

La reconnaissance des baccalauréats dans les conventions collectives de branche

Pascal Caillaud

Chargé de recherche CNRS, juriste en droit social
Droit et changement social (UMR 6297 - Université de Nantes)

Introduction

Cette communication présente les résultats d'une étude pluridisciplinaire, que nous avons menée entre 2011 et 2013 avec Nathalie Quintero et Fred Séchaud, sociologues au Céreq pour le compte de la DGESCO, dont l'objet était d'analyser le rôle et la place des diplômés dans les conventions collectives de branche¹.

De précédents travaux avaient déjà permis de recenser plusieurs types ou modèles de classifications, chacun attribuant une place particulière au diplôme comme attribut du salarié ou comme critère classant l'emploi.

Au milieu des années 1980, les recherches menées par Jean Saglio ont permis l'identification de quatre types de classification², issues des négociations de branche menées de 1968 à la fin des années 70³.

Toutefois, «*chaque négociation de branche ayant sa dynamique propre, qui n'est pas constamment cohérente avec le mouvement d'ensemble* »⁴, il est ainsi nécessaire de conduire des investigations particulières auprès de quelques branches afin de valider une typologie des accords de classification. C'est en adoptant ce type de démarche méthodologique que Michèle Tallard et Annette Jobert ont pu faire le constat au milieu des années 90 que les grilles de classification résultent de l'empilement de plusieurs strates. Elles constituent donc un ensemble très hétérogène conduisant à une prise en compte diversifiée des diplômés. Les modèles de branche proposés par ces auteurs⁵ rendent compte de l'articulation formation-qualification en fonction d'une série de variables caractéristiques des branches et de leur environnement (types de relations professionnelles, caractéristiques économiques de la branche, mode d'organisation du travail et caractéristiques de la main d'œuvre, rôle de l'Etat, ...), autant de dimensions qui ne transparaissent pas à la simple lecture des accords de classification. Cette approche a conduit ces auteurs à identifier cinq modèles de régulation de branche se fondant plus sur des identités de branche que sur une typologie de nature institutionnelle⁶.

Enfin, en 2001, à la demande de la Direction des relations du travail (DRT), le Cabinet Circé a réalisé une analyse du contenu de 282 accords de classification des conventions

¹ Caillaud (P), Quintero (N) et Séchaud (F), 2013, « La place, le statut et le rôle des diplômés dans les conventions collectives. Quelle place, quel rôle et quel statut du diplôme dans les grilles de classification des branches professionnelles ? », Rapport pour la DGESCO, Ministère de l'éducation nationale, 2 volumes, 329 pages.

² Saglio J. (1986), « Hiérarchies salariales et négociations de classifications en France. 1900-1950 », *Travail et Emploi*, n° 27

³ Cf. *Infra*

⁴ Saglio J. (1987), « Les négociations de branches et l'unité du système français de relations professionnelles : le cas des négociations de classification », *Droit Social*, n°1.

⁵ Jobert A., Tallard M. (1993), « Le rôle des diplômés dans la construction des grilles de classification professionnelle », in *Les conventions collectives de branche : déclin ou renouveau ?*, Etudes et Documents, Céreq, n° 65.

⁶ Jobert A. Tallard M. (1995), « Diplômés et certifications de branches dans les conventions collectives », *Formation Emploi*, n° 52

collectives de branche⁷. Cependant, à la différence des travaux précédemment cités, les auteurs ne se sont pas essayés à une nouvelle typologie des modèles de classifications de branches, se référant à celles établies par Jean Saglio.

Méthodologie de l'étude

Notre étude a porté sur un périmètre de 160 branches professionnelles⁸ constitué de deux sous-ensembles, répondant à des principes identiques à ceux retenus dans les études précédentes :

- d'une part, toutes les conventions collectives ayant enregistré au moins un avenant portant sur la classification entre 2005 et 2010, soit 142 conventions collectives, ayant donné lieu à 235 avenants de ce type sur cette période, une même convention ayant pu être modifiée plusieurs fois⁹.

- d'autre part, les 28 conventions collectives de plus de 50 000 salariés n'ayant pas négocié d'avenant-classification sur la période 2005-2010,

Cet échantillon correspond à un effectif d'environ 13 millions de salariés sur les 16 millions de salariés couverts par une convention collective des secteurs non agricole¹⁰. Cette recherche a exclusivement porté sur les avenants ouvriers et ETAM, et lorsqu'il s'agit de grilles uniques sur les niveaux correspondant à ces catégories, ce qui explique l'absence de référence aux diplômes de niveau I et II de l'Education nationale, excepté lorsqu'un diplôme de niveau II figure dans l'avenant ETAM.

Le corpus comprend ainsi 41 branches de l'industrie (26 %) et 119 branches des services (74 %),

L'analyse du contenu des textes des accords de classification recense le nombre et la fréquence des diplômes cités, la nature des diplômes et des certifications pris en compte. Leur mode de reconnaissance est mis en évidence en précisant le positionnement du diplôme sur l'échelle des hiérarchies professionnelles et salariales selon les filières d'activité et les niveaux hiérarchiques.

Cette étude s'est également appuyée, pour toute la période 2000-2010, sur une exploitation de second niveau des bilans annuels de la négociation collective du ministère du Travail¹¹ et sur l'analyse systématique des avenants des conventions collectives de branche portant sur les classifications. Elle visait ainsi à répertorier le nombre et la nature des diplômes et certifications pris en compte et leur mode de reconnaissance : filières d'activité et niveau hiérarchique où ils figurent, garanties de classement attachées aux diplômes et certification...

