

La Fabrique de l'UIMM



Décembre 2023 - Position de l'UIMM - Élections professionnelles : répartition du personnel et nouvelle classification

27 décembre 2023



[Relations collectives de travail](#)

[Protocole d'accord préélectoral](#)

Position patronale

Actuellement, pour les entreprises relevant des conventions collectives territoriales de branche de la métallurgie et de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972, les négociateurs du protocole d'accord préélectoral, voire, le cas échéant, l'employeur ou l'administration, se réfèrent en pratique aux catégories de personnel définies par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification pour répartir le personnel entre les collèges électoraux.

Le système de classification des emplois évoluant dans le cadre de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 (CCNM), **il ne sera plus possible, pour les élections dont le 1^{er} tour interviendra à compter du 1^{er} janvier 2024, de se référer, pour la répartition du personnel entre les collèges électoraux – et ensuite l'établissement de la liste électorale – à l'ancienne classification.**

Quelle est l'incidence de la nouvelle classification sur la répartition du personnel entre les collèges électoraux dans le cadre des élections professionnelles ?

Sommaire

- I. Rappel des principes généraux de la répartition du personnel entre les collèges électoraux
- II. Proposition de méthode pour la branche de la métallurgie à compter du 1er janvier 2024
- III. Nécessité de répartir le personnel au regard des fonctions exercées
- IV. Utilisation du référentiel d'analyse des critères classants pour identifier les fonctions exercées
- V. Répartition entre les collèges électoraux des salariés en formation en alternance

VI. Élections partielles intervenant à compter du 1er janvier 2024

I. Rappel des principes généraux de la répartition du personnel entre les collèges électoraux

Pour les élections professionnelles, en application de l'article L. 2314-11 du Code du travail, les électeurs sont répartis en 2 collèges, ou en 3 collèges lorsque la catégorie professionnelle des cadres atteint une certaine importance dans l'entreprise.

- le 1^{er} collège réunit les **ouvriers** et les **employés** ;
- le 2nd collège réunit les **ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise** et assimilés.

En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et **cadres** administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un 3^{ème} collège.

Par dérogation, dans les établissements ou les entreprises n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un membre de la délégation du personnel suppléant, il est mis en place pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Une fois le nombre et la composition des collèges électoraux déterminés, il revient au protocole d'accord préélectoral (PAP) – voire, le cas échéant et selon le cas, à l'administration (article L. 2314-13 du Code du travail) ou à l'employeur (article L. 2314-14 du Code du travail) – de procéder à la répartition du personnel entre les collèges. À défaut d'accord collectif modifiant le nombre et la composition des collèges électoraux – nécessairement signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (article L. 2314-12 du Code du travail) – **cette répartition doit se faire dans le cadre légal**, défini à l'article L. 2314-11 du Code du travail.

Procéder à la répartition du personnel entre les collèges électoraux légaux revient donc à **identifier**, parmi les emplois, **les catégories retenues par la loi** (à savoir ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres) afin de pouvoir les classer dans leur collège électoral d'appartenance.

Toutefois, la loi ne définit pas les catégories qu'elle mentionne. L'administration et la jurisprudence ont pu apporter des précisions : la détermination de la catégorie professionnelle d'un salarié et ainsi son appartenance à un collège électoral donné dépendent de la **nature de l'emploi occupé**.

À ce titre, et pour faciliter le processus de répartition entre les collèges électoraux, la classification des emplois est souvent utilisée. S'il est possible d'y recourir, c'est à la condition qu'elle décrive de façon fidèle les fonctions théoriquement attribuées aux différentes catégories de personnel et s'il n'est pas contesté qu'elles correspondent à celles réellement exercées (Circulaire DRT n° 93-12, 17 mars 1993, Annexes Fiche 5 : BO Trav., n° 94-1 ; Conseil d'État, 16 décembre 1994, n° [118416](#) ; Conseil d'État, 19 juin 1989, n° [88074](#) ; Cass. soc., 10 mai 1983, n° [82-60.624](#)).

