



Différence de traitement, "légale ou illégale" ?

Par **jp49150**, le **26/03/2014** à **17:22**

Bonjour, je vous présente brièvement le contexte :

J'ai, en novembre 2009 été embauché par la société X dans le cadre d'une JEI, pour intégrer le service contrôle qualité de l'entreprise Y. Toutes deux sont régies par la CC des industries chimiques et connexes. Mon embauche s'est faite au coefficient 190, bien que mon diplôme envisage un coefficient de 225. J'ai été maintenu à 190 jusqu'en juin 2010 où mon coefficient est passé à 225, puis j'ai basculé au coefficient 250 en 2012.

Mes interrogations sont les suivantes :

- L'entreprise avait-elle le droit de m'embaucher en Novembre 2009, à un coefficient inférieur au coefficient dicté par mon niveau d'étude et selon la CC des industries de la chimie ?
- Les premiers mois de salaire ne correspondent pas au grille de la CC, le complément de salaire semble manquer. Mon salaire était donc inférieur au minima alors dicté. Quels sont mes droits face à cette méprise ?
- Est-il légitime d'appliquer un ratio 35/38^e à mon salaire, depuis mon passage au coefficient 225 et toujours d'actualité à coefficient 250 en 2014 (Cela représente une différences de 150€ mensuel par rapport à mes collègues?
- Suis-je sous couvert des accords entreprises/employés Y concernant le maintien des salaire au passage des 35 heures sachant que je suis employé par X mais travaille effectivement pour Y?
- Tous les documents édités par la direction, portant les en-tête XY filiale principale de X et Y sont-ils applicables aux entités X et Y?
- Je suis embauché X mais travaille à temps complet pour le compte de Y, mon responsable direct et mes collègues directs ne font d'ailleurs pas partis de la même entreprise que moi, quelle est la limite de ce système, doit-on obligatoirement observés des écarts significatifs de traitement des salaires ? X, jeune entreprise innovante, est-ce normal que je travaille à 100% et ce depuis le tout début pour une autre société, ici Y ? Les statuts juridiques des deux entités sont-ils accordés pour cette embauche ?

Merci d'exprimer vos idées , connaissances et pistes pour avancement de mon dossier.

Par **P.M.**, le **26/03/2014 à 18:00**

Bonjour,

Si l'on décrypte, il s'agit donc apparemment d'une Jeune Entreprise Innovante...

La classification qui figure à la Convention Collective doit être respectée dès l'embauche avec le salaire correspondant...

Ce sont les Accords d'entreprises propres à l'entreprise dont vous êtes salarié qui vous sont applicables et il faudrait savoir si le maintien du salaire lors du passage au 35 h est également applicable aux nouveaux embauchés sinon, il paraît normal que les salaires soient recalculés sur la base de 35 h pour ceux-ci...

Par **jp49150**, le **26/03/2014 à 18:40**

Dans l'absolu je serais d'accord avec vous mais je suis le seul salarié pour lequel cet abattement est imputé, toutes entités comprises. J'explique le caractère toutes entités comprises : cela se décompose de la manière suivante

Groupe PI

N / B / Bd / S / A / ...

N, B, Bd, S et A sont sur le même site. Les contrats et SS sont différents d'une entité à l'autre et favorise les disparités et les différences de traitements.

Pour exemple dans mon service : Le responsable est sous contrat Bd (CC IAA) mes collègues sous contrat B (CC Chimie) et moi-même sous contrat N (CC Chimie créée en 2009 pour bénéficier du statut JEI sur une période donnée) et tous nous travaillons à 100% pour le compte de B. Est-ce "légal" de créer des entités à tour de main et d'embaucher sous contrats différents des personnes travaillant ensemble pour une autre entreprise que celle qui les embauche ?

Par **P.M.**, le **26/03/2014 à 18:56**

Excusez-moi mais si vous pouviez décrypter tout ceci car vous savez sans doute de quoi vous parlez mais votre interlocuteur pas forcément...

Le problème semble être différent maintenant car vous contestez en plus apparemment la validité de la sous-traitance qui au départ apparemment ne concernait que X et Y...

Il semble que tout ceci soit trop complexe pour être traité sur un forum...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel, voire d'un avocat spécialiste...

Par **jp49150**, le **26/03/2014 à 19:07**

Cela soulève encore un autre problème. J'étais éligible et électeur lors des élections de la délégation du personnel. Mais l'entreprise qui figure sur l'en-tête de mon contrat (il y a que là qu'elle intervient d'ailleurs en qualité d'en-tête) n'est pas sous couvert des DP qui il s'agit

d'une TPE.

J'ai écrit plusieurs fois à l'inspecteur de travail qui suit l'entreprise pour laquelle je travaille mais toujours sans réponses ou très, vraiment très vagues et nettement partiale (pro entreprise) sur les 4 dernières années personnes et en mesures ou ne souhaite me répondre.

Par **P.M.**, le **26/03/2014 à 19:17**

Je ne comprends pas comment vous avez pu être électeur et éventuellement candidat dans une entreprise qui apparemment est celle qui vous emploie s'il n'y avait pas lieu à élection par sa taille...

D'autre part, vous pouvez l'être éventuellement, sous certaines conditions dans l'entreprise où vous êtes en sous-traitance...

Par **jp49150**, le **26/03/2014 à 20:50**

La question principale de fond est finalement : D'après vous y a-t-il matière à chercher des irrégularités ? si vous pensez que oui avez vous des pistes à suivre ?

Par **P.M.**, le **26/03/2014 à 22:33**

Si vous me posez cette question c'est que vous avez mal lu mes réponses car je vous ai dit que le dossier semblait trop complexe pour être traité sur un forum au niveau de la sous-traitance qui pourrait comporter des irrégularités...

Au niveau classification et salaire, il me semble vous avoir répondu...

Par **jp49150**, le **27/03/2014 à 07:06**

Merci en tout cas pour vos réponses. Je vais aller consulter à un conseiller à la maison de la justice de mon département.

Je vous souhaite une bonne journée.

Merci encore !