

Nouvelle classification :

Guide d'aide à la mise en œuvre

Par un arrêté du 20 juillet 2017, publié au Journal Officiel du 28 juillet, les dispositions de **l'accord du 11 janvier 2017 relatif au barème des salaires minima conventionnels** et de **l'avenant du 1^{er} mars 2017 relatif à la révision de l'article 6-1 portant sur la classification** sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988 (n° 3252 IDCC 1539),.

Les deux accords seront applicables le premier jour du mois suivant la parution au JO de l'arrêté d'extension, soit le 1^{er} août 2017.

En conséquence, à compter du 1^{er} août 2017, les salariés nouvellement embauchés devront être classés selon la nouvelle grille de classification des emplois et rémunérés selon la nouvelle grille des salaires attachée. Pour les contrats de travail en cours d'exécution, les employeurs devront appliquer le nouveau classement dans les plus brefs délais et à l'ajustement des salaires (si besoin, rétroactivement au 1^{er} août 2017).

Pourquoi une nouvelle grille de classification ?

○ Le constat d'inadaptation de la classification de 1988

La nouvelle grille de classification va remplacer celle définie en 1988, désormais inadaptée et obsolète pour de nombreux métiers tel que les « démonstrateurs prospecteurs » ou encore les « sténodactylographes ».

De plus, le nombre réduit de niveaux hiérarchiques existant jusqu'alors ne permettait pas d'appréhender les emplois d'encadrement intermédiaires dotés d'une fonction hiérarchique ou non. D'où la création d'un niveau supplémentaire d'agent de maîtrise.

○ Les apports de la nouvelle classification

Le nouveau système de classification qui vient se substituer au précédent répond à plusieurs objectifs :

- Actualisation et aération de la grille : 3 niveaux supplémentaires et instauration d'un statut d'agent de maîtrise.
- Mise à jour des intitulés et contenus de poste

Description de la nouvelle grille de classification

Afin de faciliter l'application de la nouvelle grille de classification, **l'architecture telle qu'appliquée jusqu'alors demeure** (architecture par filière). Les règles restent donc inchangées.

○ Les critères de classement

Un tableau présente les critères utilisés par niveau et coefficient pour le classement des emplois repères.

Les emplois de la grille de classification sont répartis en 3 niveaux :

- A pour les employés,
- B pour les agents de maîtrise,
- C pour les cadres.

Ces niveaux sont décomposés en 12 coefficients.

○ Récapitulatif des emplois

Le second tableau récapitulatif définit, pour chaque niveau de qualification, le ou les critères de classement et le coefficient de salaire minimum à appliquer.

Il opère une répartition des emplois communs aux professions concernées en 4 filières :

- réception et préparation des livraisons,
- administratif,
- vente en magasin,
- vente à l'extérieur.

Pour ce qui concerne les personnels spécialisés, il répartit les emplois en 2 filières :

- mobilier de bureau,
- bureautique et informatique.

○ Description des fonctions

Le dernier tableau précise les tâches propres à chaque emploi repère.

La détermination du niveau de qualification doit être établie d'une part par référence aux critères de classement et, d'autre part, par référence aux descriptions de fonctions figurant dans le tableau « description de fonctions ».

La revalorisation des salaires minimaux

La refonte de la grille de classification s'accompagne d'une réactualisation des minima conventionnels.

Salaire brut minimum mensuel, base 151,67 heures		
Niveau	Coefficient	Salaire brut minimum mensuel
A1	140	1 485 €
A2	150	1 495 €
A3	170	1 515 €
A4	190	1 545 €
A5	220	1 635 €
B1	240	1 735 €
B2	260	1 850 €
B3	280	2 050 €
C1	300	2 150 €
C2	360	2 900 €
C3	450	3 500 €
C4	500	4 300 €

Prime d'ancienneté

Les montants de prime d'ancienneté restent inchangés.