Actuellement, l'administration classe fréquemment, lorsqu'elle est compétente pour le faire (article L. 2314-13 du Code du travail), le personnel des entreprises relevant de la branche de la métallurgie en se référant aux catégories de personnel définies par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, sauf en cas de décalage avec les fonctions réellement exercées dans l'entreprise.

À compter du 1^{er} janvier 2024, une nouvelle classification est mise en place dans la branche, sans grille de transposition avec le système actuel.

Il est donc nécessaire pour les entreprises de repenser leur méthode de répartition du personnel entre les collèges électoraux pour les élections dont le 1^{er} tour interviendra à compter du 1^{er} janvier 2024.

II. Proposition de méthode pour la branche de la métallurgie à compter du 1^{er} janvier 2024

En l'absence de méthode proposée par le Ministère du travail, sollicité par lettre paritaire en date du 26 octobre 2021, et afin d'aider les entreprises dans la démarche, les partenaires sociaux s'étaient entendus, à l'article 42.1 de la CCNM, pour tenter d'élaborer paritairement, avant le 31 décembre 2023, un cadre indicatif de règles en vue de permettre une répartition appropriée du personnel entre les collèges électoraux, **au regard de la nouvelle classification**.

L'objectif initial visait à aboutir à une méthode indicative présentant des frontières lisibles, et permettant un découpage simple pouvant être utilisé directement afin de faciliter le processus de répartition du personnel entre les collèges. Il a toutefois été relevé que la variété des situations dans les entreprises au regard de la définition des emplois ne permettait pas forcément de définir correctement un cadre harmonisé de règles au niveau de la branche. Lors des négociations, les organisations syndicales ont souhaité indiquer des critères, dont l'interprétation s'avérait complexe, pour définir parmi certains emplois relevant d'une classe d'emploi déterminée un rattachement à un collège électoral. L'objectif de simplicité et de lisibilité n'était plus atteint.

Cette discussion, qui pouvait être réétudiée à la fin de l'année 2023, ne relevant qu'indirectement de la branche, n'a pas pu aboutir à ce jour.

La proposition de méthode, qui avait été soumise aux organisations syndicales, de répartition entre les collèges électoraux au regard de la nouvelle classification était la suivante, à adapter en fonction de la situation de l'entreprise :

- Le premier collège pourrait être composé des salariés dont les emplois relèvent des classes d'emploi A 1 à C 5 ou C 6 inclus en fonction de la réalité des emplois dans chaque entreprise.
- Le deuxième collège pourrait être composé des salariés dont les emplois relèvent des classes d'emploi C 6 ou D 7 inclus à E 10 inclus en fonction de la réalité des emplois dans chaque entreprise.
- Le troisième collège, s'il existe, pourrait être composé des salariés dont les emplois relèvent des classes d'emploi F 11 à I 18 inclus. À défaut de troisième collège, ces salariés pourraient être inscrits dans le deuxième collège précité.

L'intérêt de cette méthode de répartition du personnel entre les collèges réside dans sa **simplicité** : les frontières sont fixées et une classe d'emplois peut relever dans son ensemble d'un même collège.

Elle préserve également la **liberté** des entreprises de procéder à une répartition du personnel conforme à la **réalité de leurs emplois**, la frontière entre le premier collège et le deuxième restant mobile.

Concernant la définition du **premier collège** et du **deuxième collège**, il a été relevé, à partir de remontées d'entreprises, que l'on devrait, dans la plupart des cas, retrouver dans les emplois A 1 à C 5 les caractéristiques des emplois ouvriers et employés. La classe d'emplois C 6 semblant constituer, en pra-

tique, une classe frontière, il a semblé plus pertinent de renvoyer à la réalité des emplois dans l'entreprise pour déterminer son collège de rattachement. Il convient de noter que l'article 62.5 de la CCNM prévoit, dans son dernier alinéa, que lorsqu'une offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles (c'est-à-dire BTS, DUT), l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins de la classe d'emplois C 6.

La définition du **troisième collège** ne pose que peu de difficulté, l'article 62.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 prévoyant que pour l'application des dispositions conventionnelles de branche, les emplois relevant de la catégorie professionnelle des **cadres** sont ceux classés dans les **groupes d'emplois F, G, H et I**. Il convient de noter que l'article 62.5 de la CCNM prévoit, dans son avant-dernier alinéa, que lorsqu'une offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (c'est-à-dire master ou diplôme d'ingénieur), l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins de la classe d'emplois F 11.



