



Détermination de la Catégorie professionnelle convention

Par **fleurdejasmin**, le **04/11/2013 à 18:46**

Bonjour, rn rn J'effectue la vérification des bulletins de salaires de mon conjoint sur 5 ans, et je me pose une question sur la Catégorie professionnelle rn rn je voulais savoir si la CAT professionnel est-elle définitivement déterminer à la signature du contrat(et dans ce cas elle ne bouge pas jusqu'a résiliation du contrat)ou est-elle évolutive par rapport à l'évolution des compétences au sein de l'entreprise? rn j'arrive pas a trouver une réponse sur ce point, et ça change grandement le salaire et le taux horaire. rn rn Merci par avance a toute la communauté d'expertatoo. rn rn Fleur.

Par **moisse**, le **05/11/2013 à 15:10**

Bonjour, rn La catégorie professionnelle est amenée à changer au cours d'une vie professionnelle. rn On nomme cela une promotion. rn C'est ainsi qu'un maçon peut débiter comme ouvrier maçon, passer chef d'équipe, chef de chantier, conducteur de travaux.....PDG.

Par **fleurdejasmin**, le **05/11/2013 à 18:20**

Bonjour, rn Merci de votre réponse mais je parle de la Catégorie sur un meme poste exemple : vendeur catégorie 1 vendeur catégorie 2 vendeur Catégorie 3 , mon conjoint travail depuis 8 ans comme vendeur catégorie 1 et a été embauché en cat1 (alors qu'il avait eu différent contrats dans cette entreprise) en sachant que déjà il aurait du signé son CDI en catégorie 2

puisque'il avait plus de 3 mois d'expérience dans le même secteur je me base bien entendu sur la convention collective pour avancer ce que je dis. Depuis il au moins en catégorie 4 si on compare les tâches figurant sur sa convention et les tâches qu'il effectue au quotidien. Donc ma question est la suivante, la catégorie est-elle définie à l'entrée dans la boîte et elle ne bouge plus jusqu'à résiliation du contrat (et on peut simplement faire valoir son expérience et ses compétences dans une autre boîte) ou évolue-t-elle selon les compétences acquises au sein de l'entreprise et selon la durée d'expérience professionnelle? Bien cordialement.

Par **moisse**, le **05/11/2013** à **19:13**

Bonjour,
J'ai déjà répondu je pense.
La catégorie, l'indice,...tout ce que vous voulez et qui permet de classer dans une convention collective un emploi peut évoluer et n'est en rien statique.
S'il évolue dans le bon sens, cela se nomme une promotion. Dans le mauvais sens (cela peut arriver) une rétrogradation.
Le salarié peut toujours demander à bénéficier d'une promotion, d'une reconnaissance personnelle de son activité, tant de la validation de son expérience que de l'évolution des tâches qui lui sont confiées.
Et s'il est mécontent de son sort, aspirer trouver un autre emploi plus en adéquation avec ses mérites professionnels.

Par **fleurdejasmin**, le **05/11/2013** à **20:03**

Je vous prie de m'excuser j'insiste un peu mais il y a de la jurisprudence sur ce sujet et il est donc possible de faire valoir devant les juges le fait qu'un employeur attribue une catégorie inférieure au salarié pour le payer moins. Seule la comparaison entre les fonctions réellement exercées et celles décrites dans la grille de la CCN permet de déterminer la catégorie du salarié.
Le salaire doit être conforme à celui prévu par la convention collective: Pourvoi 00-44804. Cet arrêt est intéressant car il permet de voir comment il est possible d'analyser sa fiche de poste par rapport au descriptif de sa propre convention collective et le niveau de détail requis pour faire valoir une demande de revalorisation de sa classification.

Par **moisse**, le **06/11/2013** à **09:22**

Non rien de tel n'existe comme vous l'exposez.
Ce qui peut être l'objet d'un contentieux est l'application des salaires correspondants à une catégorie définie, l'employeur ne respectant pas les minima conventionnels par exemple, ou les régimes de retraite/prévoyance obligatoire selon le statut.
Ce qui peut être aussi débattu c'est l'adéquation entre catégorie et diplômes exigés pour occuper la fonction.
Autrement dit, personne ne se prendra par la main pour aller voir l'employeur et exiger de lui une promotion interne.