

Classifications métallurgie : les obligations de l'employeur

Si l'employeur dispose d'un pouvoir d'appréciation large pour décider la classification qui doit s'appliquer aux salariés au regard de leurs fonctions respectives, il est bon pour ces derniers de connaître les quelques dispositifs conventionnels qui s'imposent à lui en la matière, dans la métallurgie. Pour rappel, le classement d'un salarié détermine le salaire minimum qui lui est applicable.

Est-il exact que les cadres récemment diplômés bénéficient de garanties particulières de classification ?

Oui, les articles 21 et 22 de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la Métallurgie du 13 mars 1972 prévoient des **taux minimum garantis** pour des cadres qui débutent et qui ont obtenu l'un des diplômes listés à l'article 1 de la dite-convention.

Ces taux minimum d'engagement varient en fonction de l'âge du salarié. Ainsi, par exemple, le jeune diplômé qui débute et qui a au moins 23 ans, bénéficie-t-il d'une classification au moins égale à la position I coefficient 76.

Attention ! Ce n'est pas parce qu'une personne détient l'un des diplômes visés dans la convention, qu'elle bénéficiera automatiquement de la qualité de cadre. Encore faut-il que les fonctions exercées relèvent réellement de la formation suivie et du diplôme obtenu.

En est-il de même pour les non cadres ?

Oui, il existe un dispositif similaire à celui des taux minimum garantis des cadres, prévu par l'article 6 de l'Accord national du 21 juillet 1975 relatif à la classification. Cet article met en place des **seuils d'accueil** octroyant une classification minimale pour les détenteurs d'un des diplômes visés dans l'Annexe I de l'accord, et qui varie en fonction du diplôme.

A la différence du dispositif prévu pour les cadres, ces seuils d'accueil ne sont pas réservés aux débutants et peuvent s'appliquer à des personnes qui ont obtenus leur diplôme plusieurs années avant leur entrée dans l'entreprise. Cependant, les seuils d'accueil ne sont applicables qu'aux salariés diplômés avant leur entrée dans l'entreprise et

non à ceux qui obtiennent leur diplôme après leur embauche (Art. 6. AN relatif à la classification et Cass. soc. 7 avr. 2009, n° 08-40.621).

Là encore, attention ! Il ne suffit pas d'avoir l'un des diplômes énumérés pour bénéficier des seuils d'accueil. Il faut en plus que la fonction exercée corresponde « à la spécialité du diplôme détenu » et que le « niveau du classement d'accueil correspond[er] à ce diplôme » (Cass. soc., 30 juin 2004, n° 02-41.663 ; 20 févr. 2013, n° 11-26.478).

Existe-t-il une obligation de promotion à la charge de l'employeur ?

Non. Sous réserve du respect du principe d'égalité de traitement et de la non discrimination, et des dispositions négociées au niveau de l'entreprise, l'employeur décide relativement librement de l'opportunité de promouvoir ou non les salariés.

Cependant, les accords collectifs applicables dans la Métallurgie prévoient dans certains cas précis, une promotion automatique des salariés.

Les **taux minimum garantis** précités dont bénéficient les cadres récemment diplômés, sont **augmentés** automatiquement à hauteur de 8 points par année d'expérience en qualité de cadre, dans l'entreprise ou dans une activité en rapport avec les fonctions visées (CCN Cadres, Art. 21 A al. 2). Cette majoration automatique peut induire une promotion automatique lorsque le salarié est initialement embauché au taux minimal garanti.

Par ailleurs, tout cadre diplômé qui a accompli 3 ans de travail en position I, dont un an au moins dans l'entreprise, et qui a atteint l'âge de 27 ans, est **automatiquement affecté à la position minimale II coefficient 108**.

Enfin, les cadres relevant de la **position II** bénéficient **tous les 3 ans** d'une **augmentation automatique de leur coefficient hiérarchique minimal**, sous réserve de rester dans la même entreprise.

Existe-t-il un dispositif similaire de promotion automatique pour les cadres de la position III et plus ?

Non. A compter de la position III, les cadres ne bénéficient plus de promotions automatiques en fonction de leur ancienneté.

Cependant, leur évolution de carrière est garantie, dès lors qu'ils accèdent à l'une des **3 fonctions repères définies** à l'article 21 B. de la convention nationale des cadres. Ces fonctions ne sont pas définies par des intitulés de postes, mais par des situations effectives et caractérisées.

Et pour les non-cadres ?

Les non cadres bénéficient au titre de l'article 7 de l'Accord national relatif aux classifications, d'un **droit de passage à la qualité de cadre** affecté à une classification au moins égale à la position II coefficient 108 de la classification des cadres.

Les conditions à remplir sont néanmoins si nombreuses et subjectives que l'employeur garde en réalité un large pouvoir d'appréciation dans ce domaine.

Les conditions à remplir sont les suivantes :
■ Le salarié doit être classé au 3^{ème} échelon du niveau V ;

■ Il doit posséder des connaissances générales et professionnelles comparables à celles acquises après un cursus universitaire de type BAC +3 ;

■ Il doit avoir montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains ;

■ Il doit disposer d'une autonomie suffisante. Pour adapter ces dispositifs au cas particulier d'un salarié, et trouver les barèmes de salaires minima actuellement applicables, n'oubliez pas que **l'intégralité des dispositions conventionnelles de la Métallurgie est disponible sur le site www.fo-metall.org , onglet « Conventions et accords collectifs ».**