Des **réserves** doivent toutefois être apportées à cette proposition de répartition.

La répartition du personnel entre les collèges électoraux n'est **pas une thématique relevant en principe du niveau de la branche**. Il est ainsi délicat, au regard de la variété des situations des entreprises, de fixer un réel cadre en cette matière. Toute méthode proposée par la branche ne peut ainsi être qu'**indicative, laissant pleinement son rôle à la négociation du PAP**.

En outre, déterminer une répartition du personnel entre les collèges électoraux au regard de la seule nouvelle classification est une méthode **qui peut conduire à des erreurs de répartition**. En effet, la classification retenue par la CCNM ne définit pas les fonctions et responsabilités propres à chaque groupe et classe d'emplois. Les emplois y sont ordonnés sur la base de critères classants, si bien que les fonctions et responsabilités exercées au regard des emplois classés dans un même groupe ou dans une même classe d'emplois peuvent varier, dans une certaine mesure, selon le degré d'exigence retenu pour chaque critère classant.

Or, le critère de répartition du personnel entre les collèges tient, d'après l'administration et la jurisprudence, dans **la nature de l'emploi occupé**. Se fonder uniquement sur la classe d'emplois sans prise en compte des caractéristiques de l'emploi – ou de la réalité de son exercice – pourrait conduire, notamment pour certains emplois frontières, à répartir un salarié dans un collège électoral autre que le collège dont doit relever sa catégorie. Il pourrait ainsi être pertinent **d'associer au cadre général** proposé ci-dessus, fondé sur les classes d'emplois, une **vérification** de la répartition entre les collèges en découlant **au regard de la réalité des fonctions exercées**.

III. Nécessité de répartir le personnel au regard des fonctions exercées

Que l'entreprise décide de se référer, ou non, à la nouvelle classification de la métallurgie pour répartir le personnel entre les collèges électoraux, il est, dans tous les cas, nécessaire de vérifier que l'emploi occupé par le salarié corresponde à la catégorie d'emplois relevant du collège considéré, tel que défini, à défaut d'accord unanime, par la loi.

Il convient, en effet, pour répartir le personnel de l'entreprise entre les collèges électoraux, de tenir compte de la nature des **fonctions réellement exercées** par les salariés.

Par conséquent, il ne faut pas se référer nécessairement aux mentions figurant dans les contrats, les fiches de paie ou au titre attribué à l'emploi. De même, la qualification attribuée au salarié **en application de la classification** ne doit être prise en compte que si elle correspond aux fonctions réellement exercées par celui-ci (Conseil d'État, 19 juin 1989, n° [88074](#) ; Cass. soc., 10 mai 1983, n° [82-60.624](#)).

Ainsi, la répartition des classes d'emploi dans un collège donné que propose la méthode exposée précédemment suppose en principe pour l'employeur de vérifier que le salarié occupe bien un emploi conforme à la définition de la catégorie professionnelle du collège auquel il pourrait être rattaché. Lors de la négociation du PAP, il conviendrait, en principe, de corriger cette répartition à chaque fois qu'un emploi ne correspond pas, au regard de la réalité des fonctions qu'il implique, et des critères jurisprudentiels de définition des catégories au sens des collèges, à la catégorie professionnelle du collège électoral au sein duquel il est classé.

La difficulté en la matière est que la loi ne définit pas les catégories qu'elle mentionne, collège par collège. Il est donc nécessaire de se référer aux précisions apportées par la jurisprudence et par l'administration en la matière. Ces précisions sont toutefois peu nombreuses et relativement casuistiques. Des grandes lignes peuvent être dégagées. Plusieurs éléments permettent ainsi de déterminer la catégorie, et par conséquent, le collège auquel appartient le salarié.

Le critère essentiel tient **aux fonctions exercées**. L'appréciation, laissée aux juges du fond, est basée sur la nature des activités des salariés au regard de leur formation, du niveau de technicité de l'emploi et du degré d'autonomie (Cass. soc., 21 juin 2017, n° [16-16.011](#)).

