



Chronique 184

La rencontre inattendue entre le partage de la valeur dans les entreprises, les classifications et les certifications professionnelles

Introduction

1. La négociation collective de branche sur les classifications professionnelles vient de s'inviter dans l'actualité sociale à un endroit où on ne l'y attendait pas. D'abord dans un accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur dans les entreprises¹ dont l'objet est de promouvoir différents dispositifs d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise, d'actionnariat et d'épargne salariale. Cet accord vient de faire l'objet d'une transposition législative en date du 29 novembre 2023². L'article premier de la loi stipule que : « Une négociation en vue de 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 est ouverte avant le 31 décembre 2023, au sein des branches n'ayant pas procédé à cet examen depuis plus de cinq ans. »

Les deux textes demandent dans des termes identiques³ aux nombreuses branches professionnelles qui ne sont pas à jour de leurs obligations dans ce domaine régi par l'article L.2241-1 du Code du travail de s'y conformer avant le 31 décembre 2023.

2. Il y a un intérêt au moins symbolique dans le fait de reconnaître que la valeur à partager dans l'entreprise ne se réduit pas au partage des résultats financiers de celle-ci par différentes modalités d'intéressement ou de participation aux résultats mais qu'elle concerne tout autant la reconnaissance de « la valeur » de la qualification acquise par un salarié au cours de sa vie professionnelle.

3. Cette reconnaissance reste un angle mort du droit de la formation professionnelle. Celui-ci s'est beaucoup préoccupé des conditions d'accès à la formation (plan de formation, CIF, CPF, alternance...) ainsi que de son financement et fort peu de la reconnaissance juridique de la qualification/compétences acquises notamment grâce à la formation et l'expérience par les salariés tout au long de leur vie. La réforme de la certification professionnelle issue de la loi du 5 septembre 2018 en ce qu'elle permet de tracer et d'objectiver le caractère évolutif de la

¹ Le détail du projet d'accord sur le partage de la valeur soumis à la signature des organisations syndicales, [AEF info n°687358](#) du 11/02/2023

² Le détail du projet d'accord sur le partage de la valeur soumis à la signature des organisations syndicales, [AEF info n°703563](#) du 04/12/2023. La loi n° 2023-1107 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise a été promulguée au Journal officiel du 30 novembre 2023

qualification /compétence des salariés apporte, au-delà de l'intérêt symbolique du partage de la valeur un intérêt pratique à cette négociation sur les grilles de classification.

4. Le Préambule de l'article 3 de l'accord éclaire le sens donné par les partenaires sociaux à ce rapprochement inattendu mais pertinent : *« les classifications sont un levier important dans la valorisation des parcours des salariés et de reconnaissance des qualifications : fort d'un principe de classement objectif, elles favorisent une meilleure lisibilité des possibilités de progression professionnelle des salariés au sein de l'entreprise. Elles peuvent ainsi contribuer à l'évolution de leur rémunération. Les grilles de classification sont également des outils essentiels pour accompagner l'entreprise dans l'organisation du déroulement de carrière des salariés, notamment dans les PME et les TPE. »*

5. **Plan.** La présente chronique a pour unique objet de mettre en lumière les enjeux de la négociation sur les classifications professionnelles pour la reconnaissance d'un droit évolutif à la qualification professionnelle des salariés. La première partie sera consacrée aux principales caractéristiques de cette négociation : son histoire, son objet, son bilan ainsi que les spécificités de son cadre juridique (I). La seconde partie sera consacrée aux perspectives d'une meilleure reconnaissance juridique du droit des salariés à la qualification, ouvertes par la réforme de la certification professionnelle introduite par la loi du 5 septembre 2018 (II). Ni les autres objets de cette négociation que sont l'égalité professionnelle et la mixité des emplois ne seront abordés et pas davantage le cœur du partage de la valeur constitué de divers dispositifs de participation financière et d'intéressement.

