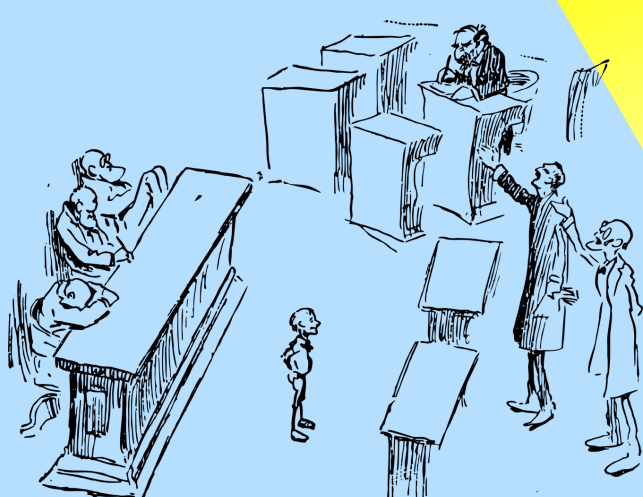




L'ARRET DE LA SEMAINE

CA RENNES, 08/10/21, RG N° 19/00430 : L'APPLICATION DE LA CLASSIFICATION STIPULÉE AU CONTRAT DE TRAVAIL



FAITS DE L'ESPÈCE

Une salariée a été 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'un rappel de salaire.



RÈGLE DE DROIT

En la matière, la jurisprudence est venue poser comme principe qu'il convient de rechercher les **fonctions réellement exercées** par le salarié et non simplement s'attacher à l'intitulé de son poste (**Cass. soc., 03/11/2016, n° 15-26.651**).

Par ailleurs, au sens de l'article 1103 du code civil, Les contrats légalement formés tiennent lieu de **loi** à ceux qui les ont faits.



COURT



Tout d'abord, 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, cette dernière 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.



Florent LABRUGERE

Avocat - Lyon

07 49 98 20 89
florent.labrugere-avocat@outlook.fr