Pour chaque grille, les données suivantes ont donc été collectées : le type de grille, la date de signature du dernier avenant de classification, la date de négociation de la grille de classification, les effectifs couverts, la mention des niveaux tels que les définit l'Education Nationale, les références aux avenants formation signés dans la branche sur la période, les diplômes et autres certifications cités et les niveaux de leur prise en compte dans les filières professionnelles, la présence de seuils d'accueil pour les diplômes et les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) ainsi que les garanties de classement pour ces derniers.

⁷ Circé (2001), *Analyse du contenu de 282 accords de classification des conventions collectives de branche. Bilan annuel de la négociation collective 2001*, Dossier n°4

⁸ Rappelons qu'en 2008, on comptait 333 conventions collectives nationales et 354 conventions régionales ou locales - Source DGT. Base de données des conventions collectives. 2009

⁹ Ainsi que le montre une analyse des bilans annuels de la négociation collective de 2005 à 2010

¹⁰ Source Céreq et DGT (base de données des conventions collectives) 2011

¹¹ Direction générale du travail (DGT) et Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

A travers cette recherche, il s'agissait de s'interroger sur la place tenue par les différents diplômes de l'Education nationale dans les éléments de définition de la qualification, à l'intérieur des grilles de classification, celle tenue par d'autres types de certification, et en particulier des certifications paritaires de branche (CQP), en complément ou en substitution des diplômes de l'éducation nationale et sur la dynamique globale et les tendances lourdes de la négociation collective de branche sur le thème de la reconnaissance salariale des diplômes, sur la dernière période (2000-2010).

Doit-on considérer qu'il y a reconnaissance d'un diplôme par la classification d'une convention collective dès lors que celui-ci y est seulement et simplement cité ? Qu'il y a une modalité de reconnaissance dès qu'un diplôme figure dans la description d'un emploi d'une grille ? C'est ce que nous avons envisagé dans cette étude, notamment pour en assurer la comparabilité avec les travaux antérieurs tout en sollicitant l'approche normative pour montrer que, même d'un point de vue juridique, le diplôme peut être considéré comme une norme individuelle ou collective, dont la valeur diffère alors dans les deux cas.

Aussi, avant d'entrer dans le détail des résultats observés dans cette étude sur la reconnaissance des différents baccalauréats (baccalauréat général, technologique et professionnel) par les conventions collectives (II), il est nécessaire de revenir sur les aspects juridiques qui encadrent cette reconnaissance et leurs évolutions contemporaines (I).

I. Le cadre juridique de la reconnaissance des diplômes

Lorsqu'on observe le rapport entre diplôme et activité professionnelle dans une relation de travail salarié, on est confronté à un des principes les plus importants du droit du travail en France : le pouvoir de direction de l'entreprise par celui qui la dirige¹², c'est-à-dire le pouvoir de définir l'objet de l'exploitation, de déterminer et d'apporter les techniques et les moyens matériels et surtout de choisir les hommes et d'organiser leur travail. Cette liberté de recrutement des salariés par le chef d'entreprise, de nature constitutionnelle¹³, se traduit à la fois par le choix d'embaucher ou de ne pas embaucher un individu et de l'affecter à l'exécution d'une certaine tâche.

Dès lors qu'il choisit d'embaucher un travailleur, l'employeur est-il légalement obligé de tenir compte de ses différents diplômes et titres de formation pour l'affecter à un poste de travail plus qu'à un autre ? Hormis les situations où l'Etat réglemente l'accès à une profession qui peut être salariée, les certifications du monde éducatif et possédées par le candidat à un emploi n'ont généralement pas de force contraignante dans le monde productif¹⁴. En effet, à ce niveau, ce sont les exigences de l'emploi qui dominent¹⁵. Elles sont déterminées par l'employeur, « seul juge » de la capacité d'un salarié à les satisfaire donc de la concordance entre les diplômes et les titres de formation qu'il possède et le poste qu'il occupera dans l'entreprise¹⁶.

C'est donc à la négociation collective des partenaires sociaux ou à la négociation individuelle employeur-salarié lambda que cette question de la reconnaissance des diplômes a été renvoyée.

¹² Catala N. (1980) *L'entreprise*, t.4 du Traité du droit du travail dirigé par G.-H. Camerlynck, Paris, Dalloz.

¹³ Cons. Constit. 83-156 DC, 28 mai 1983, *AJDA* 1983, p. 619, obs. LE BRIS

¹⁴ Guilloux P. (1992), « Reconnaissance des acquis de formation validés par les branches ou les entreprises », in Validation et reconnaissance des acquis de formation par les branches professionnelles, *Actualité de la formation permanente*, n°121.

¹⁵ Conseil Constitutionnel, 20 juillet 1988, Dr. Soc. 1988, 762.

¹⁶ Yung-Hing J. (1987), *Aspects juridiques de la qualification professionnelle*, Thèse Toulouse 1982, Ed. CNRS.

1.1. La place des diplômes dans le classement de l'emploi

Après la seconde guerre mondiale, le Gouvernement Provisoire de la République Française établit par voie réglementaire une correspondance rigide entre la qualification du travail et le niveau de la rémunération des emplois¹⁷. La loi du 11 février 1950 restitua aux partenaires sociaux le pouvoir de fixer le niveau des salaires, et fit à nouveau de l'opération de classification un domaine d'intervention de la négociation collective de branche, sans pour autant signifier un désintérêt des pouvoirs publics¹⁸.

