

# Le droit et les classifications

par Antoine Lyon-Caen (\*)

1. Les classifications ne constituent pas un sujet d'étude prisé des juristes. Non qu'ils les ignorent mais ils les observent plutôt en touristes, les signalant sans prétendre les analyser.

Pourtant les classements occupent, de tradition, une place de choix dans les préoccupations des juristes du travail. Ainsi, la diversification des règles, d'origine étatique, en fonction des activités a, depuis longtemps, frappé leur attention. Ripert notait déjà, non sans ironie, que le Code du travail ressemblait, par moment, à un catalogue de règles spéciales aux mineurs, aux peintres, aux boulangers, aux tisseurs, aux blanchisseurs<sup>1</sup>... Cette *diversité normative* a stimulé des réflexions nombreuses, les unes tendues vers les descriptions fines, les autres, plus ambitieuses, vers leur interprétation. Cette diversité ne serait-elle pas la survivance des idiomes et pratiques corporatifs dans le droit étatique du travail? Alors néocorporatisme? En tout cas elle donne crédit aux thèses qui soulignent l'importance des groupes dans la formation du droit social<sup>2</sup>.

Un autre phénomène a alimenté la littérature juridique : la constitution de *grands ensembles professionnels*. Ainsi la distinction des ouvriers, employés et cadres a pu être considérée comme une des bases essentielles du droit du travail<sup>3</sup>. Son apparition, son évolution, ses critères et ses enjeux ont suscité d'abondantes études.

Entre la diversité des règles selon les activités et la distinction des ouvriers, employés et cadres, quoi de commun qui puisse expliquer l'intérêt des juristes? Ils paraissent avoir été attirés par les catégories macroscopiques, les grandes agrégations

qui ont, d'une façon ou d'une autre, une inscription dans la loi. Ils le sont moins par des agrégations plus modestes d'ampleur et sans assise législative.

2. Les classifications de branche ou d'entreprise ne sont guère évoquées que sur le mode descriptif. Elles sont présentées comme des nomenclatures d'emplois<sup>4</sup>, ou comme un ensemble ordonné d'emplois ou de groupes d'emplois rassemblés en raison de leur similarité ou de l'équivalence de leur contenu<sup>5</sup>. Parfois leur prise en compte dans la loi, qui en assure la promotion, est soulignée. Il est vrai qu'avec la loi du 24 juin 1936 sur les conventions collectives, les « catégories professionnelles » deviennent la référence légale pour la fixation des salaires minima de branche. Avec la loi de 1971 l'extension d'une convention collective est, dorénavant, subordonnée à la présence, dans ses clauses, des éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification. Et la loi du 13 novembre 1982 érige les classifications en objet de la négociation obligatoire de branche, au moins tous les cinq ans<sup>6</sup>. Quand surgissent ces nomenclatures? Comment sont-elles édifiées? Comment

(\*) Professeur de droit à l'Université de Paris X - Nanterre.

1. G. Ripert, *Le régime démocratique et le droit civil moderne*, 1936 n° 206; M. Despax *Différenciation entre les diverses catégories de travailleurs*, Rapport au VI<sup>e</sup> Congrès international de Droit du travail, Stockholm 1966.

2. V. F. Ewald, *L'État providence*, Grasset, 1986.

3. P. Durand *Traité de droit du travail*, avec le concours d'A. Vitu, Dalloz, 1950, t.II. n° 34.

4. J. Rivero et J. Savatier, *Droit du Travail*, P.U.F. 10<sup>e</sup> ed. 1987, p. 96.

5. N. Catala, *L'Entreprise*, t.4 du *Traité de droit du travail* dirigé par G.H. Camerlynck 1980 n°s 11 et suiv.

6. V. art. L 132-12. Code du travail.

sont-elles appliquées ? Autant de questions auxquelles les juristes ne sont pas enclins à vouer leurs efforts.

