

# La Fabrique de l'UIMM



## Décembre 2023 - Position de l'UIMM - Mise à jour du registre unique du personnel à la suite de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification

28 décembre 2023



[Relations individuelles de travail](#)

[Classifications](#)

[Position patronale](#)

Depuis quelques jours, la CGT adresse aux entreprises, des courriers de mise en demeure de mise à jour du registre unique du personnel (RUP) dans un délai qu'elle estime raisonnable d'un mois. Joint à la présente note, le courrier pose 3 questions :

- celle de l'obligation de mettre à jour le RUP ;
- celle de l'interprétation de la notion de qualification telle visée par l'article D. 1221-23 du Code du travail ;
- celle enfin des sanctions attachées au non-respect des obligations en la matière.

### Sommaire

- [I. Sur la modification du RUP pour le 1er janvier 2024](#)
- [II. Sur la notion de qualification](#)
- [III. Sur les sanctions prévues par le Code du travail](#)

## I. Sur la modification du RUP pour le 1<sup>er</sup> janvier 2024

L'entrée en vigueur de la Convention collective nationale de la métallurgie (CCNM) pose la question de l'obligation de mettre à jour le RUP afin qu'il adapte la mention relative à la qualification à la nouvelle grille de classification.

À cet égard, l'article D. 1221-25 du Code du travail dispose que : « *les mentions relatives à des événements postérieurs à l'embauche du salarié, ou à l'arrivée du stagiaire sont portées sur le registre unique du personnel au moment où ceux-ci surviennent* ».

Aussi en application du Code du travail, il existe une obligation de mise à jour du RUP en cas « *d'événement postérieur à l'embauche du salarié* ».

Le terme « événement » est suffisamment large pour interpréter cette disposition réglementaire comme imposant à l'employeur de mettre à jour le RUP, dès lors qu'un fait de toute nature intervenu après l'embauche du salarié impacte l'une des mentions obligatoires, créant ainsi une distorsion entre la réalité de la situation du salarié et les mentions qu'il comporte.

Selon nous, l'entrée en vigueur de la CCNM et de sa nouvelle grille de classification, distincte des 2 précédentes et ne laissant place à aucune méthode de transposition, peut constituer un événement postérieur à l'embauche créant une difficulté d'appréciation de la « qualification du salarié » (sur la définition de la qualification. V. II).

La circulaire du Ministère du travail du 27 juillet 1990 (Circulaire n° 90-16 du 27 juillet 1990) offre la possibilité aux agents de contrôle de ne pas exiger aux employeurs la présentation de la mise à jour des mentions relatives à la qualification après l'embauche. Cette option est offerte à l'administration par voie de circulaire, ce qui n'exclut pas l'obligation de mise à jour, conformément au Code du travail.

C'est d'ailleurs, sur ce point, la Cour de cassation a, dans un arrêt de 2010, confirmé l'obligation de mise à jour du RUP s'agissant de la mention de la qualification du salarié (**Cass. soc., 19 mai 2010, n° 09-40.713**).

La Haute juridiction a suivi le raisonnement que la cour d'appel de Toulouse avait élaboré en 2 étapes.

- En premier lieu, elle confirme, la portée extensive de la notion d'« événement » dont l'étendue n'est pas limitée par le code du travail : « *Attendu qu'à défaut de restriction apportée par ces textes quant aux événements qui doivent être portés dans le registre, c'est à bon droit que les demandeurs soutiennent que cette obligation de mise à jour s'applique à toutes les données obligatoires précitées et notamment celles relatives à l'emploi et à la qualification* » (**Cour d'appel de Toulouse, 23 janvier 2009, n° 07/06314**).
- Dans un second temps, elle écarte toute exonération de cette obligation de mise à jour du RUP fondée sur la circulaire de 1990 : « *Qu'il convient d'ailleurs d'observer que la circulaire du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du n° 90-16 du 27 juillet 1990 dont se prévaut l'employeur ne contredit pas cette analyse puisqu'elle autorise les fonctionnaires dépendant de ce ministère à ne pas exiger 'les rectifications portant sur des points tels que changement d'emploi ou de qualification', ce qui confirme a contrario que ces rectifications peuvent être imposées* » (**Cour d'appel de Toulouse, 23 janvier 2009, n° 07/06314**).

**S'agissant du délai de mise en conformité du RUP, le Code du travail ne prévoit, à notre connaissance, aucun délai. Il se contente de préciser que la mise à jour doit intervenir « au moment où [ces événements] surviennent » (article D. 1221-25 du Code du travail).**

La circulaire du 27 juillet 1990 ne fixe pas davantage de délai pour la mise à jour du RUP. Le délai d'un mois visé par la CGT dans son courrier ne semble reposer sur aucun texte et n'est en aucun cas opposable aux entreprises. **L'absence de précisions réglementaires, administratives ou jurisprudentielles doit conduire les**

**entreprises à procéder à la mise à jour du RUP dans un délai raisonnable suivant l'entrée en vigueur de la CCNM fonction notamment de la taille de l'entreprise et de la nature du support employé (électronique ou papier).**

En conclusion, l'entrée en vigueur de la CCNM, constituerait bien un événement postérieur à l'embauche sur lequel l'administration pourrait s'appuyer afin d'imposer la mise à jour du RUP à l'employeur dans un délai raisonnable.

## II. Sur la notion de qualification

Dans son courrier, la CGT demande à ce que figure dans le RUP « *la classification (qualification) de chacun des salariés de l'entreprise (...) ainsi que la cotation (niveau de classification) de l'emploi (...)* ».