L'analyse historique de la relation entre diplôme et convention collective, dans le Code du travail, montre que ce lien juridique, consacré en 1971, a été supprimé sans débats en 2008. Tout en laissant employeurs et salariés négocier sur les classifications, notamment après les accords de Grenelle de 1968¹⁹, les pouvoirs publics ont affirmé un attachement à l'importance du diplôme comme instrument de classement des emplois. L'article 13 de la loi du 16 juillet 1971 d'orientation de l'enseignement technologique intégra ainsi dans le contenu obligatoire des conventions collectives nationales de branche devant être étendues, « *les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences* »²⁰. La lecture des débats parlementaires d'alors montre l'objectif de cette disposition²¹ : garantir des droits aux salariés diplômés en contraignant les négociateurs à intégrer les diplômes professionnels, notamment les nouveaux, tels le DUT²² mais également le BEP, dans les classifications : l'absence d'une telle mention interdit, en effet, toute extension de la convention à l'ensemble des entreprises de la branche.

Consacré législativement en 1971, ce lien entre le diplôme et les classifications professionnelles a été subrepticement supprimé en 2008, à l'occasion de la réécriture du Code du Travail, dont la précédente version datait de 1973. Or, la lecture du nouveau code du travail, applicable depuis le 1^{er} mai 2008²³, montre que l'obligation de re-codifier à *droit constant* n'a pas été entièrement respectée par le gouvernement puisque le nouvel article L.2261-22 se contente d'imposer, pour qu'une convention collective de branche soit étendue, la présence des « *éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification* », sans que n'apparaisse dorénavant la mention obligatoire des diplômes professionnels. La particularité du processus législatif par voie d'ordonnance étant de se dérouler sans débats parlementaires sur les dispositions précises de cette réforme, il n'est pas possible de déterminer où et surtout pourquoi cette suppression a été effectuée à l'occasion de la recodification.

1.2. L'hétérogénéité des modèles de classifications de branches

¹⁷ Arrêtés Parodi-Croizat pris à partir du 11 avril 1945.

¹⁸ Caillaud P. (2011), « Diplômes et conventions collectives : un lien en voie de délitement », in M. Millet et G. Moreau, *Le XX^e, siècle du diplôme*, Paris, La Dispute.

¹⁹ Le protocole d'accord de Grenelle, signé le 27 mai 1968, entre le gouvernement et les partenaires sociaux, prévoyait, dans son point 5, la révision des conventions collectives, et notamment des classifications professionnelles

²⁰ En l'espèce, l'adverbe *notamment* est très important puisqu'il rend juridiquement obligatoire la présence des diplômes professionnels dans la classification.

²¹ Assemblée nationale, Séance du 8 juin 1971, J.O. Débats parlementaires, 9 juin 1971. p. 2490.

²² Décret 66-27 du 7 janvier 1966 portant création d'instituts universitaires de technologie, JO du 9 janvier 1966, p. 274

²³ Loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, JO Lois et Décrets, n°0018 du 22 janvier 2008 page 1122.

Il appartient donc aux partenaires sociaux d'accorder une place aux certifications dans les classifications professionnelles sans y être dorénavant contraints par la loi. Existe-t-il un modèle particulier de la place du diplôme dans les classifications ? Les travaux de Saglio en 1987 ont montré qu'une analyse des conventions collectives fait apparaître une hétérogénéité des modèles conventionnels sur le sujet, et de la place qu'y occupe le diplôme, et d'identifier quatre type de classifications :

- Les conventions dites « Parodi-Croizat » (du nom des arrêtés de 1945) classent les salariés en plusieurs groupes professionnels, la description des emplois reposant sur l'application de deux critères essentiels : le salaire effectif et les connaissances nécessaires sanctionnées par un diplôme.²⁴

- Les grilles désignées sous le nom de « Parodi améliorées » où les négociations ont abouti à l'amélioration du système Parodi dans la précision et le détail de la description des emplois. Ainsi, dans les professions artisanales, les grilles de classification s'articulent autour de l'expérience et des diplômes professionnels : les connaissances auxquelles il est fait référence sont en principe sanctionnées par le CAP ou le BEP et la progression du salarié est fonction de son ancienneté²⁵. Si pour certaines professions, la possession de ces diplômes est indispensable à l'exercice de la profession, les autres ont conservé un lien fort entre le diplôme possédé par le salarié et l'emploi du fait de leur attachement à la notion de métier, marquant ainsi une volonté traditionnelle de négociation et un certain corporatisme.²⁶

- Tout en rejetant le modèle « Parodi », d'autres branches ont conservé un lien juridique fort entre l'emploi du salarié et ses diplômes et mis en place des grilles dites « fonction publique aménagée »²⁷. Il s'agit professions sanitaires et sociales, juridiques ou d'enseignement pour lesquelles les autorités publiques ont imposé, pour exercer, la possession de certifications, généralement post-baccalauréat. Le rapport au diplôme se fonde sur la conception d'un « monopole des actes professionnels »²⁸. Entrent également dans cette catégorie les professions appartenant à un secteur où l'État est fortement présent économiquement et, donc influent. La possession du diplôme entraîne l'attribution automatique d'un certain classement et des majorations de coefficient salarial : la particularité de ces grilles est de favoriser le classement automatique d'une personne titulaire d'un diplôme sans pour autant se fermer aux non-diplômés.