Par contre, ils examinent les opérations que postulent ou impliquent ces nomenclatures, et proposent des distinctions analytiques. La *classification*, c'est la détermination abstraite d'une grille ou d'une hiérarchie des emplois<sup>7</sup>. Encore faut-il y ranger chaque emploi : on évoque alors la *qualification du travail*<sup>8</sup>. Enfin, c'est au classement du salarié qu'est réservée l'appellation de *qualification individuelle*<sup>9</sup>. Cette dernière opération, réputée dominer l'organisation du travail<sup>10</sup>, est la voie principale par laquelle les classifications sont saisies. Le rattachement d'un salarié dépend, en effet, des règles qui ordonnent cette opération et dans cette liaison, les classifications apparaissent.

De cette liaison, on voudrait mieux tirer parti. Présenter les différends<sup>11</sup> où elle est présente constitue une étape nécessaire.

3. L'établissement d'une typologie ne doit pas faire illusion : les classifications ne sont pas l'objet même des actions en justice. Celles-ci ont des objets qui leur sont connexes.

a. On aperçoit les classifications dans une première catégorie de litiges, qui ont trait aux conditions de *recrutement*. Il arrive, en effet, qu'une entreprise embauche un salarié destiné à occuper un emploi qui suppose, selon des exigences réglementaires reprises dans la classification de branche ou d'entreprise, ou seulement selon cette classification, un diplôme, une habilitation, une aptitude reconnue par une autorité publique et que ce salarié ne remplisse pas les conditions requises. L'entreprise s'engage à fournir au salarié les moyens nécessaires pour remplir les conditions et, en contrepartie, lui impose une obligation de stabilité, assortie, en cas de violation, d'une obligation de réparation financière. La validité et la mise en œuvre de ces clauses de fidélité sont au cœur d'un important contentieux<sup>12</sup>. Mais le différend porte parfois sur la régularité de pareille procédure de recrutement et la Cour de cassation a, une fois au moins admis que le comportement de l'employeur était fautif lorsque délibérément, il embauchait des salariés n'ayant pas la « qualification » leur permettant d'occuper leur emploi, et les invitait à suivre une formation moyennant un engagement de fidélité<sup>13</sup>.

b. Nulle surprise si l'on constate que les classifications et leur liaison avec la qualification individuelle sont présentes dans les litiges qui portent

sur *le salaire*. L'expression courante de ce contentieux consiste en la revendication d'un classement autre que celui que l'employeur a retenu, ce pour obtenir la rémunération minimum ou des primes particulières correspondant au classement réclamé. Pareils litiges s'achèvent en général par une décision telle que « le poste de M. devait être (ou a été à bon droit) classé, à la classe... (ou à la position..., ou dans la catégorie...) »<sup>14</sup>. Ce contentieux du classement à fins salariales appelle toutefois quelques remarques. Tout d'abord, d'une multitude de décisions, une proposition a été dégagée, dans laquelle les juges semblent trouver un principe directeur, depuis plus de cinquante ans : le classement professionnel est déterminé par les fonctions réellement exercées par le travailleur<sup>15</sup>. Cette proposition est appelée la règle des fonctions effectives. Mais cette règle n'exclut pas tout rôle de la volonté ; elle peut en effet être écartée, dans un sens qui conduit à un surclassement du salarié, c'est-à-dire à l'attribution d'une position, l'insertion dans une catégorie, plus élevée que celle correspondant aux fonctions effectives<sup>16</sup>. L'efficacité juridique des accords particuliers de surclassement a d'ailleurs pour conséquence de troubler l'analyse de la règle des fonctions effectives, dont le statut reste assez mystérieux.

Au demeurant, ce n'est pas toujours la fonction qui est controversée. ce peut être l'expérience professionnelle, l'acquisition empirique de connaissances. Les juges, comme les parties au procès, ne peuvent faire fi du diplôme ou de l'expérience lorsque l'un ou l'autre forment, dans les règles conventionnelles, des critères de classement.

En somme à travers le contentieux salarial de classement, on découvre, sans réel étonnement, que si le classement dépend de définitions conventionnelles, il n'est pas application automa-

7. N. Catala, *op. cit.*, n° 11.

8. N. Catala, *op. cit.*, n° 12.

9. M. Despax, La qualification professionnelle et ses problèmes juridiques, JCP 1962 I. 1710 ; M. Despax et J. Pélissier, *Gestion du personnel : aspects juridiques*, Cujas t.I, 2° éd. 1984 ; Ph. Langlois, La hiérarchie des salariés, *Études offertes à G.H. Camerlynck* Dalloz 1978 p. 175 et s. ; J. Yung-Hing, *Aspects juridiques de la qualification professionnelle*, thèse Toulouse 1982, ed. CNRS 1987.

