

FICHE
JURIDIQUE

26/03/2021



PSE

Précisions sur les catégories professionnelles

L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63.

Les articles L.1233-24-2 et suivants du Code du travail précisent l'ensemble des mesures que doit contenir le PSE à minima pour être considéré comme tel.

Le projet de licenciement collectif doit contenir « **Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées** ».

Seule la mise en œuvre d'un plan de départ volontaire autonome permet d'affranchir l'entreprise de déterminer des catégories professionnelles.

Définition : Une catégorie professionnelle regroupe l'ensemble des salariés qui exercent au sein de l'entreprise des **fonctions de même nature** supposant une formation professionnelle commune (Cass. soc. 18 mai 2011, n° 10-13.618 ; Cass. soc. 23 septembre 2015, n° 13-28.558 ; CE, 30 mai 2016, n° 387798).

Le Conseil d'Etat a précisé que « *Ces catégories regroupent, en tenant compte des **acquis de l'expérience professionnelle** qui excèdent l'obligation d'adaptation qui incombe à l'employeur, l'ensemble des salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune* » (CE, 7 février 2018, n° 403.001)

L'employeur doit démontrer que les postes au sein des catégories qu'il a définies sont **interchangeables** avec une simple formation d'adaptation et ne mettons pas en difficulté les salariés amenés à occuper un autre

poste au sein de leur catégorie d'un niveau de responsabilité ou domaine et niveau d'expertise différent du leur.

La catégorie professionnelle ne relève pas nécessairement de fonctions ayant une identité de poste, ni d'un statut général de cadre, ouvrier ou agent de maîtrise mais, d'une fonction présentant des degrés de responsabilités similaires nécessitant un bagage de connaissances professionnelles communes.

L'accord collectif doit utiliser le **terme de « catégorie professionnelle »** à l'exclusion de tout autre qui n'aurait pas le même sens et ne recouvrirait pas les mêmes aspects (ex « groupe métiers »)

Ainsi, l'employeur doit définir précisément, **en collaboration avec les représentants du personnel**, les caractéristiques constitutives de la catégorie professionnelle comme :

- le **niveau de formation et l'expérience requis**,
- le **niveau de responsabilité**,
- les **types de missions confiées** aux postes de cette catégorie (cf. au besoin les fiches de poste).

L'employeur devra proposer aux représentants du personnel un **tableau** de l'ensemble des catégories professionnelles (impactées et non impactées) en indiquant par colonne :

- L'intitulé des catégories,
- L'effectif total par catégorie,
- L'intitulé des postes supprimés, modifiés, vacants et créés au sein de chaque catégorie,
- Le nombre de postes supprimés, modifiés, vacants et créés au sein de chaque catégorie,
- Leur localisation.