Font partie du collège cadres (troisième collège), les salariés qui exercent de réelles fonctions **d'encadrement** et disposent de prérogatives pour **l'organisation du travail**.

Il convient de prendre en considération les fonctions réellement exercées par un salarié pour déterminer sa qualification de cadre ou non. Il importe peu que l'intéressé ait été chargé de mission d'encadrement, dès lors qu'il ne les exerçait pas effectivement (Conseil d'État, 1^{er} février 1993, n° [98959](#)).

L'encadrement de personnels classés dans le deuxième collège peut permettre d'être classé dans le troisième (Circulaire DRT n° 93-12, 17 mars 1993, Annexes Fiche 5 : BO Trav., n° 94-1).

À titre d'exemple, à la suite de plusieurs décisions de tribunaux administratifs touchant le secteur du commerce, une instruction DRT se range à leur avis et positionne dans le collège cadres les chefs de rayons et les chefs de caisse, compte tenu de la réalité de leurs fonctions : commandement, autonomie, responsabilité, encadrement-gestion ([Instruction DRT n° 2006-1531, 31 juill. 2006](#) ; Tribunal administratif de Strasbourg, 13 juin 2006, n° 03-4335 ; Tribunal administration d'Amiens, 22 juin 2006, n° 03-2373).

En l'absence de prérogatives hiérarchiques importantes, seule une technicité avérée peut justifier un classement dans le second collège des agents de maîtrise et techniciens, **et à plus forte raison dans le troisième collège des cadres** (Circulaire DRT n° 93-12, 17 mars 1993, Annexes Fiche 5 : BO Trav., n° 94-1 ; Cass. soc., 22 avr. 1985, n° [84-60.628](#)).

Font partie du collège techniciens / agents de maîtrise (deuxième collège), les salariés qui exercent des fonctions nécessitant une **technicité avérée** laissant au salarié une marge **d'initiative** et de **responsabilité**. Les agents de maîtrise semblent pouvoir être définis comme exerçant une fonction intermédiaire entre encadrement (cadres) et exécution (ouvriers/employés).

La Cour de cassation a pu décider que relèvent du deuxième collège, des emplois nécessitant une **expérience minimale de 2 ans** sur les postes correspondants du premier collège ouvriers et employés de sorte que ces métiers réclamaient nécessairement un niveau de **connaissances techniques** et **d'autonomie** supérieur (Cass. soc., 21 juin 2017, n° 16-16.011).

La reconnaissance d'une qualification certaine ne permet pas, en soi, le rattachement au deuxième collège. N'appartiennent pas au deuxième collège, certains techniciens d'atelier dont les fonctions, telles qu'elles sont définies par la convention collective, sont de **simple exécution** et qui doivent par conséquent être classés dans le premier collège (Conseil d'État, 19 juin 1989, n° 88074). Si des salariés peuvent être chargés occasionnellement de tâches d'encadrement, cette circonstance n'est pas à elle seule de nature à permettre de les regarder comme appartenant à la catégorie des agents de maîtrise.

Le législateur a entendu grouper à travers l'appellation « techniciens » tout personnel ayant des fonctions de conception et de commandement, sous l'autorité hiérarchique d'un chef de service (Tribunal d'instance de Besançon, 24 mars 1983, Jurisprudence sociale UIMM n° 83-440).

En l'absence de prérogatives hiérarchiques importantes, seule une technicité avérée peut justifier un classement dans le second collège des agents de maîtrise et techniciens, et à plus forte raison dans le troisième collège des cadres (Circulaire DRT n° 93-12, 17 mars 1993, Annexes Fiche 5 : BO Trav., n° 94-1 ; Cass. soc., 22 avr. 1985, n° 84-60.628). À titre d'exemple, certains personnels des professions médicales en général et paramédicales (infirmières, diététiciens, masseurs-kinésithérapeutes) sont régulièrement classés par l'administration dans le collège des agents de maîtrise-techniciens au nom de la technicité de ces professions.

Des salariés dont les fonctions comportent des **responsabilités limitées** mais **réelles** doivent être rattachés au collège « cadres et agents de maîtrise », peu important que ces personnes aient été classées parmi l'une des catégories d'agent d'exécution par la convention collective (Conseil d'État, 9 novembre 1983, n° 31449).