Le personnel non cadre bénéficie d'une prime liée à l'ancienneté. Elle figure à part sur le bulletin de salaire. Elle est versée au prorata du nombre d'heures effectué, si celui-ci est inférieur à la durée légale du travail. Elle est fixée selon le barème suivant :

Ancienneté - en année	Prime d'ancienneté - en euros
3	24 €
6	42 €
9	50 €
12	65 €
15	80 €

Information des instances représentatives du personnel et des salariés

Si votre structure est dotée d'instances représentatives du personnel, vous devez informer et consulter ces dernières sur le nouveau système de classification et la méthode de mise en œuvre de celui-ci au sein de l'entreprise.

Le cas échéant, vous devrez informer par écrit chaque salarié de sa nouvelle classification telle qu'elle résulte du nouveau dispositif conventionnel. Cette information peut être jointe à la fiche de paie.

Attention : Lors de la mise en application de la nouvelle classification professionnelle, la classification affectée à l'emploi considéré n'entraînera pas de remise en cause des éléments contractuels relatifs au statut du salarié. Son salaire effectif ne pourra être diminué, du fait de cette mise en application.

Questions/réponses

➤ Statut d'assimilé cadre et de cadre

Le statut acquis de cadre ne peut être remis en cause, il est considéré comme acquis au sein de l'entreprise par le salarié à titre individuel.

Quel est le seuil d'entrée du statut cadre?

Le coefficient d'entrée pour le statut cadre reste inchangé, il s'agit du coefficient 300 (niveau C1).

Quel est le seuil d'entrée pour l'application de l'article 36 annexe I de la convention de 1947 ? (extension de l'application du régime de retraite des cadres par contrat complémentaire).

Il s'agit du même plancher qu'aujourd'hui, soit le niveau A5 (coefficient 220).

Quel est le seuil d'entrée du statut d'assimilé cadre de l'article 4 bis de la convention de 1947 ?

Le niveau B3 est assimilé à un statut cadre. Vous devez inscrire les salariés concernés en tant que cadres auprès des organismes de retraite et prévoyance.

➤ Les erreurs de classement

Que se passe-t-il si vous constatez des cas de sur-classement conventionnel en application de la nouvelle grille ?

Il faut différencier l'erreur de classement et la volonté de surclasser.

L'employeur peut effectivement surclasser volontairement un salarié par rapport aux fonctions effectivement exercées, en lui attribuant un niveau de qualification supérieur à celui

auquel il peut prétendre. Dans ce cas, l'employeur ne peut pas refuser de tirer les conséquences de ce « sur-classement contractuel » : le salarié doit bénéficier de la rémunération et des avantages correspondants. Il importe peu alors qu'il ne remplisse pas les conditions prévues par la convention collective pour l'exercice de cet emploi.

Ex : les salariés titulaires d'un emploi dont la classification applicable au titre du nouvel accord relève de la catégorie « agent de maîtrise » mais qui relevaient précédemment de la catégorie cadre conservent leur statut de cadre avec la rémunération et les avantages correspondants.

Que se passe-t-il lorsque le coefficient accordé au salarié jusque-là correspond à un emploi plus élevé en application de la nouvelle grille ?

Ex : le poste d'hôte/sse de caisse auparavant classé au niveau A4 coefficient 190, aujourd'hui au niveau A2 coefficient 150 (car dissocié de la fonction vente).

Dans ce cas présent, le coefficient 190 correspond dans la nouvelle grille à un emploi plus élevé. Vous devez donc, au cas par cas, comparer la réalité des fonctions exercées par le salarié avec la nouvelle classification afin d'établir le classement conventionnel approprié (avec cet exemple, les coefficients 150 et plus). Il convient ensuite d'informer les salariés concernés du changement de coefficient en précisant bien que ce changement n'opère pas de baisse de son salaire effectif.

Il faudra, par la suite modifier le coefficient indiqué sur le bulletin de paie.

Si le coefficient est indiqué sur le contrat de travail, vous devez procéder à la modification par voie d'avenant.

➤ **Articulation entre accord d'entreprise et accord de branche**

Comment articuler accord d'entreprise et accord de branche en matière de salaires et de classification ?

Que ce soit en matière de salaires ou de classification, l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise pour ses dispositions plus favorables. Une actualisation des accords d'entreprises sera parfois nécessaire.