I. Caractéristiques de la négociation collective de branche sur les classifications professionnelles

Repères historiques⁴

6. Ce thème s'inscrit dans une histoire déjà longue qui a débuté après la guerre de 14/ 18 par la loi du 25 mars 1919 relative aux conventions collectives de travail, qui s'est poursuivie avec le Front populaire par la loi du 24 juin 1936 sur les conventions collectives. Cette négociation avait pour principal objet de fixer les salaires minima par catégorie professionnelle (ouvriers employés cadres...) et par région. À partir de 1939, l'État s'est substitué aux partenaires sociaux en définissant par voie d'arrêté les grilles de salaires rattachés aux classifications. Cette tentation est d'ailleurs réapparue dans le débat public qui s'est développé depuis que nous connaissons une inflation persistante. La loi du 11 février 1950 a rétabli la compétence des partenaires sociaux à négocier les grilles de classification en lieu et place d'une gestion administrative des salaires par l'État.

7. À partir de 1950, la main fut alors laissée aux représentants des salariés et des employeurs pour définir les modalités de classement des emplois, le protocole d'accord de Grenelle, signé le 27 mai 1968 entre le Gouvernement et les partenaires sociaux, prévoyait, dans son point 5, la révision des conventions collectives, et notamment des classifications professionnelles. Cela ouvrit la voie à de nouveaux modèles conventionnels qualifiés de « grilles à critères classants ». La législation de 1971 relative à la formation professionnelle continue, à l'enseignement technologique et à l'apprentissage ainsi qu'au droit des salariés à la négociation collective, va redonner un nouvel intérêt à cette négociation, du fait de la nécessité de prendre en compte des qualifications/compétences acquises au cours de la vie professionnelle, au-delà du seul diplôme acquis en formation initiale.

⁴ Jean Saglio, "Négociation de classifications et régulation salariale dans le système français de relations professionnelles", Travail et Emploi N° 38, 12/1988

8. Après l'arrivée de la gauche au pouvoir, la loi Auroux de 1982 a fixé le cadre de cette négociation qui reste pour l'essentiel en vigueur : « *les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications* ».

9. Ce bref rappel historique montre que le droit collectif du travail, dont la négociation collective sur les qualifications et les salaires constitue un pilier, est étroitement lié à des moments de l'histoire sociale favorables aux organisations syndicales de salariés : le Front populaire en 1936, les accords de Grenelle en 1968, l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981 ainsi que les périodes faisant suite aux guerres de 14-18 et de 39-45 au cours desquelles l'économie avait besoin de main-d'œuvre qualifiée. Le lien entre partage de la valeur et négociation sur les classifications fait par les partenaires sociaux et le législateur en 2023 s'inscrit également dans un contexte économique caractérisé par de profondes mutations technologiques, climatiques et de réindustrialisation de la France. Seule une politique ambitieuse de reconversion professionnelle permettra de faire face aux besoins de main-d'œuvre qualifiée qu'appellent ces mutations. La négociation de branche sur les classifications a vocation à répondre aux besoins en main-d'œuvre qualifiée des entreprises et à garantir aux salariés la reconnaissance de leur qualification et leur juste rémunération.

Le concept de classification : repères méthodologiques

10. La classification professionnelle, c'est-à-dire la hiérarchisation des emplois dans une branche d'activité, ne fait pas l'objet d'une définition juridique univoque. Les travaux relatifs à ce thème mettent en évidence trois modèles juridiques de classification de branches : les grilles « Parodi-Croizat », les grilles « fonction publique aménagée » et les grilles à « critères classants »⁵. Ce dernier modèle, qui s'impose peu à peu, offre de possibilités de progression professionnelle des salariés au cours de leur vie professionnelle. Les experts qui font aujourd'hui référence dans ce domaine nous enseignent qu'une classification a cinq fonctions essentielles⁶. Elle permet d'abord une identification des contenus de travail, des emplois ou des qualifications propres à une branche. Elle classe et établit une hiérarchie professionnelle justifiant, à partir des niveaux de qualification, les écarts entre les différentes situations de travail. Elle possède une fonction salariale, en affectant à chacun des niveaux un salaire minimum. **Elle permet de prévoir les évolutions de carrière des salariés en étant liée à des dispositions relatives à la formation professionnelle.** Enfin, elle est un instrument de régulation du marché du travail de la branche.

