



Convention collective : faut-il appliquer une révision des classifications à un salarié « surclassé » ?

Parmi les évolutions conventionnelles à surveiller, figure celle des classifications.

Ainsi, l'employeur doit veiller à appliquer les nouvelles grilles de classification à ses salariés.

Mais comment gérer la situation lorsque le salarié bénéficie déjà d'une classification plus avantageuse que celle à laquelle il a droit ?

➤ **Une augmentation automatique des coefficients prévue par la convention collective**

Une salariée avait été embauchée en 1978 par une pharmacie en tant que préparatrice.

Depuis 2003, elle occupait le poste de « préparateur 6e échelon au coefficient 300 » de la convention collective de la pharmacie d'officine.

Suite à son licenciement pour motif économique intervenu en 2016, la salariée avait saisi les prud'hommes pour contester son licenciement et obtenir sa reclassification.

La salariée revendiquait le bénéfice d'un avenant entré en vigueur le 30 janvier 2008.

Cet avenant prévoyait l'accès automatique des préparateurs classés au niveau 300, au coefficient 330.

Dans le détail, l'avenant indiquait (art. 5) :

« les salariés bénéficiant d'un coefficient hiérarchique compris entre le coefficient 300 inclus et le coefficient 330 exclu et à ce titre assimilés cadres, conformément aux dispositions de la classification des métiers de la pharmacie d'officine dans sa rédaction antérieure au présent avenant, se verront attribuer le coefficient 330 au jour de la prise d'effet des présentes dispositions ».

➤ **Même surclassé, le salarié doit bénéficier de l'élévation automatique de son coefficient**

Les juges d'appel avaient rejeté la demande de la salariée.

Ils avaient estimé que cet avenant ne s'appliquait pas à elle, dans la mesure où elle avait bénéficié d'une évolution de carrière plus favorable que l'évolution conventionnelle.

Les juges avaient en effet relevé que de 2003 à 2010, l'employeur avait en quelque sorte « surclassé » la salariée, en lui attribuant le coefficient 300.

En effet, jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de 2008, ce coefficient n'était attribué qu'à des préparateurs autorisés ou brevetés exécutant des travaux comportant une large initiative.

Or la salariée ne démontrait pas que les fonctions qu'elle exerçait effectivement s'accompagnaient d'une telle initiative.

En d'autres termes, pour les juges, la salariée bénéficiant déjà d'un classement conventionnel plus favorable que celui auquel elle pouvait prétendre « sur le papier », elle ne pouvait se prévaloir de l'accès automatique au coefficient supérieur offert par l'avenant.

Mais la Cour de cassation n'a pas été du même avis.

La Cour commence par rappeler que le salarié doit bénéficier de la classification que l'employeur lui a volontairement reconnue, indépendamment des fonctions réellement exercées.

Or, dans cette affaire, les premiers juges avaient constaté que la salariée bénéficiait depuis 2003 de la classification au coefficient 300 de la convention collective applicable, que lui avait reconnue l'employeur.

Par conséquent, les juges auraient dû en déduire que l'intéressée devait bénéficier de l'élévation automatique du coefficient 300 au coefficient 330 prévu par l'avenant de 2008.

L'affaire devra donc être rejugée.

<https://www.courdecassation.fr/decision/62848e4a498a54057d102c04>