

Flash Info

La détermination des classifications est essentielle à la fixation du statut des salariés. Ces classifications détaillées dans les conventions collectives sont souvent revendiquées par les salariés afin d'obtenir certains avantages.

La position du salarié dans la classification conventionnelle est appréciée en fonction de nombreux critères. La question est de savoir si la classification d'un salarié est subordonnée à l'obtention de diplômes, lorsque celle-ci est prévue par la convention collective applicable ?

La Cour de cassation par un arrêt en date du 30 mai 2018 ([Cass.soc. 30 mai 2018 n°16-21.583](#)) nous éclaire sur la question.

La Cour de cassation a, de nombreuses fois, affirmé le principe selon lequel la classification dépend des fonctions réellement exercées par le salarié ([Cass. Soc., 21 juin 1989 n°86-43209](#) ; [Cass.soc.15 octobre 1987 n°85-41351](#)).

• Dans l'arrêt du 30 mai 2018 ([Cass.soc. 30 mai 2018 n°16-21.583](#)) la Chambre sociale rompt avec cette jurisprudence lui préférant un autre principe.

En l'espèce, une salariée, responsable d'accueil dans un casino, avait quitté l'entreprise dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Elle avait ensuite saisi le conseil de prud'hommes de diverses demandes. La salariée réclamait notamment des rappels de salaire. Pour cela, elle contestait la classification qui lui avait été attribuée, car, selon elle, compte tenu des fonctions qu'elle exerçait, l'employeur aurait dû la classer au niveau IV de la convention collective (agents de maîtrise et techniciens) et non au niveau III (employés ouvriers).

La convention collective applicable à son contrat de travail prévoyait que le classement au niveau IV concernait des emplois « exigeant des connaissances générales et techniques qualifiées ainsi qu'une expérience professionnelle permettant au titulaire de prendre des initiatives et des décisions pour adapter, dans les cas

particuliers, ses interventions en fonction de l'interprétation des informations ».

Cette classification spécifiait s'agissant des connaissances requises, « **des diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation initiale professionnelle (BTS, DUG, DEUG, niveau III de l'éducation nationale)** ».

La Cour d'appel avait donné raison à la salariée qui réclamait un rappel de salaire au motif que les fonctions exercées par celle-ci correspondaient effectivement à la description donnée par la convention collective pour le niveau IV. Elle considérait entre autres que l'énumération des fonctions de la salariée permettait de déduire que celle-ci avait la responsabilité complète des relations entre l'établissement et la clientèle avant et après le franchissement de l'entrée dans le casino.

L'employeur n'avait en cours de procédure jamais fourni un organigramme et n'avait jamais soutenu qu'il existait un autre salarié exerçant la fonction de responsable accueil.

La Chambre sociale a cassé l'arrêt d'appel considérant que les juges du fond auraient dû vérifier si la salariée disposait des diplômes ou des connaissances équivalentes requis par la classification conventionnelle.

Ainsi, les juges du fond ne pouvaient pas faire abstraction des clauses expresses de la convention collective. La salariée ne justifiant apparemment pas de ce niveau de diplôme, il lui était impossible de prétendre à cette classification, peu important les fonctions qu'elle exerçait.



Cet arrêt met en avant la nécessité de toujours prendre en compte les dispositions prévues par la convention collective au sujet de la classification pour déterminer la classification applicable au salarié.

Pour nous contacter ou nous poser vos questions :
Patricia GOMEZ-TALIMI - Avocat Associé -
Docteur en Droit Spécialisée en droit social
Tél : 01.44.05.38.77 - Télécopie : 01.44.05.21.05