

Veillez à ne pas surclasser vos salariés !



© 2023 Les Echos Publishing

Si la rémunération est librement fixée par l'employeur et le salarié, elle doit néanmoins respecter certains minima, à savoir le Smic et, le cas échéant, le salaire minimal prévu par la convention collective applicable à l'entreprise. Sachant que ce salaire minimal est fixé en fonction de la qualification (ou classification) du salarié.

Dans cette dernière hypothèse, le salarié a, bien entendu, droit au salaire minimal correspondant à sa classification. Mais quand est-il lorsqu'une qualification supérieure lui est attribuée à tort, autrement dit si sa qualification ne correspond pas aux fonctions réellement exercées ?

Dans une affaire récente, un salarié avait été engagé en tant que coordinateur découpe dans une entreprise appartenant au secteur de la fabrication du verre. Et ce avec une qualification correspondant au niveau 6a, coefficient 230. Plusieurs années après, son employeur lui avait attribué une qualification supérieure, c'est-à-dire le niveau 6b, coefficient 250. Les missions confiées au salarié, ainsi que sa rémunération, n'avaient pourtant pas changé... Aussi ce dernier avait saisi la justice en vue d'obtenir, notamment, des rappels de salaires liés à la classification de niveau 6b, coefficient 250.

Amenés à trancher le litige, les juges d'appel ont rejeté la

demande du salarié. Ils ont, en effet, relevé que la rémunération associée au coefficient 250 s'appliquait à des fonctions limitativement énumérées. Et que les fonctions occupées par le salarié ne figuraient pas parmi celles-ci.

Mais la Cour de cassation n'a pas retenu ce raisonnement. Pour elle, puisque le salarié s'était vu reconnaître une qualification de coefficient 250, il devait percevoir la rémunération correspondante, peu importe les fonctions réellement exercées.

[Cassation sociale, 1er mars 2023, n° 21-25376](#)

© 2023 Les Echos Publishing