



Inégalité de traitement et Discrimination salariale

Par **INEGALITE**, le **20/08/2015** à **10:38**

Bonjour à tous

Je suis confrontée à une situation professionnelle délicate.

J'ai été sanctionnée pour avoir effectué des heures supplémentaires pour cause de surcharge de travail, l'employeur invoquant une insuffisance professionnelle (heures supplémentaires effectuées depuis des années, système de pointage mais sanction prononcée après le changement de logiciel (3 mois), l'employeur soutient n'avoir pas conservé les données du précédent logiciel).

Cela a eu pour conséquence une diminution de pertes de responsabilité, le retrait des délégations etc....

Constatant la dégradation de mon état de santé, mon médecin m'a mise en arrêt de travail et j'ai engagé une action prudhommale en résiliation de contrat de travail (paiement des heures supplémentaires + inégalité de traitement + harcèlement moral).

Suite à l'introduction de cette procédure, j'ai fait l'objet d'une procédure de licenciement.

Parallèlement, j'ai demandé que l'origine professionnelle de ma maladie soit reconnue, j'ai obtenu satisfaction.

Le jugement prudhommal est satisfaisant sur les différents points à l'exception de l'inégalité de traitement faute d'avoir pu produire les bulletins de salaires de collègues. Cependant, le Tribunal, dans sa discussion, a souligné « qu'un salarié qui a 30 ans d'ancienneté doit être rémunéré entre + de 50 % et le double des minima conventionnels, puisque ces minima sont conçus pour des personnes qui sont juste nommés dans la fonction sans tenir compte de leur ancienneté, ni de leur expérience ».

L'employeur a fait appel de la décision.

Afin de calculer l'assiette du préjudice financier lié à l'inégalité salariale et à la discrimination, je souhaiterais être fixée sur les points suivants :

- la possibilité de revendiquer EN APPEL, les contrats de travail et les bulletins de salaires

d'autres salariés (Arrêt C.C. du 19.12.2012),

- le sort des avantages acquis personnels dans les éléments de rémunération relatifs aux minima sociaux (à exclure ou à inclure). Le principe d'égalité de traitement se trouve faussé si les avantages individuels font partie intégrante des minima.

- La prescription relative au préjudice de carrière subi (puis-je revendiquer des dommages et intérêts sur la durée des pertes subies (salaires et retraites).

Afin de vous permettre plus aisément de répondre à mes demandes, j'expose les grandes lignes de ma situation professionnelle.

Salariée d'une banque régionale depuis 1976 et titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur, mon salaire d'embauche était le salaire à minima. Mon évolution salariale jusqu'en 1981 a été le résultat d'examens professionnels conformément aux dispositions de la première convention collective.

A compter de cette date, ma progression salariale a subi différents blocages, mon salaire évoluant principalement au titre des points d'ancienneté et de points garantis. J'effectuais des fonctions d'analyse, de contrôle, de prise de décisions de façon largement autonome et j'avais une fonction d'autorité ; je bénéficiais également d'une délégation générale de pouvoirs (correspondance convention collective = fonction cadre : je suivais les mêmes formations que les cadres). En 1994, j'ai obtenu le statut cadre sur décision du directeur général (plusieurs échelons franchis).

A compter de 2006, j'ai remplacé le chef de service du département mais je n'ai pas obtenu sa classification pour des tâches plus élargies. Une nouvelle fois, je considère avoir subi un préjudice de carrière ?

La convention collective a été dénoncée par 2 fois (1988 et 2002) et les avantages acquis au titre des points de diplômes bancaires et du niveau de classification associé ont été abrogés.

En 2002 (date de la convention collective actuellement en vigueur), il a été prévu que les points définitivement acquis (diplômes, ancienneté, points personnels garantis) étaient intégrés pour leur valeur annuelle en totalité dans le salaire de base.

Cette convention collective prévoyait une grille de référence pour l'application de la garantie salariale individuelle. Le salaire énoncé pour 5 ans d'ancienneté est identique pour l'ensemble des salariés du statut gradé au premier échelon de cadre (ce qui me paraît incohérent). Je n'ai obtenu aucune explication des délégués syndicaux sur la méthodologie de cette référence.

Je cherche à établir le montant du salaire que je dois retenir pour le comparer aux minima sociaux (exclusion de la contrepartie financière liée aux points d'ancienneté et points garantis que j'assimile à des avantages individuels acquis). Si je me réfère à cette méthode, mon salaire est inférieur aux minima (ce qui va dans le sens des commentaires des juges prudhommaux).

A toutes fins utiles, la personne qui m'a succédé a obtenu une rémunération annuelle supérieure de 30 K€/AN à la mienne pour une classification identique mais n'a pas été

confirmée dans son poste.

Je remercie tous ceux qui se rendront disponibles pour répondre à mes questions.

Bien cordialement.

S. JOLIVET

Par **P.M.**, le **20/08/2015** à **15:10**

Bonjour,

Il semblerait que vous voudriez transformer le forum en consultation juridique ou syndicale par un avocat ou un défenseur syndical sans que l'on ait les pièces sous les yeux ni même la référence de la Conention Collective applicable, ce qui n'en est pas le but et en plus rendrait la réponse peu sérieuse...