**MODELE DE NOTIFICATION D’UN CLASSEMENT D’EMPLOI**

**Mars 2023**

**MODELE**

ANALYSE

Commentaire de l’article 63.2.1 sur la 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. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l’occasion d’un entretien entre le salarié et l’employeur ou son représentant ».*

L’article 63.2.1 de la Convention collective nationale (CCNM) impose à l’employeur de notifier, par écrit, au salarié son classement d’emploi. Cette obligation conventionnelle est à distinguer de l’obligation légale de faire figurer la classification du salarié sur le bulletin de salaire sur le fondement de l’article R. 3243-1 du Code du travail[[1]](#footnote-1).

La CCNM prévoit que cette notification écrite est réalisée « *pour la première application »* de la convention collective dans l’entreprise. Par cette dernière expression, il convient de comprendre que la notification écrite du classement d’emploi intervient **dans le seul but de favoriser** la première application des dispositions relatives à la classification dans l’entreprise[[2]](#footnote-2).

Cette première application correspond, à notre sens, à la mention du classement d’emploi tel qu’il résulte de la Convention collective sur le bulletin de salaire du mois de janvier 2024.

L’objectif du texte, est alors d’informer le salarié du classement d’emploi qui lui serait applicable au 1er janvier 2024 et de créer un espace de dialogue avec l’employeur ou son représentant avant que ce classement prenne effet.

Par conséquent, ladite notification doit intervenir avant l’édition de ce premier bulletin de salaire. Elle ne doit pas non plus être « trop » anticipée au risque de ne pas satisfaire à l’exigence du texte.

Une notification anticipée pourrait également être source de confusion dans la mesure où le salarié continue de se voir appliquer le la classification actuelle (de 1972 ou de 1975), mais serait informé d’un autre classement d’emploi issu d’une convention collective partiellement en vigueur. Une communication en avance accroît le risque de transposition entre les deux systèmes.

A notre sens, afin de pouvoir respecter l’ensemble des délais d’information, de demande d’explications du salarié et de réponse de l’employeur, cette notification ne devrait pas intervenir avant le 1er octobre 2023[[3]](#footnote-3).

La notification du classement du salarié peut être réalisée par tout écrit (courrier simple, courriel, recommandé). Toutefois, à des fins probatoires, le courrier recommandé avec accusé de réception ou la lettre remise en mains propres contre décharge semble la forme la plus sécurisée.

A notre sens, il convient également d’écarter toute notification au moyen d’un bulletin de paie visant une période de paie de l’année 2023 ou un bulletin spécifique dans la mesure où ce document peut, selon la jurisprudence de la Cour de cassation démontrer une volonté claire et non équivoque de l’employeur d’attribuer le classement d’emploi qui figure sur le document. Si le bulletin de salaire est censé avoir une valeur informative et une portée probatoire relative, la jurisprudence considère de plus en plus qu’une mention sur ce document peut, à lui seul, démontrer la volonté claire et non équivoque de l’employeur d’attribuer un niveau de classement.

Le salarié serait donc titulaire d’un classement conventionnel et d’un classement contractualisé alors même qu’il découle d’un dispositif conventionnel non encore applicable.

Une telle notification ne saurait non plus être réalisée au moyen de 1er bulletin de paie en janvier 2024 dans la mesure où l’objectif de ces dispositions vise à précéder l’entrée en vigueur de la nouvelle classification en créant un espace d’échange avant sa première application.

MODELE :

**Courrier portant notification au salarie de son classement d’emploi**

Société \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

[*Adresse*]

M\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

[*Adresse*]

A \_\_\_\_\_\_\_\_

le \_\_ \_\_\_\_\_\_ 2023

**Lettre recommandée avec accusé de réception n°**

**OU**

**Lettre remise en main propre contre décharge le XXX**

**Objet** : **Notification à titre informatif de votre classement d’emploi conformément aux dispositions de la Convention collective nationale de la métallurgie.**

M\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

La Convention collective nationale de la branche de la métallurgie entre en vigueur au 1er janvier 2024 et comporte une nouvelle grille de classification des emplois. Cette dernière s’appliquera automatiquement à votre contrat de travail au jour de son entrée en vigueur.

Conformément à la nouvelle grille de classification de cette Convention nous vous informons que votre nouveau classement d’emploi serait le suivant :

**Intitulé de l’emploi**

**Cotation XX[facultatif], Groupe XX, classe d’emploi XX.**

Nous vous informons qu’en application des nouvelles dispositions conventionnelles, ce classement a été déterminé après description de votre emploi (une fiche descriptive vous a d’ailleurs été communiquée en date du xxx), et cotation de cet emploi selon le nouveau référentiel d’analyse.

Nous vous précisons que la notification de ce classement est à ce jour informative. Votre nouveau classement ne saurait être applicable avant le 1er janvier 2024, date à laquelle il se substituera de plein droit à votre classement actuel. Jusqu’à cette date, votre emploi reste classé conformément aux dispositions [de l’accord de de classification 1975] OU [de la classification de la convention collective nationale des ingénieurs et cadre de 1972].

Nous vous informons que vous disposez d’un délai d’un mois à compter de la première présentation de la présente pour formuler une demande d’explication.

Remarque : A notre sens, la mention du délai d’un mois et de son point de départ devrait figurer dans le courrier afin de limiter les risques. Il pourrait être considéré que le délai d’un mois n’est pas opposable au salarié s’il n’a pas été placé, par l’employeur, en situation de le respecter.

Nous vous prions d’agréer, M\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, l’expression de nos salutations distinguées.

**Pour la Société \_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**M\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_**

1. Le 4° de l’article R. 3243-1 du Code du travail dispose que doit être mentionné sur le bulletin de paie : le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable. La position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué [↑](#footnote-ref-1)
2. Au sens figuré, le terme « pour » signifie « en vue de » [↑](#footnote-ref-2)
3. Pour une notification écrite au 1er octobre 2023, le salarié peut solliciter des explications jusqu’au 1er novembre 2023, l’employeur devra lui fournir ces explications et lui communiquer le degré retenu pour chaque critère avant le 1er décembre 2024. Une fois ces explications et informations transmises, le 1er bulletin de paie faisant mention du classement d’emploi en application du nouvel accord de branche pourra être édité au 31 janvier 2024. [↑](#footnote-ref-3)