- Les grilles à critères classants négociées à partir du milieu des années 70. Nées dans les industries agricoles et alimentaires, ces grilles se développent après la signature de l'accord du 21 juillet 1975 dans la métallurgie. Elles sont le propre des branches pour lesquelles la description précise des emplois n'apparaissait plus possible du fait de leur diversité, c'est-à-dire, pour l'essentiel, les grandes branches industrielles, comme la métallurgie (accord du 21 juillet 1975) ou les industries chimiques (accord du 10 août 1978), ainsi que celles du tertiaire de haut niveau. Elles définissent des critères d'évaluation permettant de classer les emplois en niveaux ou en groupes. Malgré la quantité de critères possibles, les accords signés n'en retiennent qu'un nombre limité. Si des critères peuvent varier d'une branche à une autre, celui des connaissances requises apparaît commun à la majorité des branches. Or, ces connaissances sont établies en référence à un niveau de formation « retenu par les textes légaux » (accord du 21 juillet 1975 dans la métallurgie) ou par des diplômes explicitement énumérés (annexe 1 de l'accord du 10 août 1978 dans les

²⁴ Saglio J. (1986), « Hiérarchies salariales et négociations de classifications en France. 1900-1950 », *Travail et Emploi*, n° 27, p. 18.

²⁵ Accord du 25 septembre 1996 dans la coiffure, modifié en 1997.

²⁶ Saglio J. (1987), « Les négociations de branches et l'unité du système français de relations professionnelles : le cas des négociations de classification », *Droit Social*, n°1, p. 28.

²⁷ *Ibidem*, p. 29.

²⁸ Pertek J. (2008) , *Diplômes et Professions en Europe*, Bruxelles, Bruylant.

industries chimiques). Cette correspondance entre niveaux de poste et de formation ne doit pas être interprétée strictement. Les connaissances ne sont qu'un des critères définissant l'emploi et la notion de niveau ou de groupe n'est qu'indirectement liée à celle de diplôme. Le diplôme ne possède donc qu'un rôle d'indicateur d'un niveau général de connaissances mises en œuvre à l'occasion d'un emploi (article 34 de la convention collective nationale des Hôtels, cafés, restaurants).

Au regard de cette typologie utilisée, les grilles analysées dans notre étude se répartissaient ainsi : 89 grilles à critères classants soit 55 % de l'échantillon, 61 grilles Parodi (ou Parodi améliorées) soit 38 % et 10 grilles mixtes (c'est-à-dire empruntant aux deux modèles) soit 6%.

Si pour les trois premiers types de grille, la place du diplôme garantit le plus souvent à celui qui le possède un certain classement dès lors qu'il occupe un emploi faisant appel à ce diplôme, comment prendre en considération de façon concrète, dans les grilles à critères classants, les diplômes possédés par les salariés au moment de leur embauche ? Les organisations syndicales exigeant la reconnaissance des qualités des salariés en contrepartie de l'abandon des classifications fondées sur les individus au profit des postes, cette question a constitué un enjeu très important²⁹. Elle s'est finalement traduite par l'instauration de « seuils d'accueils » ou « niveaux d'accueils » déterminant un droit d'accès à un niveau de la classification ou à un coefficient au profit des salariés diplômés au moment de leur embauche³⁰.

Trois conditions sont généralement requises pour leur mise en œuvre. D'une part, cette garantie de classement minimal ne joue en faveur du salarié que si son diplôme est en lien avec l'activité qu'il va exercer dans l'entreprise. Selon les branches, ce lien diplôme/activité est présenté sous des terminologies différentes qui rendent le dispositif plus ou moins contraignant pour l'employeur³¹. D'autre part, le diplôme doit être expressément mentionné dans la convention collective. Dans la convention de la métallurgie, il faut ainsi attendre un avenant du 25 janvier 1990 pour que soit mentionné le Baccalauréat professionnel pourtant créé en cinq ans plus tôt. Enfin, le mode d'acquisition du diplôme fait l'objet d'une très grande attention. Si les accords précisent que les diplômes pris en compte par les seuils d'accueils peuvent avoir été acquis aussi bien en formation initiale qu'en formation continue, il importe que celui qui se prévaut de l'application des seuils d'accueils ait acquis son diplôme avant son affectation dans sa fonction. En effet, la reconnaissance des diplômes acquis en cours de contrat obéissent à une autre logique.

2. La faible reconnaissance des diplômes acquis après la signature du contrat.

Le pouvoir de l'employeur en matière d'appréciation de la qualification du salarié se retrouve tout au long de l'exécution de la prestation de travail par le salarié³². Le code du travail n'établit ainsi aucune obligation réellement contraignante quant à la reconnaissance

²⁹ Jobert A. Tallard M. (1995), « Diplômes et certifications de branches dans les conventions collectives », *Formation Emploi*, n° 52, p. 139.

³⁰ Exemple : Article 6 de l'accord du 21 juillet 1975 de la métallurgie : « Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés par l'annexe 1 doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par un diplôme le destinent à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait fait preuve de ses capacités à cet effet. C'est dans cette perspective qu'a été aménagée, par l'annexe 1, une garantie de classement minimal ou classement d'accueil pour chacun des diplômes visés par cette annexe ».

³¹ L'accord des Industries chimiques précise que le diplôme et l'emploi doivent appartenir à la même « filière professionnelle », celui de la métallurgie stipule que « la fonction doit correspondre à la spécialité du diplôme.

