Image not found or type unknown

Ancienneté exacerbée sur un récent CDI dans la CCN51

Par **Lyrec0**, le **06/11/2021** à **20:07**

Bonjour,

Je remercie tout d'abord celles et ceux qui prendrons le temps de me lire, et encore plus les personnes qui pourrons m'apporter de l'aider sur notre problème.

Je vous fait un bref résumé de la situation.

Nous somme une équipe de paramédicaux (manipulateurs radio) qui travaillons au sein d'une structure hospitalière FEHAP de banlieue parisienne, qui est règlementée par la Convention Collective Nationale 51.

En juin dernier nous avons procédé à un recrutement d'un jeune manipulateur radio. Nous avons apprit en Aout qu'il percevait un salaire plus important que certains qui étaient en poste depuis plus de 5 ans, que sur son contrat de travail est indiqué une ancienneté équivalente à 16 années de pratique de la profession alors qu'il n'a que 21 ans, et est diplômé de l'année 2020.

Par soucis de transparence nous lui avons parlé du fait que cette situation ne nous parraissait pas normale, et lui avons demandé si il accepterait de nous montrer ses fiches de paye afin d'éclaircir cette situation. Il a dans un premier temps accepté ne nous montrer ses documents, mais quelques jours plus tard et suite à un entretient avec la DRH il a subitement changé d'avis et de comportement vis à vis de cette situation. Nous avons ensuite apprit qu'il aurait subit des pressions venant de l'administration afin de ne pas ébruiter les faits.

Nous avons donc prit la déscision d'écrire au service RH de notre hopital ainsi qu'à la directrice de notre hopital afin d'obtenir un entretient pour évoquer ce traitement de faveur qui ne nous semble pas normal.

Ma question est donc la suivante, y a t'il un texte de loi quelconque permettant à un employeur d'octroyer une prime d'ancienneté ne refletant pas la réalité de l'expérience acquise, et si oui sous quelles conditions?

Nous sommes dans une structure qui prône l'équité dans le traitement entre salariés, cette situation nous pèse fortement et malgré le fait que notre collègue soit tout à fait compétent, notre comportement vis à vis de lui en vient à être modifié inconsciement lorsque nous travaillons ensemble. Il va sans dire également que même si notre collègue ne montre aucune inquiétude, il se retrouve alors dans une position plus qu'inconfortable vis à vis de

l'équipe.

Je vous remercie par avance d'avoir prit le temps de me lire, en espérant avoir une réponse.

Par **P.M.**, le **06/11/2021** à **20:31**

Bonjour,

En tout cas votre collègue n'est pas réellement responsable de la situation qui n'est pas vraiment de son fait...

Pour justifier la non-application du principe jurisprudentiel "à travail égal, salaire égal", l'employeur ne peut invoquer que des raisons objectives pami lesquelles peut figurer la pénnurie de candidats avec des difficultés matérielles de recrutement mais cela ne devrait pas passer par l'octroi d'avantage lié à l'ancienneté non acquise...

Par **Lyrec0**, le **06/11/2021** à **20:46**

Il n’est en effet absolument pas responsable de ce traitement de faveur.

Nous étions bien en manque d’effectif au moment de son recrutement mais quelques semaines après nous avons aussi eue des nouvelles embauches qui n’ont pas eu de traitement de faveur, et dont leur salaire ainsi que leur ancienneté correspond à la réalité.

Un recrutement facilité par l’octroi d’une prime d’embauche par exemple serait tout à fait compréhensible, or il ne s’agit par de cela.

Cette jurisprudence est elle applicable dans tout les établissements? Dans toutes les conventions? Y a t’il un cadre juridique dans laquelle elle peut ne pas s’appliquer?

Par **P.M.**, le **06/11/2021** à **21:47**

C'est un principe général qui devrait s'appliquer en toutes circonstances mais ce devrait être les Représentants du Personnel qui se saisissent du problème ou pour lequel vous leur demandiez d'intervenir...

Par **Lyrec0**, le **07/11/2021** à **10:02**

La démarche de ne pas en informer les instances représentatives du personnel (syndicat) nous est propre. Nous voulions premièrement essayer de résoudre cette situation par nos propres moyens, sous peine de mettre le feu aux poudres dans l'hôpital en prévenant le syndicat.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Les informations, même sensés être confidentielles, circulent vite dans la structure.

Mais il va de soit que si lors de l'entretient nous n'aurons pas de réponse satisfaisante nous en informerons les assemblés représentatives du personnel.

Merci pour vos réponses, cela nous conforte dans l'idée que cette injustice n'est pas justifié et sort du cadre juridique.

Par **mig**, le **07/11/2021** à **18:14**

Bonjour, il faut aussi regarder si vous pouvez agir par une action en nullite pour vice du consentement et notammement pour maneuvres dolosives ou erreur innexsable lors du recrutemment

Par **P.M.**, le **07/11/2021** à **19:14**

Bonjour,

Je ne vois pas comment en l'occurrence l'intéressé pourrait invoquer un vice de consentement ou un dol lors du recrutement de l'autre salarié...

Par **Lyrec0**, le **07/11/2021** à **19:56**

Qu'es-ce qu'un vice de consentement?
Je ne suis absolument pas dans le milieu juridique et ne m'y est jamais intéressé, d'où mon plaisir à voir et lire les réponses de personnes qui sont plus compétentes que moi!

Par **P.M.**, le **07/11/2021** à **20:24**

Le vice de consentement ne peut pas vous concerner en l'occurrence, il faudrait que lors de son recrutement, votre collègue n'ait pas pu exprimer son accord sur le contrat de travail qui lui était présenté...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés