Licenciement pour insuffisance professionnelle

Par Visiteur

Bonjour,
j' ai été licencié le 28 février 2010 à 54 ans pour insuffisance professionnelle.
je suis entré à la en novembre 1985, soit 24
années au service des entreprises Douaisiennes, j' ai été embauché pour collaborer avec le Responsable Aménagement du
Territoire devenu depuis chef de service, puis DGA.
Je n' ai jamais été affecté,au cours de ces 22 années, à un
autre département service de la CCI.
En fait ce service était, jusqu' à la fusion donnant naissance à la un service marchand puisque nous facturions aux clients la maîtrise d' oeuvre pour la
construction de leurs bâtiments industriels sur terrain privé ou appartenant à une collectivité.
il va sans dire que s' il y a incompétence de ma part cela
aurait été détectée depuis bien longtemps.
Lors de la fusion avec la E, ma hiérarchie
actuelle a exercé un lobbying pour intégrer le service ,j'y ai malgré tout exercé le poste de superviseur de travaux pendant 2 ans.Durant 7 mois complets j' ai
travaillé seul sur un nombre de dossiers important soit
5 affaires, après la non prolongation du contrat de mon supérieur hiérarchique de l' époque embauché en cdd de juillet à décembre 2007.
J' ai donc travaillé pendant 7 mois avec la Directrice juridique et gestion du Patrimoine.
Lors de l' arrivée d' un autre responsable hiérarchique en
juillet 2008, un courrier m' a été remis en main propre au mois de décembre 2008 pour faire un point sur les soit disant défaillances constatées dans mon travail,en fait
je ne m' entendais pas avec le nouvel arrivant.
c' est ce document qui a été présenté à la commission
paritaire locale qui s' est réunie le 14 décembre 2010
a rendu un avis favorable à la poursuite de la procédure.
Mon licenciement pour insuffisance professionnelle suivant l' article 34 du statut du personnel des chambres de commerce prévoit 12 mois de rémunération indiciaire brute sont accordés, en fait 15 mois m' ont été accordés.
d' après les éléments fournis il est évident que je suis en droit de contester avec fermeté le motif du licenciement
devant le tribunal administratif, pensez vous que je pourrais avoir gain de cause dans cette affaire?

Par Visiteur

Cher monsieur,

d' après les éléments fournis il est évident que je suis en droit de contester avec fermeté le motif du licenciement
devant le tribunal administratif, pensez vous que je pourrais avoir gain de cause dans cette affaire?

Question difficile à deux points de vue:

-S'agissant de vos chances de succès, dans la mesure où vous n'avez relaté ici aucun motif propre à établir votre insuffisance professionnelle, il est clair que le licenciement est abusif puisque dénué de cause réelle et sérieuse.

-S'agissant de la juridiction, pas si sûr à priori que ce soit le tribunal administratif qui intervienne ici. En effet, les chambres de commerce et d'industrie sont des organismes hybrides, tantôt considérées comme des établissements publics administratifs, tantôt perçus comme des établissements industriels et commerciaux.
Vous dites avoir été affecté à un service marchand ce qui laisserait entendre qu'il s'agissait bien d'un établissement commercial, ce qui entraine ipso facto la compétence du Conseil des prud'hommes.

Il a en effet été jugé par le Tribunal des conflits, à propos d'un agent affecté à un service industriel et commercial d'une chambre de commerce, que, « bien que la chambre de commerce soit un établissement public, il appartient aux

tribunaux judiciaires, eu égard à la nature du service (d'outillage portuaire), de se prononcer sur les litiges individuels des agents qui y sont affectés » (Trib. confl. 3 juin 1996, M. Raux c/ Chambre de commerce et d'industrie de Saint-Malo, Bull. cass. n° 8, p. 10).

De même, vous faites référence à des termes "licenciement", "directeur en CDD" qui laissent là encore clairement supposer la compétence de juridictions prud'homales.

Il y a donc déjà un point à éclaircir ici qui est de taille.

Enfin, outre le fait que vous obteniez ou non gain de cause, il faut savoir qu'une indemnité de 15 mois de salaire est une indemnité importante (c'est d'ailleurs une moyenne souvent constatées pour les licenciements abusifs dans le privé); il faut donc garder à l'esprit qu'il n'est pas forcément très rentable d'agir en justice pour contester le bien fondé du licenciement.

Très cordialement.

Par Visiteur

Bonjour,
la juridiction ne peut être que le tribunal administratif,
car je ne vote pas aux conseils des prudhommes.
Par ailleurs nous votons en interne pour élire des représentants du personnel.
Nous avons une commission paritaire locale,qui s' appuie
sur le statut du personnel des CCI,mis régulièrement à jour par la commission paritaire nationale.

cordialement

Par Visiteur

Cher monsieur,

Bonjour,
la juridiction ne peut être que le tribunal administratif,
car je ne vote pas aux conseils des prudhommes.
Par ailleurs nous votons en interne pour élire des représentants du personnel.
Nous avons une commission paritaire locale,qui s' appuie
sur le statut du personnel des CCI,mis régulièrement à jour par la commission paritaire nationale.

C'est effectivement un bon signe mais il faut tout de même vérifier. En effet, cela peut paraitre très étrange (et ça l'est d'ailleurs) mais un même salarié pourra tout au long de sa carrière, au fur et à mesure de ses changements de service, passer du statut de salarié à la position d'agent statutaire et vice versa. Il y a donc toujours des incohérences pratiques (élections, contrat de travail) qui ne suivent pas toujours ces changements.

Même si 80% des membres des CCI sont agents publics, il y a tout de même de précautions à prendre, notamment par un avocat spécialisé à qui vous confierez votre dossier.

Très cordialement.