³² Luttringer J.-M. (1994), « L'entreprise formatrice sous le regard des juges », *Droit Social*, n°3.

d'une formation suivie, et *a fortiori*, d'une certification obtenue par le salarié en cours de contrat de travail³³.

Sous l'angle des relations collectives de travail, la loi Rigout du 24 février 1984 a donné compétence aux partenaires sociaux pour intégrer, parmi les thèmes de la négociation triennale obligatoire de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, « la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ou de la validation des acquis de l'expérience »³⁴. Cette négociation s'analyse comme une obligation de moyens (négociateur), mais en aucun cas comme une obligation de résultat (conclure un accord). Une analyse des accords collectifs en la matière montre que les branches se sont plutôt orientées vers le versement de gratifications financières ponctuelles (primes...) plus que vers des évolutions pérennes d'emplois ou de rémunération³⁵.

Depuis la réforme de la formation professionnelle de 2004³⁶, le Code du travail renvoie également à la relation individuelle entre l'employeur et le salarié, la reconnaissance des actions de formation de développement de compétences seulement si elles sont accomplies hors temps de travail et dans le cadre du plan de formation

Dans cette hypothèse, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi ou sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié³⁷.

En matière individuelle, les obligations de l'employeur de reconnaître une formation suivie par le salarié ne sont donc que récemment apparues dans la législation nationale et ne visent que des cas limités³⁸. Une fois encore, il faut constater la faiblesse des obligations légales en la matière. En effet, la priorité d'accès à un emploi conforme à la formation du salarié est à durée déterminée -un an- et dépend de l'employeur, seul juge de la capacité d'un salarié à satisfaire les exigences de l'emploi.

Ce cadre institutionnel étant rappelé, qu'en est-il de la reconnaissance des baccalauréats dans les conventions collectives de branches ?

³³ Caillaud P. (2004), « Action de formation et validation des acquis de l'expérience : quels contenus pour quelle reconnaissance juridique ? », *Droit social*, n° 5, mai.

³⁴ Article R2241-9 du Code du travail.

³⁵ Caillaud P. (2011), « Diplômes et conventions collectives : un lien en voie de délitement », in M. Millet et G. Moreau, *Le XX^e siècle du diplôme*, Paris, La Dispute.

³⁶ Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social

³⁷ Article L6321-8 du Code du travail

³⁸ Aucune disposition du code du travail ne vise la reconnaissance d'une certification acquise en congé individuel de formation (CIF).

2.1. La diversité des formes de reconnaissance des baccalauréats

L'analyse des différentes conventions collectives, examinées dans notre étude montre les résultats suivants.

Tableau 1 : Nature et fréquence des diplômes cités

Diplômes	Ensemble		Industrie		Services	
	160		41		119	
BEPC	10	6%	2	5%	8	7%
CAP	97	61%	33	80%	64	54%
BEP	67	42%	23	56%	44	37%
MC5	9	6%	0	0%	9	8%
BAC	53	33%	16	39%	37	31%
BAC PRO	36	23%	15	37%	21	18%
BP	45	28%	17	41%	28	24%
BT	23	14%	9	22%	14	12%
BAC TECHNO	18	11%	10	24%	8	7%
BTn	4	3%	2	5%	2	2%
BEI	6	4%	4	10%	2	2%
MC4	0	0%	0	0%	0	0%
BTS	69	43%	23	56%	46	39%
DUT	47	29%	22	54%	25	21%
Diplômes professionnels	59	37%	4	10%	55	46%
CQP	60	38%	16	39%	44	37%
Total	603		196		407	

Il est d'abord nécessaire de rappeler quelques données préliminaires sur la place des diplômes dans les conventions collectives.

De façon générale, si l'on se penche sur la nature et le type de diplôme présents dans les classifications, on constate que le CAP est présent dans 61 % des grilles, le BTS dans 43 %, quasiment au même niveau que le BEP (42 %), alors que le baccalauréat professionnel n'est cité que par 23 % des grilles. Ces chiffres globaux doivent toutefois être tempérés selon la nature de l'activité de la branche.

Les grilles de l'industrie citent ainsi plus de diplômes de l'enseignement professionnel que les autres. Le CAP y apparaît massivement (80 %), et le BEP, le BTS et le DUT figurent dans plus de la moitié d'entre elles. Quand au BP, il devance le Bac pro (41% contre 37%) bien qu'il ne soit préparé que par la voie de l'apprentissage, en formation continue (contrat de professionnalisation) et par la validation des acquis de l'expérience. Ce diplôme professionnel, ancien, de niveau IV, préparé après le CAP, reste donc très reconnu, dans des branches comme le bâtiment, les travaux publics, le bois, l'alimentation et l'artisanat.

Dans les branches des services, la distribution des diplômes est assez différente et beaucoup plus hétérogène que celle observée dans le secteur industriel. Le diplôme le plus cité est le CAP qui est mentionné dans plus de la moitié des cas (54 %). Le BTS est le second diplôme le plus cité (39 %) devant le DUT (21%), ce dernier semblant être moins reconnu par les branches du tertiaire qu'il ne l'est dans le secteur industriel. Le baccalauréat professionnel n'est mentionné que par 18 % des branches tertiaires, soit deux fois moins souvent que dans les branches industrielles.

Concernant les diplômes de niveau IV, dont font partie les baccalauréats, on remarque que le baccalauréat général est le plus cité des diplômes de niveau IV (33%) suivi par le BP (28 %), le bac pro (23 %), le BT (14 %), le BTn (3%) et le BEI (4 %). Les diplômes les plus anciens, dont certains n'existent plus depuis longtemps comme le BEI, sont peu présents et disparaissent dans les grilles de branches les plus récentes négociées à partir de 2005.