État des lieux en 2023⁷

11. S'il y a bien un domaine dans lequel « l'autonomie » revendiquée par les partenaires sociaux est réelle, c'est celui de la négociation de branche sur les classifications. Or le bilan qui en est fait par le ministère du Travail, mentionné par l'étude d'impact de la loi pour le partage de la valeur, montre à quelques exceptions près, que les déclarations d'intention ne sont que trop rarement suivies d'actes. Au 5 avril 2023, seulement 35 % des 171 branches suivies par le ministère du Travail, couvrant plus de 5 000 salariés, ont révisé leurs grilles de classification durant ces cinq dernières années. Seules 13,5 % d'entre elles ont procédé à une refonte totale

⁵ L'étude d'impact de la loi « pour le partage de la valeur » propose un résumé de cette typologie pour une étude approfondie voir Pascal Caillaud, Nathalie Quintero, Fred Séchaud, « *La reconnaissance des diplômes dans les classifications de branches : des évolutions sans révolution* », Céreq Bref, n° 339, octobre 2015

⁶ J.-F. TRANI et Ph. DENIMAL, *Classifications professionnelles Guide et repères pour la négociation*, 2004, coll. Liaisons sociales, Éditions Liaisons. Voir également l'étude d'impact de la loi pour le partage de la valeur p.20 et /1988

⁷ La négociation collective en 2022. Édition 2023. Ministère du travail. Études et rapports. Ce bilan consacre un chapitre à la négociation collective sur les classifications professionnelles page 304 à 315.

de leurs grilles. 65 % ne les ont pas révisées depuis plus de cinq ans, 46 % depuis plus de dix ans et 13 % depuis plus de vingt ans.

12. Dans ce contexte, les partenaires sociaux signataires de l'ANI sur le partage de la valeur, ainsi que le législateur, ont demandé dans les mêmes termes que les branches qui n'avaient pas procédé à l'examen de la nécessité de réviser leurs classifications depuis plus de cinq ans, « engagent une discussion sur l'opportunité de réviser leur classification avant la fin de l'année 2023. » Se pose dès lors la question de la portée juridique de cette invitation.

Encadrement juridique de la négociation⁸

13. Alors que « l'ouverture » de certaines négociations prévues par le Code du travail relève d'une obligation, c'est le cas notamment pour la négociation annuelle sur les salaires dans l'entreprise, tel n'est pas le cas pour l'accord de branche sur les classifications. L'invitation faite aux branches qui n'ont pas ouvert de négociation sur les classifications depuis plus de cinq ans à se réunir en vue d'une possible négociation avant le 31 décembre 2023 n'est soumise à aucune procédure contraignante.

14. Un amendement parlementaire qui proposait de donner compétence à une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche d'appeler à l'ouverture d'une négociation dans les 15 jours, à défaut d'appel à la négociation par l'organisation patronale, a été rejeté au motif que, ni l'article L. 2241-15 du Code du travail relatif aux classifications ni les stipulations de l'ANI sur le partage de la valeur ne prévoient cette procédure pourtant applicable pour d'autres thèmes de négociation. Cette position du législateur laisse entendre que le droit d'initiative en vue de l'ouverture d'une négociation collective n'appartient qu'à la seule organisation patronale, ce qui n'est guère conforme ni à la Constitution ni au Code du travail qui affirme le droit des salariés à la négociation collective. Il serait par conséquent cohérent que leurs organisations représentatives disposent d'un droit d'initiative à égalité avec celui des organisations syndicales d'employeurs.

