotation de l'emploi, critère par critère, selon le référentiel d'analyse visé à l'article 60 de la présente convention.

La fiche descriptive de l'emploi comprend notamment :

- *la description des activités significatives de l'emploi ;*
- *la nature et le périmètre des responsabilités exercées ;*
- *la description des relations de travail.*

Les activités significatives sont décrites, y compris lorsqu'elles relèvent de domaines professionnels différents ou correspondent à une faible part de l'emploi.

Afin d'accompagner les entreprises dans la réalisation de la fiche descriptive d'emploi, le guide pédagogique prévu à l'article 64.1 de la présente convention comprend un modèle de fiche descriptive d'emploi.

Aux fins de consultation du salarié, l'employeur lui communique, par tout moyen, la fiche descriptive de l'emploi qu'il occupe.

En tout état de cause, la fiche descriptive d'emploi fait l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article L. 6315-1 du code du travail. Le cas échéant, la fiche descriptive de l'emploi mise à jour est adressée au salarié à la suite de cet entretien, »

Cette disposition est la première étape où le salarié peut obtenir de l'information sur sa classification en recevant copie de la fiche descriptive de son emploi telle qu'elle est rédigée par son employeur.

Dès ce moment, le salarié peut entamer une discussion avec son employeur s'il constate un décalage entre cette fiche officielle et ce qu'il perçoit de son activité réelle.

A cette fin, il adresse un courrier (de préférence recommandé ou remis en main propre pour en garder la trace) à son employeur pour lui faire connaître ses points de désaccords et en demander la modification (cf. modèle de courrier n°2).

◇ 2 - Le recours sur le classement de l'emploi

Une fois la description de l'emploi effectuée, les articles 63.2.1 à 63.2.3 de la nouvelle Convention collective de la Métallurgie ont expressément prévu la possibilité d'obtenir en toute transparence les informations relatives à la mise en place de la classification par l'employeur :

Article 63.2.1. Mise en place de la nouvelle classification

« Pour la première application de la présente convention dans l'entreprise, l'employeur notifie par écrit, à chaque salarié, le classement de son emploi.

Dans le délai d'un mois à partir de cette notification, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu.

En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'article 60 de la présente convention. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant. »

Article 63.2.2. Embauche

« Dans le délai d'un mois suivant la fin de sa période d'essai, ou, à défaut de période d'essai, dans le délai d'un mois suivant son embauche, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement de son emploi. En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'article 60 de la présente convention. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant. »

Article 63.2.3. Changement de classement

« Lorsque le contenu de la fonction du salarié s'élargit de manière significative et durable, à la demande de l'employeur ou avec son accord exprès, l'employeur vérifie si la cotation de la fonction s'en trouve affectée, et, le cas échéant, il relève le classement attribué à celle-ci.

Les signataires de la présente convention rappellent que toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail (dite aussi « modification du contrat », par opposition à « changement des conditions de travail »), décidée par l'employeur, est soumise à l'accord préalable du salarié. L'accord du salarié est exprès, sauf lorsque la loi prévoit qu'il est exprimé tacitement. Toute modification de l'emploi décidée par l'employeur, lorsqu'elle entraîne une modification de classement, constitue nécessairement la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

Dans le délai d'un mois à partir de cette modification, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu. En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'article 60 de la présente convention. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant. »

Autrement dit, que ce soit lors du passage à la nouvelle convention collective pour les salariés déjà présents, lors des embauches intervenant après le 1er janvier 2024 ou lors des changements de classements ultérieurs à cette date, l'employeur a l'obligation de notifier par écrit au salarié le classement de son emploi.

Cette information minimale obligatoire se double de la possibilité pour le salarié d'adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu dans un délai d'un mois ; demande à laquelle l'employeur devra répondre en indiquant au salarié le degré retenu pour chaque critère.

Par principe de précaution, tous les salariés devraient faire cette demande qui leur permet d'accéder aux détails de leurs cotations pour chaque critère classant, même s'ils sont apparemment satisfaits du classement présenté (cf. modèle de courrier n°3).