Le BP est moins mentionné par les grilles récentes que dans les grilles négociées avant 2005 où il était cité dans 32 % des branches, avec une surreprésentation dans le secteur industriel (43%). C'est au sein des branches industrielles qu'il semble perdre son assise puisqu'il n'est plus mentionné que dans 22 % des grilles industrielles récentes

Si l'on se penche enfin sur les seuils d'accueil et de classement, les diplômes qui offrent des garanties sont principalement le CAP, cité dans 23 grilles, le BEP (19 grilles), et le BTS (17 grilles), puis cinq autres diplômes (BT, BP, bac techno, bac pro, DUT) que retiennent 9 à 13 grilles.

2.2. Les baccalauréats généraux et technologiques : entre faibles effets ou faible présence.

Le Baccalauréat général est présent dans un grand nombre de branche mais il n'apparaît qu'en tant que niveau général des connaissances et n'accorde quasiment pas de droits à son titulaire. 33% des conventions collectives analysées le citent ainsi avec un pic de 39% dans l'industrie et 31% dans les services.

Mais, quand on examine le texte même des accords, il n'apparaît en réalité que comme un niveau général des connaissances, étalonnant la tenue de certains emplois sans être indispensable à la tenue de ces emplois, et dont la possession n'accorde aucun droit à celui qui en est titulaire.

Pour preuve, seulement trois grilles intègrent le Bac dans les seuils d'accueil et les garanties de classement (cf. Tableau 2). Ainsi, la grille, récente, de l'industrie de la récupération, prévoit des seuils d'accueil pour 5 diplômes génériques, (CAP, BEP, BAC, BTS, DUT), qui sont référés à des niveaux de l'Éducation nationale, ainsi que pour les titulaires de CQP créés par la branche, comme le montre le contenu de son article 5 : « *Seuils d'accueil des titulaires de diplômes, titres ou certifications professionnels* ».

Tableau 2 : Seuils d'accueil et garanties de classement retenus dans les grilles

	BAC	BAC PRO	BAC TECHNO
Chimie		x	
Caoutchouc			x
Récupération (industries et commerces)	x		
Tracteurs (machines et matériels agricoles)		x	
Métreurs vérificateurs		x	
Bois d'œuvre et produits dérivés négoce			
Entreprises de propreté		x	
Bâtiment ouvriers (+ de 10 salariés)		x	x
Bois et scieries		x	x
Automobile (services de)		x	x
Travaux publics (ouvriers)		x	x
Travaux publics (ETAM)		x	x
Bâtiment (ETAM)		x	x

	BAC	BAC PRO	BAC TECHNO
Carrières et matériaux (industrie ouvriers)		x	
Métallurgie (Accords nationaux)		x	x
Commerce de gros	x	x	x
Pétrole industrie	x		
Total	3	13	9

Le Bac Technologique est présent dans peu de branches mais accorde plus de droits à celui qui en est titulaire que le Bac Général.

S'il apparaît dans seulement 18 grilles de classement (soit 11% des grilles), on constate qu'il apparaît dans 24% des grilles de l'industrie mais que 8% des grilles de services. Paradoxalement, cette faible présence s'accompagne toutefois d'une forte reconnaissance quand il apparaît : 9 conventions collectives nationales de branches l'intègrent dans les seuils d'accueil et garanties de classement (cf. Tableau 2).

2.3. La diversité des modalités de reconnaissance du Bac Pro

Précisons que cette partie de l'étude a été effectuée par Nathalie Quintero, qui s'était déjà penchée sur cette question en 2009³⁹.

2.3.1. Le Bac Pro et le classement des emplois

Le Bac pro n'est cité que dans 36 grilles, soit 23% de l'échantillon, mais il est présent dans plus d'un tiers des branches industrielles et seulement 18 % des branches des services. Diplôme professionnel le plus récent de l'Éducation Nationale (sa création remonte à 1985⁴⁰), il n'a été que progressivement introduit dans les grandes branches: en 1990 dans la grille de la Métallurgie, et assez tardivement dans d'autres grilles pourtant importantes.

Citons ainsi l'avenant classification de 2010 dans la branche de la Chimie qui porte sur la reconnaissance conventionnelle de ce diplôme⁴¹, quand bien même une spécialité de bac pro existait depuis longtemps dans ce secteur (Bac pro Procédés chimiques). Le Bac pro est positionné dans cette grille au même niveau que le Brevet de Technicien, à savoir au coefficient 175. La grille de la Chimie lui attribue d'ailleurs un seuil d'accueil équivalent aux autres diplômes de niveau IV cités :

« Tout salarié titulaire d'un baccalauréat professionnel et embauché pour occuper une fonction ou un emploi correspondant à ce diplôme aura la garantie des coefficients suivants :

- à l'embauche : 175 ;*
- 1 an après : 190.*

Le salarié titulaire d'un bac professionnel engagé pour occuper une fonction ou un emploi ne correspondant pas à ce diplôme mais situé dans la même filière professionnelle aura la garantie d'un nombre de points supplémentaires égal à la

39 Quintero, N. (2009), « La reconnaissance du baccalauréat professionnel dans les conventions collectives. Première exploration », in *Le baccalauréat professionnel. Etat des lieux avant la réforme*, CPC Documents, n°4.