15. À défaut « d'obligation d'ouvrir à date fixe une négociation », qui faut-il le rappeler, laisse entière la liberté de conclure, la branche peut avoir intérêt à le faire en raison des effets juridiques attachés à la procédure d'extension de la convention collective. En effet, pour être applicable à toutes les entreprises d'une branche professionnelle, même celles qui ne sont pas adhérentes à l'organisation patronale signataire, la convention collective doit obligatoirement comporter des éléments relatifs à la grille de classification. Ces dispositions, qui confèrent un caractère quasi réglementaire à la convention collective, ont pour effet de réguler la concurrence entre les entreprises de la branche.

16. Dans l'étude juridique de référence qu'il a consacrée à la question des rapports entre qualification et classifications, Pascal Caillaud⁹ rappelle que le lien entre le diplôme et les classifications professionnelles consacré législativement en 1971 a été subrepticement supprimé en 2008, à l'occasion de la réécriture du Code du travail. Pour qu'une convention collective de branche soit étendue, le nouvel article L. 2261-22 se contente d'imposer la présence des « éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification », sans que n'apparaisse dorénavant la mention obligatoire des diplômes professionnels.

⁸ Les travaux de Pascal Caillaud font référence en la matière : Caillaud, P. (2022). « Qualification professionnelle », Répertoire de droit du travail, Encyclopédie juridique, Paris, Dalloz, 65 p. Voir aussi A. LYON-CAEN., Le droit et les classifications, Travail et Emploi N° 38, 12/19882

17. La réforme de la certification professionnelle intervenue en 2018 devrait, en bonne logique juridique, conduire le législateur à réviser les dispositions relatives à l'objet des grilles de classifications professionnelles par une référence obligatoire aux certifications inscrites au RNCP¹⁰. Cette mention remplacerait la référence aux diplômes professionnels. En devenant ainsi un critère obligatoire d'extension d'une convention collective, les certificats professionnels inscrits au RNCP, (faut-il le rappeler validés par les partenaires sociaux au sein des commissions professionnelles consultatives ainsi que de la commission nationale de certification !), auraient pour effet de favoriser la reconnaissance juridique par l'employeur de la qualification/compétences acquise par le salarié au cours de sa vie professionnelle grâce à la formation et à l'expérience. Le maillon faible du droit positif de la formation professionnelle continue s'en trouverait consolidé de même que serait réaffirmée la finalité de la certification professionnelle.

II. De la grille de classification à la reconnaissance de la qualification contractuelle du salarié et à celle de son évolution professionnelle

18. Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme, **reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche** (C. trav., art. L. 6314-1). Par conséquent, le droit à la qualification est étroitement lié à la négociation collective de branche sur la formation professionnelle ainsi qu'à la négociation sur les classifications. Il est de la même manière tributaire des règles applicables à la certification professionnelle.

19. La reconnaissance de la qualification/compétences acquise par un salarié au cours de sa vie professionnelle nécessite deux opérations juridiques prévues par les grilles de classification. La première consiste à positionner la certification dans la grille de classification. La seconde consiste à procéder à une modification de la qualification contractuelle du salarié. On s'appuiera dans les développements qui suivent sur l'exemple la grille de classification de la convention collective de la métallurgie¹¹.

Le positionnement dans la grille de classification

20. La nouvelle grille de classification de la métallurgie qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2024 permet d'illustrer cette opération, régie par des règles qui diffèrent selon le type de contrat de travail. Les titulaires de contrats de travail en alternance, dits « de type particulier », tels que le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation bénéficient d'une garantie de classement de plein droit, et du niveau de rémunération correspondant, en fonction du diplôme ou de la certification objet du contrat. La question de la compétence ne se pose pas dans ce cas de figure puisque le salarié embauché dans le cadre de ce type de contrat n'a pas eu l'occasion d'en faire la pleine démonstration (Articles 66 et 67).

