

Info-Flash

Evolution du dispositif conventionnel

Jeudi 18 janvier 2024

Numéro 2024- EDC 02

⇒ Mise à jour du registre unique du personnel

Depuis quelques semaines, la CGT demande à ce que figure dans le registre unique du personnel (RUP) « *la classification (qualification) de chacun des salariés de l'entreprise (...) ainsi que la cotation (niveau de classification) de l'emploi (...)* ».

Se pose donc la question de savoir si l'entrée en vigueur de la Convention collective nationale de la métallurgie (CCNM) contraint les entreprises à mettre à jour le RUP pour adapter à la nouvelle grille de classification, la mention relative à la qualification.

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* ». 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 l'UIMM, 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 ».

En effet, le terme « qualification » peut être compris comme la position hiérarchique de l'emploi du salarié.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, **l'UIMM préconise 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.

Concernant la demande de la CGT de faire figurer également dans le RUP la cotation de l'emploi, l'UIMM considère qu'il n'est pas nécessaire d'aller jusqu'à spécifier la cotation. Pour rappel, la cotation s'entend de « *l'addition des points obtenus pour l'ensemble des critères* ».

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* ».

A noter : Il s'agit d'une simple appréciation des textes en vigueur qui n'a pas encore été confirmée ou infirmée par les juges. Cependant, 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) et 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. Il nous semble donc plus prudent de procéder à cette mise à jour.