Selon notre compréhension et selon la doctrine, il existe 2 acceptions du terme « qualification » en droit du travail :

- La première, au sens du contrat de travail, la qualification à l'emploi, c'est-à-dire aux fonctions du salarié qui ont fait l'objet d'un échange de consentement et qui ne peuvent être modifiées sans son accord ;

Ainsi la Cour de cassation a pu juger que : « *les fonctions et la qualification de développeur étaient différentes de celles d'ingénieur, le développeur participant à la conception de nouvelles applications et l'ingénieur vérifiant les fonctionnalités et la conformité du produit en cours et en fin de développement* » (**Cass. soc., 5 mars 2014, n° 12-29.242**).

- La seconde, au sens de la classification des emplois, la qualification correspond alors à la position hiérarchique de l'emploi du salarié.

Nous pouvons raisonner par analogie avec d'autres dispositions du Code du travail qui visent également la notion de qualification ou de qualification professionnelle :

- L'article L.1242-12 du Code du travail impose à l'employeur, en cas de recours au CDD de remplacement, de faire figurer sur le contrat de travail : « *la qualification professionnelle de la personne remplacée* ». Ainsi, pour la Cour de cassation répond justement aux exigences légales du texte, la mention des fonctions de « *technicien supérieur de laboratoire* », lorsque ces mentions renvoient à une position sur la grille de classification des emplois annexée à la convention d'entreprise (**Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 17-26.757**).
- S'agissant de l'intérim, les articles L. 1251-16 et L. 1251-43 du Code du travail imposent à l'entreprise de travail temporaire de faire figurer la qualification de l'intérimaire sur le contrat de mission. De la même manière, le contrat de mise à disposition précise la qualification du salarié remplacé, le cas échéant.
- Enfin, la qualification professionnelle des permanents et intérimaires est également utilisée comme référence pour évaluer le respect de l'entreprise envers le principe de l'égalité de rémunération.

Au regard de ces éléments textuels, la Cour de cassation a déjà jugé que la mention ou la description de l'emploi ne constituait pas une qualification professionnelle, car trop imprécise. Pour la Haute juridiction, il est nécessaire d'apporter la précision du niveau de responsabilité du salarié. Cette position a été confirmée à plusieurs reprises (**voir notamment, Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 17-26.757**).

Plus précisément, la cour d'appel, dans l'arrêt de 2018 précité, reprochait à l'employeur de ne pas avoir mentionné, en guise de qualification, le classement complet du salarié à savoir « *technicienne supérieure de laboratoire de catégorie 4, échelon 3, indice 272* ». La Cour de cassation ne suit pas la cour

d'appel dans le détail de son interprétation, mais considère que la mention « technicienne supérieure de laboratoire » figurant également dans la grille de classification était suffisante pour déterminer la position hiérarchique du salarié.

En fin de compte, la qualification est définie comme un niveau hiérarchique qui permet d'identifier et de classer un emploi, elle représente le niveau de responsabilité du salarié.

Selon nous, la pratique actuelle consistant à préciser les filières ou encore la filière et le niveau de l'emploi du salarié sont jusque-là suffisantes dans la mesure où les filières et les niveaux sont visés par la classification de 1975. Idem pour la mention cadre, car la CCNIC établit une classification spéciale pour cette catégorie professionnelle.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, indiquer pour qualification, une seule distinction « cadre » / « non-cadre » constitue un risque puisqu'elle ne constitue pas en soi une référence à la classification. La catégorie des cadres est spécifiquement mentionnée dans le titre V de la CCNM comme un moyen d'« *identification des emplois relevant de la catégorie professionnelle* » (article 62.2).

Le système de classification ne reconnaît pas les « non-cadres » comme tels, ils constituent une catégorie informelle **par opposition** aux cadres.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, nous préconisons de faire apparaître sur le RUP, le groupe d'emploi du salarié et, le cas échéant, la classe d'emploi. Ces éléments doivent pouvoir suffire au salarié pour identifier le niveau de responsabilité de l'emploi qu'il occupe. Il n'est en revanche pas nécessaire d'aller jusqu'à spécifier sa cotation comme le demande la CGT. Pour rappel, la cotation s'entend de « *l'addition des points obtenus pour l'ensemble des critères* ». Le référentiel permet de distinguer 55 cotations différentes. Le salarié peut, en revanche, en demander le contenu dans les conditions visées à l'article 63.2 de la CCNM.

### III. Sur les sanctions prévues par le Code du travail

En application des articles R. 1227-7 du Code du travail et 131-13 du Code pénal, est puni d'une amende de 750 euros le fait de méconnaître les dispositions relatives au registre unique du personnel. Cette amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'irrégularités (par salarié).

Outre cette sanction pénale, demeure une sanction générale de nature civile. Saisi par des organisations syndicales, le juge peut, ordonner, sous astreinte, à l'employeur de mettre à jour le RUP et le condamner au versement de dommages et intérêts.

Enfin, si le risque de délit d'entrave ne peut être complètement exclu, il semble pour autant constituer un risque plus relatif dans la mesure où le texte sanctionne l'absence de mise à disposition du RUP auprès du CSE. Or, au cas particulier, ce n'est pas tant le RUP qui fait défaut que sa mise à jour qui, sur les mentions en cause, fait d'ailleurs l'objet d'une certaine tolérance de l'administration.



[Courrier de mise en demeure de la CGT sur la mise à jour du RUP](#)

♥ 0 vote