



# L'application de la classification stipulée au contrat de travail

Jurisprudence publié le **18/10/2021**, vu **2171 fois**, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

**Par cet arrêt, la Cour d'appel de RENNES est amenée à statuer sur une demande de rappel de salaire au titre du minima conventionnel.**

[CA RENNES, 8 octobre 2021, RG n° 19/00430](#) \*

Par cet arrêt, [dont l'infographie synthétique est téléchargeable](#), la Cour d'appel de RENNES est amenée à statuer sur une demande de **rappel de salaire** au titre du minima conventionnel.

Il était question d'une salariée engagée en CDD du 29 janvier au 15 novembre 2015, en qualité d'assistante commerciale chargée du développement de la clientèle. Son contrat de travail stipulait **la catégorie 'E2'** au sens de la classification conventionnelle issue de la **Convention collective des organismes de formation**. Dans les faits, l'employeur **n'a pas appliqué** le minima conventionnel de cette catégorie.

La salariée a donc saisi les juridictions prud'homales d'une demande de rappel de salaire en réclamant le **minima conventionnel** prévu pour la classification prévue par son contrat de travail.

En cas de demande de reclassification conventionnelle, la jurisprudence est venue poser comme principe qu'il convient d'apprécier les **fonctions réellement exercées** par le salarié et non simplement s'attacher à l'intitulé du poste ([Cass. soc., 3 novembre 2016, n° 15-26.651](#)).

De même, une Cour d'appel ne saurait faire droit à une telle demande en se fondant exclusivement sur les fonctions exercées par un salarié au regard d'un projet de contrat **non signé** par les parties ([Cass. soc., 16 octobre 2019, n° 17-27.001](#)).

En principe, il **appartient au salarié** de rapporter la preuve qu'il exerce les fonctions visées par la classification conventionnelle qu'il invoque ([Cass. soc., 30 juin 2021, n° 19-24.849](#)).

Pour autant, on rappellera que le contrat de travail **a force de loi** entre les parties au sens de l'article 1103 du code civil. Dès lors, sur le fondement de cette disposition, le salarié est en droit de bénéficier la classification conventionnelle prévue par son contrat de travail. La charge de la preuve est alors **inversée** et il appartient à l'employeur de démontrer que le salarié occupe une **classification conventionnelle inférieure** à celle prévue par les stipulations contractuelles.

Au cas présent, la Cour d'appel de RENNES constate que le contrat de travail de la salariée stipulait une classification conventionnelle à la **catégorie E 2** au titre de son poste d'assistante commerciale chargée du développement de la clientèle. Pour autant, son employeur l'a rémunéré au titre d'une classification inférieure, **la catégorie D**, ce dernier invoquant une **erreur de frappe** dans le contrat de travail.

Après avoir rappelé la définition conventionnelle de chacune de ces catégories, la Cour ne prend pas en compte la pertinence de cet argument. En effet, elle relève que l'employeur n'a jamais procédé à une **rectification** à cet égard durant l'exécution du contrat de travail. Elle note également que la fiche de poste et l'organigramme de l'entreprise démontrent que la salariée **était susceptible d'occuper** un poste relevant de la classification conventionnelle E 2.

Dès lors, faute pour l'employeur de démontrer une classification inférieure que celle prévue par le contrat de travail, la salariée est légitime à réclamer le bénéfice de ladite classification. La Cour ne fait qu'appliquer les stipulations contractuelles qui **tiennent lieu de loi** entre les parties.

La Cour fait donc droit à la demande de **rappel de salaire** de la salariée fondée sur le minima conventionnel applicable à la catégorie E 2 et non à celle qui lui a été appliquée par l'employeur, la catégorie D.

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

*N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.*