⁴⁰ Décret n° 85-1267 du 27 novembre 1985 créant le baccalauréat professionnel et les lycées professionnels, JO 1 décembre 1985, page 13956.

⁴¹ Accord du 17 juin 2010 relatif à la prise en compte du Baccalauréat Professionnel dans les classifications.

différence entre le coefficient de l'emploi qu'il occupe effectivement et le coefficient d'embauche de l'emploi correspondant à son diplôme »

Dans la majorité des branches qui le positionnent dans leurs grilles de classification, il figure comme un diplôme générique (Bac pro), à l'exception de quelques grilles de branches des services (cf. Tableau 3), où il mentionné avec sa spécialité (exemple : « Bac pro Commerce »).

Tableau 3. Liste des Bacs pros mentionnés avec leur spécialité

Branches	Intitulé du diplôme
Horlogerie	Bac pro métiers d'art option horlogerie
Fourrure	Bac pro fourrure
Pharmacies d'officine	Bac pro commerce
Coiffure	Bac pro esthétique cosmétique
Bois d'œuvre négoce	Bac pro productique bois
Aide à domicile	Bac pro services Bac pro secretariat
Cinéma distribution des films	Bac pro secretariat
Habillement commerce	Bac pro vente
Services de l'automobile	Bac pro maintenance des véhicules industriels Bac pro carrosserie

2.3.2. Le bac pro, un diplôme qui structure le haut de la grille ouvrière

Le Bac pro est assez systématiquement positionné avec les autres diplômes de niveau IV comme le Bac, le Bac technologique et le BP, même si certaines branches opèrent parfois une distinction entre eux. Si tous ces diplômes sont ainsi positionnés en haut des grilles « ouvriers et employés », certaines branches font figurer le bac technologique ou le BP, mais pas le Bac pro, en début de grille technicien.

Ainsi, dans la grille de la branche des matériaux de construction négociée en 2008, le Bac pro est positionné au Niveau 4 comme le BP au sein de l'annexe "Ouvrier" tandis que le Bac technologique est positionné dans l'annexe "Technicien" au Niveau 5 avec le BTS et le DUT. De même, dans la branche du négoce du bois d'œuvre, dont la grille date de 1986, le Bac pro productique bois est positionné au Niveau ACT4 alors que le BT et le BP industrie du bois sont positionnés au Niveau supérieur ACT5.

Enfin, dans la branche du Golf, le Bac, le BP et le BT sont positionnés dans le groupe des techniciens. C'est d'ailleurs l'un des seules grilles de branche à positionner l'ensemble des diplômes de niveau IV au-dessus des emplois d'ouvriers.

Si le Bac pro bénéficie quelques fois d'un classement différent des autres diplômes de niveau IV, c'est aussi parce qu'il a été construit comme un diplôme d'insertion professionnelle. Il a donc été utilisé par les partenaires sociaux pour structurer le haut des grilles "Ouvrier" mais ouvre rarement, et jamais de manière automatique, l'accès à la catégorie des techniciens, contrairement au BP ou au Bac techno qui sont quelquefois plus valorisés par certaines branches et permettent l'accès à la grille des techniciens dès les premières années d'insertion professionnelle.

Ces différences montrent que les partenaires sociaux ne se conforment pas toujours à la hiérarchie des diplômes construite par l'Éducation Nationale dans la nomenclature des niveaux de formation⁴².

2.3.3. La reconnaissance du Bac pro dans les seuils d'accueil et garanties de classements

13 branches seulement (8%) prévoient un seuil d'accueil pour le Bac pro, principalement les grandes branches industrielles et des services (cf. Tableau 3) : Métallurgie ; Services de l'automobile ; Bâtiment ouvrier ; Bâtiment Etam ; Travaux Publics Etam ; Commerce de gros ; Chimie ; Tracteurs, machines agricoles ; Métreurs vérificateurs ; Entreprises de propreté ; Bois d'œuvre négoce ; Carrières et matériaux ouvrier.

La grille des Travaux publics constitue un exemple intéressant. Instituant des seuils d'accueil pour les diplômes de niveau V et IV, elle distingue, au sein des diplômes de niveau IV, le titulaire d'un Bac pro en lui conférant une amélioration des conditions de progression dans la grille⁴³:

« Les titulaires d'un diplôme professionnel en usage dans les Travaux Publics seront classés dans l'entreprise de la façon suivante :

- *diplômes de niveau IV de l'Éducation Nationale (BP, BT, Baccalauréat technologique) en niveau II - position 2 de la grille de classification Travaux Publics. À l'issue d'une période probatoire maximum de dix-huit mois après leur classement, les titulaires d'un de ces diplômes seront classés dans l'entreprise à un niveau supérieur.*
- *diplôme de niveau IV de l'Éducation Nationale (Baccalauréat Professionnel) en niveau II - position 2 de la grille de classification Travaux Publics. À l'issue d'une période probatoire maximum de douze mois après leur accueil, les jeunes titulaires de ce diplôme seront classés dans l'entreprise à un niveau supérieur ou, en fonction de leurs aptitudes, appelés à occuper des fonctions dans les postes concernés de la classification des ETAM. »*

Bien que tous les diplômés de niveau IV soient positionnés au même niveau de la grille, la durée probatoire d'accueil des diplômés de Bac pro est réduite par rapport à celle prévue pour le BP, le BT et le baccalauréat technologique et l'accès à la catégorie des ETAM leur est ouverte à l'issue de cette période probatoire. Par ailleurs la branche des Travaux Publics encourage l'acquisition du Bac Pro par la formation continue, puisque les salariés ayant acquis leur diplôme par cette voie connaissent une durée de période probatoire réduite de moitié, à condition que l'initiative en revienne à l'employeur : *« Ce classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu dans le cadre de la formation initiale. Dans le cadre de la formation professionnelle continue effectuée à la demande de l'employeur, la période probatoire sera réduite de moitié »*⁴⁴.