Font partie du collège ouvriers / employés (premier collège), les salariés qui ne font pas partie des catégories visées ci-dessus. Ainsi, un chef ouvrier, mais faisant le même travail qu'eux, doit faire partie du premier collège (Conseil d'État, 2 novembre 1957, n° 83683).

Enfin, de manière générale, **le niveau d'études** ou le niveau de formation normalement requis pour accéder au poste est un élément qui peut être pris en compte (CE, 24 juin 1987, n° 78425). À titre d'exemple, les niveaux CAP ou BEP peuvent inciter au classement dans le premier collège (ouvriers-employés). Les niveaux BAC, BT ou BAC + 2 peuvent inciter à un classement dans le deuxième collège (techniciens et agents de maîtrise). Un niveau d'études supérieur peut justifier un classement dans le collège cadres.

IV. Utilisation du référentiel d'analyse des critères classants pour identifier les fonctions exercées

Le **référentiel d'analyse des critères classants** prévu à l'article 60 de la CCNM, ainsi que les descriptions des emplois réalisées dans la fiche d'emploi, voire la fiche de poste, peuvent constituer une **aide** dans l'identification des fonctions exercées par les salariés, et ainsi du collège électoral de rattachement.

L'encadrement pourrait être identifié au regard du critère « Encadrement-Coopération », en fonction du degré retenu pour coter l'emploi. À cet égard, il convient de noter que :

- **L'encadrement hiérarchique** débute à partir du degré 6 « *Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées* » ;

- La **coordination d'activités** débute, quant à elle, à partir du degré 5 « *Animation / répartition / appui / supervision / coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques* » ;

La **responsabilité** liée à l'emploi pourrait être identifiée au regard des critères « Encadrement-Coopération », « Autonomie », « Contribution », « Complexité de l'activité », voire « Communication », en fonction des degrés retenus pour coter l'emploi.

La **technicité** liée à l'emploi pourrait être identifiée au regard des critères « Complexité de l'activité », « Connaissances », « Autonomie », voire « Communication », en fonction des degrés retenus pour coter l'emploi.

En résumé :

| | | | |
|--|--|---|---|
| | 1^{er} collègue Ouvriers – Employés | 2^{ème} collègue Techniciens – Agents de maîtrise | 3^{ème} collègue Cadres (si nombre ≥ 25) À défaut de 3 ^{ème} collège, ces sala- riés sont inscrits dans le 2 ^{ème} collège. |
|--|--|---|---|

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>Indices (non cumulatifs)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - identification par opposition aux autres collègues - fonction de simple exécution (les travaux peuvent être très qualifiés) - « faible » niveau de diplôme | <ul style="list-style-type: none"> - technicité avérée - marge d'initiative et de responsabilité (réelles, bien que pouvant être limitées) - tâches d'encadrement (éventuellement limitées : responsabilité technique ou assistance technique d'un groupe de professionnels) - niveau de diplôme « moyen » | <ul style="list-style-type: none"> - réelles fonctions d'encadrement (commandement) + prérogatives pour l'organisation du travail (autonomie / responsabilité / encadrement-gestion) - haute technicité - niveau de diplôme « élevé » |
| <p>Proposition indicative de répartition en fonction des classes d'emplois</p> | <p>A 1 à C 5 ou C 6 inclus</p> | <p>C 6 ou D7 à E 10 inclus</p> | <p>F 11 à I 18 inclus</p> |

V. Répartition entre les collèges électoraux des salariés en formation en alternance

Compte tenu de la nature des contrats en alternance, l'article 62.4 de la CCNM prévoit, par dérogation, la mise en place d'un dispositif spécifique de classement des salariés titulaires d'un contrat en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation)

Jusqu'alors, il existait déjà une classification spécifique pour les contrats en alternance, issue de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie. Ces derniers étaient ainsi classés dans 3 groupes, en fonction du classement de chacune des **activités professionnelles qu'ils allaient exercer au cours de leur contrat**. Le classement de chaque activité exercée par le salarié était opéré en considération de la grille prévue par l'accord national du 21 juillet 1975. En définitive, le salarié en formation en alternance était classé dans le groupe

dont relevait la majorité des classements de ses activités, opérés en vertu de l'accord de 1975. Pour déterminer le collège électoral dont relevait l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation, il était possible de se référer de la même manière aux classements des activités effectuées au regard de l'accord du 21 juillet 1975 : le salarié en formation en alternance pouvait ainsi être intégré au collège électoral dont relevait la majorité des classements des activités qu'il exerçait, opérés en vertu de l'accord de 1975.

