

LA CLASSIFICATION DES SALARIES



Le contrat de travail doit préciser le groupe de classification du salarié (articles 9 et suivants de la CCNS).

La classification dans un groupe vous permettra également de déterminer un niveau de rémunération minimum.

La classification répond à **une logique de compétence** (compétence requise pour le poste).

La question centrale que vous devez vous poser est : quelle est la compétence requise pour exercer le poste que mon salarié occupe ?

La classification ne s'opère donc pas en prenant en compte la seule possession d'un titre, d'un diplôme ou d'une certification professionnelle.

La classification doit s'opérer sur le poste effectivement occupé par le salarié, et non le poste tel qu'il pourrait être envisagé dans un avenir plus ou moins proche : il convient donc de se placer au jour de la réalisation de la fiche de poste.

La compétence requise pour exercer le poste visé peut se décomposer en 3 éléments complémentaires :

- l'autonomie requise,
- la responsabilité requise,
- la technicité requise.

La CCNS met en place une grille de classification composée de 8 groupes :

- les groupes 1 et 2 correspondent à des groupes d'employés, ouvriers,
- les groupes 3, 4 et 5 correspondent à des groupes de techniciens,
- les groupes 6, 7 et 8 correspondent à des groupes de cadres.

La CCNS met également en place une grille de classification **pour le sport professionnel** au chapitre 12 (c'est-à-dire les joueurs rémunérée et les entraîneurs de joueurs rémunérés), pour les entraîneurs (classe A à D).

Du groupe que vous attribuerez à vos salariés dépend la rémunération minimale à verser.

Ainsi, parce que la classification impacte directement la rémunération, il s'agit d'un sujet sensible avec votre salarié. Afin de prévenir tout désaccord et asseoir objectivement votre décision, la démarche de classification est donc une étape clef.