En effet, ces éléments, recueillis si possible par écrit pour en garder une trace durable, sont la base de travail sur laquelle les possibilités d'analyse, de discussion ou de contestation ultérieure seront possibles.

Une fois en possession de ces éléments concrets, le salarié peut comparer la cotation et donc la classification de sa fiche descriptive d'emploi avec sa propre analyse basée sur les dispositions des articles 59 et suivants, notamment sur le référentiel d'analyse de l'emploi figurant à l'article 60 de la nouvelle convention collective ; il peut faire appel à l'avis de ses représentants CFE-CGC dans l'entreprise ou au syndicat territorial afin d'obtenir un second avis impartial.

Si un décalage significatif apparaît, le salarié peut, là encore, adresser un courrier (a priori recommandé ou remis en main propre pour en garder la trace) à son employeur pour lui faire connaître ses points de désaccords de façon étayée et en demander la modification (cf. modèle de courrier n°4).

A chacune de ces étapes de compilation de l'information et de comparaison, si le décalage concerne de nombreux salariés relevant des mêmes fiches descriptives d'emploi, une demande de rectification collective pourrait être envisagée sous l'égide d'un représentant CFE-CGC.

En outre, en cas de désaccord persistant, les autres recours visés par la suite dans cette note seront alors envisageables sur la base des informations et de l'analyse objective dont bénéficiera le salarié.

A noter : Dans vos entreprises, comme le préconise la CFE-CGC, il existe peut-être un accord de méthode établi entre l'employeur et les organisations syndicales pour accompagner la mise en place des classifications. Ces accords peuvent parfois prévoir l'existence d'une commission d'arbitrage et de suivi de cette mise en œuvre et proposer des procédures spécifiques de règlement amiable des désaccords qui peuvent apparaître. N'hésitez pas à vous renseigner sur cette possibilité et à en user si elle existe.

B) LE RECOURS CONTRACTUEL : LE REFUS DE L'ÉVENTUELLE MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL INDUITE PAR UNE FICHE DESCRIPTIVE D'EMPLOI NE CORRESPONDANT PAS À L'EMPLOI TENU

Il peut arriver que dès le départ les choses soient mal engagées et que l'employeur, par méconnaissance ou sciemment, établisse une mauvaise fiche descriptive d'emploi qui ne tient pas compte du périmètre réel de l'emploi occupé par le salarié en terme d'activités significatives (oubli, minimisation, etc.), de responsabilités effectivement exercées, de description des véritables relations de travail, etc.

Si, à ce stade, le recours amiable initié par le salarié visant à rétablir les choses ne donne aucun résultat, il reste possible de résister à cette modification unilatérale des fonctions du salarié qui ne dit pas son nom par le biais du contenu du contrat de travail lui-même.

En effet, si dans le cadre de son pouvoir de direction l'employeur a le dernier mot sur le contenu de la fiche descriptive d'emploi ainsi que sur la cotation qui en découle ensuite et que la nouvelle classification s'impose au salarié sans qu'il puisse s'y opposer, cela ne signifie pas que l'employeur est en droit de modifier les fonctions du salarié pour les faire coïncider avec cette fiche descriptive d'emploi tronquée sans devoir recueillir son accord au préalable.

Ainsi, la règle légale qui est rappelée à l'alinéa 2 de l'article 63.2.3. précité selon laquelle toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail décidée par l'employeur est soumise à l'accord préalable du salarié, est parfaitement applicable à cette situation.

Autrement dit, si la fiche descriptive d'emploi (et sa cotation et donc son classement) élaborée par l'employeur est en décalage avec l'emploi tenu par le salarié **tel qu'il est décrit dans son contrat de travail**, alors le salarié peut arguer par courrier adressé à son employeur que ses décisions en la matière sont en fait une modification de ses fonctions contractuelles qu'il est en droit de refuser sans commettre de faute et sans que cela constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

A noter : Cette voie de contestation spécifique n'est envisageable que dans la mesure où le salarié peut démontrer par tous moyens le plus précisément possible le contenu de l'emploi qu'il occupe. A défaut, il ne serait pas possible de démontrer qu'il s'agit d'une modification du contrat de travail nécessitant l'accord préalable du salarié.