Au 1^{er} janvier 2024, il est prévu de classer les bénéficiaires d'un contrat en alternance dans l'une des 4 familles (1,2,3,4) selon **le niveau du diplôme**, du titre à finalité professionnelle ou du certificat de qualification professionnelle (CQP) préparé :

- Relèvent de la **famille 1** les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située **au niveau 3** du cadre national des certifications professionnelles, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant du groupe d'emplois A de la grille de classification des emplois de la branche ;
- Relèvent de la **famille 2** les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située **au niveau 4** du cadre national des certifications professionnelles, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emplois A et B de la grille de classification des emplois de la branche ;
- Relèvent de la **famille 3** les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située **au niveau 5 ou au niveau 6** du cadre national des certifications professionnelles, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emplois A, B et C de la grille de classification des emplois de la branche ;
- Relèvent de la **famille 4** les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située **au moins au niveau 7** du cadre national des certifications professionnelles, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emplois A, B, C et D de la grille de classification des emplois de la branche.

| Exemples de diplômes* | Niveau du cadre national des certifications professionnelles | Famille de classement en fonction du niveau de la certification professionnelle préparée | Groupe(s) d'emploi selon la grille de classification des emplois de la branche |
|-----------------------------|--|--|--|
| Doctorat | 8 | Famille 4 | Groupes A, B, C et D |
| Master, diplôme d'ingénieur | 7 | Famille 4 | Groupes A, B, C et D |

| | | | |
|--|----------|------------------|--------------------------|
| Licence, BUT | 6 | Famille 3 | Groupes A, B et C |
| BTS, DUT | 5 | Famille 3 | Groupes A, B et C |
| Baccalauréat professionnel ou technologique | 4 | Famille 2 | Groupes A et B |
| CAP, BEP | 3 | Famille 1 | Groupe A |
| <p><i>* Les titres à finalité professionnelle et les CQP préparés par des salariés titulaires d'un contrat en alternance sont classés par niveau selon le cadre national des certifications professionnelles, permettant d'identifier la famille de classement correspondante.</i></p> | | | |

À noter que l'avenant du 28 septembre 2023 à l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie précise le classement des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation visant l'obtention d'un ou plusieurs blocs de compétences, la réalisation d'un parcours de professionnalisation certifiant ou l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'Opco2i en accord avec l'alternant. En effet, pour ces contrats de professionnalisation, l'employeur classe les alternants dans la famille correspondant aux **activités professionnelles confiées**, en application des alinéas 3 à 6 de l'article 62.4 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Pour la répartition des salariés en formation en alternance entre les collègues électoraux, la question se renouvelle, en l'absence de toute précision légale ou jurisprudentielle. Pour résoudre l'interrogation, et compte tenu de la nouvelle classification des alternants en vigueur au 1^{er} janvier 2024 en application de laquelle l'alternant est classé en famille au regard de la certification professionnelle qu'il prépare et des activités qui lui sont confiées en cohérence avec cette préparation, il pourrait être tenu compte du niveau de **diplôme préparé** – et donc de la famille de classement – **à associer**, au regard des principes de la répartition entre les collègues, **aux activités professionnelles exercées au cours du contrat**. Il convient, en tout état de cause, d'articuler le sujet avec la réalité des emplois dans l'entreprise et la répartition du personnel hors alternants entre les collègues électoraux. Les propositions suivantes doivent être adaptées avec la situation des emplois dans l'entreprise.

De manière pratique, les alternants relevant de la **famille 1 et 2** devraient pouvoir être répartis au sein du collègue « ouvriers - employés », au regard du diplôme préparé et de la réalité des activités exercées.