⁴² Santelmann P. (2004), « La construction des diplômes professionnels par les CPC », in Meda D. et Vennat F. (dir.), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte.

⁴³ Article 12.5 de la Convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992.

⁴⁴ *Ibidem*.

Conclusion : la reconnaissance judiciaire des diplômes : un domaine en expansion

Bien que les enjeux juridiques des classifications aient été soulevés dès les années 60⁴⁵, l'effectivité juridique de ce que les partenaires sociaux négocient est largement sous-étudiée, alors, pourtant, que sur la question du classement des salariés, l'interprétation des conventions collectives fait l'objet de nombreux désaccords entre salariés et employeurs, désaccords alors soumis au regard du juge. Dans le cadre de cette recherche, il nous a alors semblé pertinent de mener une analyse de la jurisprudence du juge judiciaire relative à la question particulière de la place des diplômes dans les conventions collectives⁴⁶.

Sur le fond des décisions collectées, on distingue traditionnellement deux types de contentieux.

Les premiers concernent le surclassement ou la surqualification. Il s'agit de l'application par l'employeur d'une qualification supérieure à celle que devrait avoir le salarié du fait des fonctions réellement occupées. Pour de multiples raisons, un employeur peut attribuer à son salarié une qualification supérieure à celle correspondant aux fonctions exercées : il peut s'agir d'une simple erreur d'appréciation de sa part, de la volonté de fidéliser un salarié aux capacités et qualifications rares... Il convient de distinguer la surqualification du surpaiement. Ce dernier se caractérise par l'attribution au salarié d'un salaire supérieur à ses fonctions : le surpaiement ne permet pas de présumer une qualification supérieure.

Les conséquences du surclassement sont doubles. D'une part, l'employeur ne peut refuser de verser le salaire correspondant à la qualification attribuée à tort, ni revenir sur le montant de ce salaire. D'autre part, si l'employeur souhaite revenir sur ce surclassement, il s'agit alors d'une modification du contrat de travail, nécessitant l'accord du salarié.

Les seconds contentieux concernent le sous-classement. Celui-ci peut être défini comme étant l'attribution au salarié d'une qualification professionnelle inférieure à l'emploi réellement occupé, et donc à la rémunération prévue de celui-ci par la classification.

L'analyse de cette jurisprudence en expansion nous a permis d'identifier quatre questions centrales. D'abord, quelle est la place du diplôme dans une classification. Ensuite, comment sont interprétées les clauses conventionnelles de seuils d'accueil ou de garanties de classement ? Par ailleurs, qu'en est-il de la reconnaissance des diplômes acquis en cours de contrat de travail ? Enfin, que se passet-il en cas de modifications de la grille de classification ?

On constate ainsi que le juge judiciaire se veut très respectueux de la volonté des partenaires sociaux, manifestée à l'occasion de la signature de la convention. Seule l'imprécision de ces derniers lui permet de retrouver une autonomie dans l'interprétation de cette convention, généralement dans le respect du principe de faveur au profit du salarié. Ce principe trouve sa source dans l'article L. 2251-1 du Code du travail qui dispose que : « *La convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois et règlements* ». En 1996, la Cour de Cassation⁴⁷ la chambre sociale a ainsi précisé que « *la détermination du régime le plus favorable doit résulter d'une appréciation globale avantage par avantage* ».

⁴⁵ Despax M. (1962), « La qualification professionnelle et ses problèmes juridiques », *J. C.P.*. 1962. I.

⁴⁶ La jurisprudence administrative n'a pas retenu notre attention. Les principaux contentieux soumis au Conseil d'Etat mettant en jeu les diplômes et les classifications, sont relatifs à des classements d'agents publics et de l'armée de terre notamment (Conseil d'État, 7ème sous-section jugeant seule, 03/09/2008, 310101).

⁴⁷ Cour de Cassation, Chambre sociale, 17 janvier 1996, n° 93-20066

C'est dans ce sens qu'il faut interpréter l'arrêt du 9 décembre 1998⁴⁸ relatif à la reconnaissance conventionnelle d'un Bac techno. En l'espèce, une salariée engagée en qualité de secrétaire médicale, et titulaire d'un Bac F8, estimait ne pas avoir été classée comme secrétaire médicale diplômée (coefficient 138), conformément aux dispositions de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux, l'employeur arguant de l'imprécision de la convention collective au sujet du diplôme exigé pour l'obtention de ce coefficient. Pour les juges, « *la convention collective n'indiquant pas quel était le diplôme exigé pour l'obtention du coefficient revendiqué par la salariée* », cette imprécision doit jouer pour la salariée et la Cour, dans le cadre de son pouvoir d'interprétation, a pu exactement décider que celle-ci « *devait être considérée comme secrétaire médicale diplômée au sens de cette convention* ».

Qu'elle soit donc légale, conventionnelle ou judiciaire, la reconnaissance des Baccalauréats dans le classement des emplois doit être considérée avec précaution, dans les détails, la diversité des situations de branche atténuant toute généralisation.

⁴⁸ Cour de Cassation, Chambre sociale, du 9 décembre 1998, 96-43.459.