10. M. Despax, art. cit., JCP 1962 I 1710.

11. Les différends dont il sera question sont judiciaires. Ils sont une dimension très réduite des *luttres de classement*, que les juristes ne sont pas seuls à prendre au sérieux.

12. V. par ex. Cass. Soc. 23 novembre 1983 : *Bull.* V n° 576, p. 411, D 1984 IR 372 obs. A. Lyon-Caen ; Paris 3 mai 1984 : D 1985 156 note Amiel-Donal et Serra.

13. Cass. Soc. 4 juin 1987, arrêt n° 2075, non publié.

14. Innombrables sont, ici, les décisions.

15. V. Cass. Soc. 5 septembre 1940 : *Quest. prud.* 1940-857 : 6 février 1980 : *Bull.* V n° 112 p. 83.

16. V. Cass. Soc. 6 juillet 1976 : D 1978. 274 note Mouly ; 7 novembre 1984 : *Droit ouvrier* 1986.422.

tique et impérative d'une grille et que les définitions conventionnelles ne recouvrent pas exclusivement des désignations d'activités. Ce qui est confirmé par le contentieux de la promotion sociale. Quand un salarié se prévaut en effet du système de classification pour demander un changement de classement (généralement d'indice ou de catégorie) sans prétendre que son emploi est mal classé, il prend appui sur l'intégration du temps, de la durée d'une expérience dans l'application du système.

c. Le classement est partie intégrante d'un contentieux de la *mobilité*. Dans ce type de différends, le salarié ne réclame pas un classement que l'employeur lui conteste ; il invoque le classement convenu pour contester une initiative patronale. En pratique, le salarié s'efforce de justifier un refus d'accomplir certaines tâches, et pour ce faire, prétend qu'elles ne correspondent pas au classement convenu, ou bien il dénonce la sanction ou la mesure patronale prise en réponse à son refus.

Ce contentieux montre que le classement est mesure de la stabilité du salarié. Est-il la seule mesure de cette stabilité ? Certes non, car la capacité de résistance individuelle du salarié en face d'un changement d'organisation est reconnue dès qu'il y a modification substantielle de son contrat de travail. Le classement n'est qu'une part de cette « substance » contractuelle, à côté notamment du salaire. Mais, notons-le, c'est une part irréductible lorsqu'elle emporte altération du classement<sup>18</sup>. En quoi ce classement est-il mesure de la stabilité ? Force est ici de souligner que tout changement d'activité ou d'affectation n'est pas considéré comme susceptible de justifier un refus du salarié. Son opposition est possible lorsque pareil changement entraîne son déclassement ou, selon une expression judiciaire banale, lorsqu'il ne respecte pas sa qualification professionnelle<sup>19</sup>. Le droit du travail est sensible moins à une introuvable substance (qui serait l'activité, les tâches, ou les fonctions) qu'à une certaine manière de la désigner, de l'identifier. Encore faut-il s'arrêter un instant à la terminologie utilisée. Déclassement, modification de classification, atteinte à la qualification professionnelle, on rencontre ces diverses expressions ; sans doute ces variations s'expliquent-elles par la généralité de la qualification professionnelle : tout salarié est supposé en avoir une, même s'il n'existe pas de classification conventionnelle.

Du contentieux de la mobilité, on rapprochera le contentieux de la suppression d'emploi. L'existence d'un régime juridique propre aux licenciements pour motif économique, depuis 1975, oblige à fixer son domaine d'application. La notion cardinale est devenue celle de suppression d'emploi, en laquelle entre la modification des spécifications de l'emploi. Cette notion subit l'épreuve du contentieux chaque fois qu'un salarié prétend que, licencié, il a été remplacé et que, selon lui, sous couvert prétendu d'une suppres-

sion d'emploi, un changement de personne a été décidé. Remplacement ? Substitution ? Permutation ? A quoi se réfèrent la suppression et, son contraire, la continuité d'un emploi ? C'est encore affaire de classement. Les juges en effet tiennent le plus grand compte de la « qualification exigée du titulaire du poste » pour décider si l'emploi a été ou non supprimé.

