



discrimination salariale entre salariés de même niveau de respons

Par **janjac10**, le **28/12/2011** à **15:56**

Bonjour,

On parle beaucoup de discrimination salariale entre hommes et femmes. Mais on n'en parle jamais en cas de différences de salaires entre salariés, hommes ou femmes, exerçant des fonctions à niveau de responsabilité comparable et dont les entretiens d'évaluation sont également comparables.

Et pourtant ces différences existent et on a parfois le sentiment qu'elles sont davantage dues à la personnalité des N+1 et à la sympathie qu'ils éprouvent à l'égard de leurs collaborateurs plutôt qu'à d'autres critères plus objectifs.

Que dit la loi ou la jurisprudence à ce sujet ?

Merci de votre réponse.

Cordialement

Par **P.M.**, le **28/12/2011** à **16:49**

Bonjour,

En cas de non application du principe "à travail égal, salaire égal" dans une situation identique cela peut être considéré comme une discrimination et fait donc l'objet de dispositions au Code du Travail mais est aussi effectivement largement traité par la Jurisprudence...

L'employeur peut aussi invoquer des éléments objectifs et pertinents pour justifier les inégalités...

On peut citer :

- [Art. L1132-1](#)

- [Art. L1133-1](#)

Mais il est difficile de citer la Jurisprudence sans connaître la situation précise et qui réponde à des circonstances particulières...

Par **julien10489**, le **30/12/2011** à **15:37**

Bonjour,

quel type d'argument peut il invoquer pour justifier d'une différence de salaire qui est parfois

énorme? du style 60% de plus pour un salarié ayant la même fonction, le même niveau de responsabilité, la même expérience (sinon moins importante)?

De plus, qu'en est il des variations de salaire d'une période à une autre alors qu'on travail le meme nombre d'heure voir plus. Ces variations sont de plus de 200€ sur un contrat de 20h par semaine!!

Merci par avance.

Par **P.M.**, le **30/12/2011** à **16:20**

Bonjour,

60 % pour un même horaire cela paraît effectivement énorme mais plusieurs facteurs peuvent intervenir comme l'ancienneté, la complexité des tâches confiées, le niveau des diplômes obtenus, la période de l'embauche ou même une technicité différente et suivant les circonstances une qualité de travail meilleure...

Sans voir les feuilles de paie, il est difficile de répondre sur des variations qui y figurent mais cela doit bien avoir une explication même si elle n'est pas licite...

Par **julien10489**, le **30/12/2011** à **16:29**

Alors, la personne avec laquelle je compare a été embauché le même jours que moi, on a les mêmes diplômes voir je suis supérieur car je suis bientôt BAC +5 et lui est en fac a BAC+3 je pense. Concernant le travail on fait exactement le même, on doit avoir les mêmes taux de vente aussi. Pour l'expérience, nous avons une expérience similaire car nous sommes du même âge. On travaille dans l'entreprise depuis presque un an et demi et j'ai l'impression que la gestion des salaires n'est pas très sérieuse et un peu en dents de scie.

Dans nos contrats il est écrit que l'on ne doit pas communiquer sur nos salaires. Donc ce n'est pas un argument que je peux avancer devant le management.

Qu'est ce que je peux faire pour remettre les choses dans le droit chemin?

Et quand on connaît le nom de l'entreprise et ses chiffres, on peut trouver ça assez scandaleux.

Par **P.M.**, le **30/12/2011** à **16:36**

Donc, si c'est uniquement un salaire fixe sans partie variable et que vous êtes certain de tout cela, il ne vous reste plus qu'à essayer de négocier une normalisation et, en cas d'échec, de saisir le Conseil de Prud'Hommes dont il appartiendra souverainement d'en apprécier en fonction des éléments fournis...

Par **julien10489**, le **30/12/2011 à 16:38**

Merci bien.

L'inspection du travail n'intervient pas dans ce genre chose?

Par **P.M.**, le **30/12/2011 à 16:48**

L'Inspection du Travail pourrait éventuellement intervenir lors d'une médiation, mais ce n'est pas vraiment son rôle sur un tel sujet...

Par **babouche73**, le **18/08/2015 à 17:46**

Bonjour ,

Je travaille dans une entreprise en immobilier (mon patron est le directeur ,sa femme est la manager et leur fils est mon collègue de travail)

Ce dernier (le fils)ne respecte pas les horaires de l'entreprise, réunion, permanence...J'ai a plusieurs fois tapé le poing sur la table en leur disant que les règles devaient être les mêmes pour tous. Ils m'ont dit que celui -ci allait faire des efforts ,mais rien ne change...je ne supporte plus cette différence, qui influe sur mon travail...aujourd'hui je souhaiterais partir et demandé une rupture conventionnelle, j'ai peur qu'elle me sois refusé...Que puis-je faire?

Par **P.M.**, le **18/08/2015 à 17:56**

Bonjour,

Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...