Dès lors, l'employeur aura le choix entre :

- Maintenir la situation antérieure en révisant la fiche descriptive d'emploi (et sa cotation et donc son classement) pour obtenir une correspondance avec l'emploi tenu ;
- Proposer au salarié un avenant à son contrat de travail par lequel il accepte cette modification et donc la fiche descriptive d'emploi et ses conséquences telles qu'elles sont ;
- Maintenir sa position et imposer son appréciation première du poste contre celle du salarié.

Dans ce dernier cas, le salarié qui le souhaite pourra alors envisager un recours judiciaire devant le Conseil des Prud'hommes.

C) LES RECOURS JUDICIAIRES

Si les recours amiables ou, le cas échéant, le recours contractuel ne permettent pas d'obtenir une inflexion de la position de l'employeur, il reste la possibilité d'en appeler au juge pour trancher ce différend d'appréciation.

◇ 1 - L'action judiciaire individuelle

L'action judiciaire classique en la matière, qui sera le plus souvent la seule possible, est celle de la contestation individuelle devant le Conseil des Prud'hommes.

En effet, ce dernier est la juridiction civile compétente pour concilier, ou, à défaut, juger les litiges individuels qui peuvent s'élever à l'occasion d'un contrat de travail de droit privé.

Il peut être saisi sans frais par un salarié par simple requête adressée ou déposée au greffe et la représentation par un avocat n'est pas obligatoire même si les salariés peuvent préférer faire appel à un conseil pour gérer leur affaire.

Ainsi et en substance, le salarié qui après analyse des éléments qu'il a compilés continue de considérer que le classement de son emploi ne correspond pas à la réalité de son emploi tenu alors que son employeur persiste dans sa propre analyse, peut saisir le Conseil des Prud'hommes pour que ce dernier tranche la question.

A noter : Si plusieurs salariés de la même entreprise constatent qu'ils subissent une mauvaise classification et qu'ils souhaitent alors saisir le Conseil des Prud'hommes, il leur est possible de se faire représenter par le même avocat pour limiter leur frais et de demander le regroupement de leurs affaires afin que le même Conseil traite des différents cas individuels en même temps. Evidemment plus les cas sont proches et plus ce regroupement sera susceptible d'être accordé.

◇ 2 - L'action judiciaire collective :

L'action judiciaire particulière en la matière est celle de la contestation collective devant le Tribunal Judiciaire.

Ce dernier est la juridiction en charge des litiges collectifs du travail et notamment du contentieux de l'interprétation des accords collectifs.

C'est lui qui est donc compétent pour juger des demandes relatives à la mauvaise ou l'absence d'application de la classification de la convention collective ou des accords de méthode conclus en entreprise pour la mettre en place.

Il peut être saisi sur requête par un salarié ou une organisation syndicale mais la représentation par un avocat est ici obligatoire.

Ce recours particulier pourrait donc être envisagé par les syndicats CFE-CGC territoriaux à la demande des militants et salariés des entreprises de leur champ quand les employeurs mis en cause refusent d'appliquer les dispositions de la convention collective relatives à la classification ou en font une application détournée donnant lieu à des résultats contestables.

A noter : Ce type d'action n'est envisageable que dans la mesure où les dispositions de la convention collective concernant les classifications ne sont pas respectées ou si elles le sont d'une manière qui ne correspond pas clairement à la manière dont elles devraient l'être selon la CFE-CGC.

Il y a donc là une nécessité d'une mauvaise application massive concernant une catégorie spécifique ou tous les salariés de l'entreprise.

Cela ne correspond pas à des cas individuels, même nombreux, qui seraient insatisfaits du résultat qu'ils ont obtenu personnellement, même à raison, dans un cadre conventionnel formellement respecté. Pour ces cas-là, seule l'action individuelle devant le Conseil des Prud'hommes pourra être envisagée.