d. La dernière catégorie de différends qui mérite une mention pourrait être appelée le contentieux du *titre*. Ni critique de la politique de recrutement, ni réclamation salariale, ni prétention à résister en face d'un changement d'organisation, simplement l'aspiration à la conservation d'une dénomination. Avec l'élaboration de nouvelles classifications de branche, depuis 1970, ces différends ont trouvé une raison de se développer. La mutation des règles doit-elle s'accompagner d'une mutation impérative des appellations, indices, échelons ? Ou tout salarié a-t-il un droit au maintien des dénominations anciennes ? La réponse est vite venue : un salarié ne peut prétendre à un droit acquis que pour le maintien de la situation antérieure, il doit recevoir le classement qui, dans la nouvelle classification, correspond aux fonctions qu'il exerce réellement<sup>20</sup>. Ni les mots, ni les lettres, ni les chiffres ne sont les attributs du salarié.

4. L'examen des différends auxquels le classement des travailleurs donne lieu livre un enseignement stimulant. Les classifications ont une *pluralité de fonctions*. Chaque catégorie de différends peut ne mettre en lumière qu'une de ces fonctions mais l'ensemble révèle la plurifonctionnalité des classifications. Non qu'il soit possible d'affirmer qu'il s'agit là d'une qualité nécessaire et permanente, mais ce trait se déduit de la pratique judiciaire des classements.

Ainsi les classifications contribuent-elles à l'organisation et au fonctionnement *de(s) marché(s) du travail*. Elles définissent, pour partie, les conditions d'accès à l'emploi et les rapports entre marché externe et marché interne. Observations qui ont pu être suggérées notamment par la place du diplôme ou de l'aptitude établie par un label, la place de l'expérience acquise, et la place de l'an-

17. V. par ex. Cass. Soc. 17 décembre 1987, arrêt n° 4636, non publié ; 25 février 1988 : *Bull.* V n° 143 p. 95.

18. Ainsi un salarié peut-il légitimement refuser d'accomplir des tâches qui ne font pas « partie des obligations de son emploi, tel que défini par la convention collective » (Cass. Soc. 14 mai 1987 : *Bull.* V n° 325 p. 207).

19. V. par ex. : Cass. Soc. 5 novembre 1987 : *Bull.* V n° 620 p. 394 ; 26 novembre 1987 : *Bull.* V n° 689 p. 436 ; 17 décembre 1987, *Bull.* V n° 746 p. 472 ; Paris 13 octobre 1982 : *D* 1982 IR 492.

20. Cass. Soc. 4 janvier 1979 : *Bull.* V n° 5 p. 5, *D* 1979 IR 326. Obs. Ph. Langlois ; Rapp. Cass. Soc. 8 février 1980 : *Bull.* V n° 112 p. 83.

cienneté tant dans le recrutement que dans la promotion interne. Même si elles les rendent plus sensibles, les observations proposées laissent entières les questions telles que celles du poids exact du diplôme ou du label d'aptitude dans la construction des classifications ou encore des raisons de persistante mais inégale présence dans cette construction : serait-ce la rançon du faible, sinon même inexistant, contrôle syndical sur l'apprentissage ou l'accès au travail ? De même, s'il apparaît que les classifications façonnent les carrières, cet usage a été seulement perçu, sans qu'il soit possible de déterminer si et comment le niveau de fixation des règles de classement et la structure des classifications influencent cet usage.

Les classifications servent aussi à établir un ordre des *rémunérations*. Que le classement ait un enjeu pécuniaire immédiat, le contentieux en témoigne. Au delà ce sont une diversité et une organisation salariales auxquelles les classifications donnent un sens, en proposant une description et une justification. Cette fonction salariale ne veut pas dire qu'entre classification et salaires existent une relation directe, ou une détermination forte. L'étude des contentieux montre le lien mais ne permet pas de la qualifier.