21. En revanche la situation n'est pas la même pour les salariés titulaires d'un contrat de travail de droit commun. Dans ce cas l'employeur examine les conditions dans lesquelles le salarié qui a engagé, avec son accord ou à sa seule initiative, un parcours d'évolution professionnelle peut accéder en priorité à un emploi disponible, correspondant aux besoins de l'entreprise. Dès que ces conditions seront réunies, le salarié bénéficiera de l'attribution du classement et de la rémunération correspondants.

¹⁰ <https://www.francecompetences.fr> : Vadémécum du Répertoire national des Certifications professionnelles : 26 janvier 2023

¹¹ Chronique 174 : La compétence des salariés dans la convention collective de la métallurgie

22. Le changement de position du salarié dans la grille de classification s'analyse comme une modification de la qualification contractuelle convenue au moment de l'embauche. Le corpus conventionnel de la métallurgie contient des procédures détaillées, ayant pour objet de créer les conditions de transparence et d'équité du processus de décision ayant pour effet de rendre évolutive la qualification contractuelle du salarié, compte tenu des compétences acquises au fur et à mesure de l'exécution du contrat.

23. Toutefois il est précisé que « le fait pour un salarié de détenir un diplôme professionnel, un titre ou une certification professionnelle ne lui ouvre pas, de plein droit, accès à un emploi correspondant à sa qualification ». En revanche cela lui apporte la garantie d'un positionnement dans la grille de classification, dans l'attente d'un emploi disponible correspondant à sa qualification.

24. Les signataires de la convention collective de la métallurgie rappellent les fondements juridiques de cette procédure : « Conformément au principe de la liberté contractuelle, les parties au contrat de travail déterminent librement la nature des travaux à fournir par l'employeur, et à exécuter par le salarié dont elles conviennent dans le cadre dudit contrat ». En d'autres termes ils rappellent le principe général du droit du travail affirmé par la Cour de cassation selon lequel « l'employeur est seul juge de la capacité du salarié à occuper un emploi ».

25. Les diplômes et les titres professionnels, les CQP, les certificats de compétences, les blocs de compétences, les microcertifications, sont autant de repères dont disposent les négociateurs des grilles de classification permettant de proposer aux employeurs des signaux de présomption de qualification/compétences des salariés. La force probante de ces différents signaux est par conséquent étroitement tributaire de la fiabilité des procédures de certification et de l'enregistrement des certifications dans différents répertoires, notamment le Répertoire national des certifications professionnelles et le Répertoire spécifique.

Conclusion

26. La rencontre trop longtemps attendue entre classification et certification serait sans doute facilitée si le législateur apportait deux précisions au droit de la négociation collective dans ce domaine :

- à défaut d'initiative prise par l'organisation syndicale d'employeurs en vue d'ouvrir cette négociation, une organisation syndicale de salariées représentatives pourra s'y substituer
- la procédure d'extension d'une convention collective est subordonnée à la mention des certifications professionnelles inscrites au RNCP.

27. L'ouverture d'un cycle de négociation de branche est une belle opportunité offerte aux partenaires sociaux de faire vivre le principe d'autonomie dont se sont réclamés Marylise LÉON pour la CFDT et Patrick Martin pour le MEDEF, à l'occasion de leur prise de fonction¹². Encore faut-il qu'ils soient entendus par la diversité de branches professionnelles qui constituent notre système de relations professionnelles.

Jean Marie Luttringer
Novembre 2023

¹². Marylise Léon et Patrick Martin échangent sur les convergences et divergences entre la CFDT et le Medef, AEF info n°[698403](#) du 31/08/2023.

La prochaine chronique sera consacrée au sens et à la portée juridique du principe d'autonomie des partenaires sociaux dans le champ de la formation professionnelle continue.