Forum-juridique.net
LE 1er POINT D'ACCÈS GRATUIT AU DROIT

Qu'elle est la catégorie professionnelle ?

Par Visiteur

Convention collective mission locale et PAIO (3304)
elle répartit le personnel dans des emplois repères inclus dans de métiers
assistant de gestion est un emploi repère inclus dans les métiers "gestion"
l'employeur affirme que assistant de gestion constitue une catégorie professionnelle
je réponds qu'il ne s'agit pas d'une catégorie professionnelle
mais d'un emploi qui entre dans les métiers de la gestion et la catégorie des employés
noter qu'il comporte des attributions à la fois administratives et de gestion financière

---
Par Visiteur

Cher monsieur,

elle répartit le personnel dans des emplois repères inclus dans de métiers
assistant de gestion est un emploi repère inclus dans les métiers "gestion"
l'employeur affirme que assistant de gestion constitue une catégorie professionnelle
je réponds qu'il ne s'agit pas d'une catégorie professionnelle
mais d'un emploi qui entre dans les métiers de la gestion et la catégorie des employés
noter qu'il comporte des attributions à la fois administratives et de gestion financière

Le problème vient surtout de que vous appelez "une catégorie professionnelle". Qu'entendez vous pas là et en quoi cela a t-il une incidence?

Très cordialement.

Par Visiteur

Etant seul sur ce poste l'employeur à procédé à mon licenciement collectif pour motif économique
il argumente qu'étant seul sur ce poste(emploi) mon licenciement est automatique
qu'il n'a pas à faire appel aux critères de licenciement car je suis seul dans ma catégorie professionnelle

à noter que le service de gestion comporte plusieurs salariés qui sont chacun sur un emploi

---
Par Visiteur

Cher monsieur,

Effectivement, il ne faut pas confondre la notion "d'emploi" et la notion de "catégorie professionnelle" même si cela peut se recouper.

Il résulte de l'ancien article L 321-1-1 du Code du travail que les critères retenus s'apprécient par catégorie professionnelle visée par la ou les suppressions d'emploi, ou les sous-catégories ou échelons si la convention collective en dispose ainsi, l'application de ce principe peut conduire à licencier un salarié dont l'emploi n'était pas supprimé, parce qu'il a été désigné en application des critères. Et, inversement, un salarié dont l'emploi est supprimé peut ne pas être désigné par les critères de l'ordre des licenciements.

La notion de catégories professionnelles, qui sert de base à l'établissement de l'ordre des licenciements, concerne l'ensemble des salariés qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

S'il est vrai que la classification conventionnelle peut être dans certains cas un critère d'appréciation pour la détermination d'une même catégorie professionnelle, il n'en est ainsi que pour autant que l'on est en présence de fonctions de nature différente supposant une formation professionnelle distincte.

Ainsi par exemple, un employeur ne saurait faire valoir qu'il existe plusieurs catégories de consultants au sens de la classification conventionnelle et que chacune de ces catégories constitue à elle seule une catégorie professionnelle autonome si les fonctions de chacune de ces catégories de consultants sont rigoureusement de même nature et impliquent la même formation.
CA Poitiers 27 juin 2006 n° 04-3228, ch. soc., Ritorto c/ Sté Idep.

En conséquence, au delà de votre convention collective, au delà de la question de savoir si "l'emploi d'assistant de gestion" constitue une catégorie professionnelle, la notion qui domine est en réalité la suivante: D'autres salaries de l'entreprise exercent-ils des fonctions de même nature que les votre et aurait la même formation professionnelle que vous?

Si oui, alors le critère d'ordre des licenciement doit être appliqué.

Cela étant, La Cour de cassation a posé le principe que l'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements n'a pas pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 20 janvier 1998 n° 239 PB, Dupin c/ Me Sapin : RJS 3/98 n° 269, Bull. civ. V p. 16 n° 20 ; Cass. soc. 8 juin 1999 n° 97-40.739 (n° 2650 D), Fleury c/ Sté Pharmacie du Vert : RJS 7/99 n° 909, non publié au Bull. civ. ; Cass. soc. 27 avril 2000 n° 98-43.592 (n° 1860 D), SA Michel Plateel c/ Deully.).

La circonstance que l'employeur n'ait pas, dans le cadre d'un licenciement collectif, respecté les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements ouvre droit, non à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (voir NB-IV-5730), mais à des dommages et intérêts pour violation de l'article L 321-1-1 du Code du travail.

Très cordialement.