Les alternants relevant de la **famille 4** devraient pouvoir être répartis au sein du collègue « agents de maîtrise - techniciens », au regard du diplôme préparé et de la réalité des activités exercées.

Concernant les alternants relevant de la **famille 3**, tout dépend, encore plus particulièrement, du diplôme préparé et des activités exercées. Il pourrait être possible, pour les alternants relevant de la famille 3 dont le contrat d'alternance se déroule sur plusieurs années, de procéder de manière évolutive, c'est-à-dire de répartir dans les collègues électoraux en fonction de l'année d'alternance. À titre d'exemple, il pourrait être envisageable pour des alternants préparant une licence ou BUT, de répartir dans le collègue « ouvriers-employés » celui en première ou deuxième année et de répartir dans le collègue « agents de maîtrise-techniciens » celui en troisième année.

Un classement des alternants dans le collège « cadres » est de notre avis à exclure, au regard des caractéristiques des emplois cadres, que ne peut remplir un salarié en formation en alternance.

VI. Élections partielles intervenant à compter du 1^{er} janvier 2024

Pour les entreprises dont les élections se sont déroulées **avant le 31 décembre 2023**, une problématique pourrait apparaître si des élections partielles s'avèrent nécessaires en cours de mandat, **après le 1^{er} janvier 2024**.

En effet, selon l'article L. 2314-10 du Code du travail, lorsque des élections partielles doivent être organisées, celles-ci se déroulent sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente, c'est-à-dire en reprenant les dispositions du protocole d'accord préélectoral (PAP) ou de la décision unilatérale ayant encadré l'organisation des élections initiales.

Pour rappel : des élections partielles doivent être organisées si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre de titulaires de la délégation du personnel au CSE est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme des mandats.

Parmi les dispositions du PAP initial reprises figurent, notamment, **la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel**. Ces éléments ne peuvent pas être modifiés lors des élections partielles (voir en ce sens pour le nombre de sièges : Cass. soc., 28 février 2018, n° [17-11.848](#); pour la proportion de femmes et d'hommes composant le collège électoral : Cass. soc., 9 novembre 2022, n° [21-60.183](#)).

Il convient toutefois d'apprécier la situation individuelle des salariés à la date des élections partielles, tant en ce qui concerne l'appartenance à un collège que l'électorat et l'éligibilité (circulaire DRT n° 13 du 25 octobre 1983 relative au développement des institutions représentatives du personnel, point 2.5.2). La liste électorale devra donc être actualisée en tenant compte, le cas échéant, des nouveaux embauchés.

Or, comment procéder, à partir du 1^{er} janvier 2024, pour l'établissement de la liste électorale – et ainsi la répartition **effective** des salariés dans les collèges électoraux – si la répartition du personnel entre les collèges a été définie, lors des élections initiales, au regard de la classification des emplois résultant de l'accord national du 21 juillet 1975? L'ancienne classification ne pourra plus être mobilisée et les dispositions en vigueur lors des élections initiales n'auront, par définition, pas été pensées au regard de la nouvelle classification de branche.

Il n'existe pas de solution légale ou jurisprudentielle pour résoudre cette situation. Si le nombre et la composition des collèges électoraux n'ont pas été modifiés par rapport à la définition légale, il conviendra de **retrouver, au regard le cas échéant de la nouvelle classification, les catégories professionnelles** (ouvriers, employés, agents de maîtrise, techniciens et cadres) et ainsi leur répartition entre les collèges électoraux, telle que décidée lors des élections initiales.

Pour éviter le problème, il avait été proposé jusqu'au 31 décembre 2023 de proroger dans la mesure du possible les mandats devant expirer en 2023, de sorte que le renouvellement du CSE – et surtout, le 1^{er} tour des élections – intervienne à partir du 1^{er} janvier 2024. Cela ne solutionnait pas, en soi, l'interrogation, mais permettait de limiter les élections initiales se déroulant sur la base de la classification issue de l'accord du 21 juillet 1975.

Attention : la prorogation de mandats nécessite un accord unanime des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, conclu avant l'expiration des mandats (Cass. soc., 26 juin 2013, n° [12-60.246](#)).

♥ 2 votes :  