Les classifications ont encore un rôle dans *l'organisation du travail*, en ce sens qu'elles apportent une contribution à la définition des tâches, et la construction de la mobilité professionnelle. En France, cette codification des tâches a-t-elle été plus lâche qu'ailleurs ? L'hypothèse a été émise, qui trouverait une justification dans la faible sensibilité des organisations syndicales, sauf dans certains secteurs ou branches, à cette fonction des classifications. L'examen des contentieux n'offre ni confirmation ni infirmation de cette hypothèse dont il souligne cependant tout l'intérêt, ne serait-ce qu'en attirant l'attention sur la vitalité du contentieux de la mobilité. Ce dernier contentieux invite d'ailleurs à une autre interrogation. Si le classement est mesure de la mobilité, celle-ci, dans son étendue, ses limites et sa conception, paraît tributaire des critères et méthodes de classement. On pressent que la règle des fonctions réelles peut recouvrir rigidité comme flexibilité.

5. De la diversité fonctionnelle des classifications, tirons une autre leçon. Elles n'ont aucune vertu photographique. Elles ne reproduisent ni une organisation du marché du travail ni un ordre salarial ni une organisation du travail. Elles ne sont la mesure d'aucun phénomène, même si elles en sont une mesure possible. Elles sont au point de rencontre de plusieurs.

Si cette analyse a quelque pertinence, elle a valeur d'explication de la forte *inertie* des classifications. Ne reproduisant ni l'organisation du marché du travail, ni un ordre salarial, ni une organisation du travail, elles n'enregistrent pas directe-

ment les évolutions qui affectent ces différentes sphères.

Peut-être est-ce la compréhension, plus ou moins intuitive, de cette inertie des classifications qui conduit certains à annoncer leur future disparition.

6. Les classifications ne sont pas pures descriptions. Ce sont des *règles*, et des règles juridiques puisque leur application peut faire l'objet d'une discussion devant des juges. Encore faut-il essayer de préciser les caractères de ces règles.

Qu'elles constituent des règles, on le vérifie en notant qu'elles recèlent des étalons, servant à apprécier des situations passées, et des modèles, destinés à composer des situations futures. Mais le terme de « situations » trahit la prudence dont il faut faire preuve dans la recherche de *l'objet* de ces règles. Que classe-t-on ? La question n'est pas sans rappeler l'intrigue que constitue l'objet de la qualification : serait-ce le travailleur ou le travail ? En vérité, dans la langue du droit du travail, ce n'est ni l'un ni l'autre. Sans doute la classification a-t-elle le plus souvent l'allure d'une nomenclature d'emplois, mais dans sa construction, elle intègre des critères qui n'ont pas trait aux tâches. Surtout, dans son utilisation, dans le classement des travailleurs, on ne saurait dire que l'emploi est la seule référence. La qualification, dont parle le droit du travail, est dotée d'une forte abstraction, sans laquelle il ne saurait y avoir de comparaison, de hiérarchie, d'ordre, bref des règles de classement. Selon une définition admise, la qualification désigne l'aptitude d'un salarié, réputée issue d'un accord avec l'employeur, à occuper un emploi, celui qui lui est confié<sup>21</sup>.

Ni l'emploi, ni la compétence, la qualification est une qualité convenue. Dérivant des règles de classement, elle produit une qualité qui n'a rien de singulier.

Les classifications se montrent ainsi sous un visage moins austère que celui qui leur est habituellement prêté. Mieux sans doute que d'attribution de qualité, on sera porté à dire qu'elles ont pour objet de définir, dans les relations du travail, des *identités*. Cette analyse fait écho à certains commentaires spontanés qui accompagnent leur présentation. Quand, en effet, on évoque les hiérarchies qu'elles créent ou légitiment, les agrégations et différenciations d'intérêts qu'elles tendent à assurer, on n'est pas loin de voir dans les classifications des règles d'identité.

Cette analyse convie en fin de compte à deux ultimes remarques. Les classifications, si elles sont bien des règles d'identité, sont autant le résultat de l'activité de ceux qui, par commodité, sont dénommés les acteurs, que des facteurs de formation de ces acteurs. A ce titre les règles de classement sont avant tout des règles qui portent sur les règles du travail, des règles de structure plus que des règles de conduite.

21. V. J. Yung-Hing, *op.cit.*