Image not found or type unknown

Egalité salariale homme femme

Par **nan77**, le **28/02/2018** à **13:59**

Bonjour,
Mon interrogation porte sur l'égalité salariale entre homme et femme. J'ai succédé à un responsable de production, licencié pour raisons économiques officiellement, mais chacun sait dans l'entreprise que c'était aussi pour son inefficacité dans ses attributions. Donc je lui ai succédé officiellement en qualité de cadre et de même titre un an après son licenciement. J'ai su par la suite, et par mon patron lui-même, que son salaire fixe était nettement supérieur au mien (2500 brut le sien contre 2000 brut le mien). Son licenciement a eu lieu en juin 2013, ma question est de savoir si je pourrais invoquer le principe "à travail égal, salaire égal" selon ces informations devant un tribunal compétent.
Je vous remercie de vos réponses.

Par **P.M.**, le **28/02/2018** à **14:26**

Bonjour,
Vous pourriez invoquer devant le Conseil de Prud'Hommes, le principe jurisprudentiel "à travail égal, salaire égal" mais l'employeur pourrait évoquer même pour un poste strictement identique avec des responsabilités équivalentes et les mêmes fonctions, pour justifier l'inégalité, des éléments objectifs liés au niveau de formation ou sa durée, à l'expérience professionnelle, à la difficulté de recrutement à une période donnée, etc...
D'autre part, vous n'étiez pas présent simultanément avec le salarié remplacé pour occuper le même poste...

Par **nan77**, le **28/02/2018** à **14:36**

Merci de votre réponse, oui le but de ma question était de savoir si ce principe pouvait être invoqué alors même qu'il s'agissait d'une "succession de poste". Donc d'après vous, ce principe ne pourrait pas s'appliquer dans ce cas-là ?
Cordialement

Par **P.M.**, le **28/02/2018** à **17:05**

Ce serait beaucoup plus discutable...

Par **nan77**, le **28/02/2018** à **18:15**

Me conseilleriez-vous de faire étudier ma demande par un avocat ?
Cordialement

Par **P.M.**, le **28/02/2018** à **18:39**

Je ne suis pas sûr que cela vaille le coup car déjà il faudrait que vous ayez les éléments de preuve et de toute façon, la prescription est de 3 ans...
Vous pourriez déjà demander à l'employeur par lettre recommandée avec AR de justifier cette différence...

Par **nan77**, le **28/02/2018** à **21:19**

Merci pour vos conseils.
Cordialement

Par **miyako**, le **01/03/2018** à **18:45**

Bonsoir,
Soyez quand même très prudente,ce genre de démarche pourrait se retourner contre vous ,et vous porter préjudice pour la suite de votre carrière.
Si vous avez des représentants du personnel parlez en avec eux et voyez ce qu'ils en pensent.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **nan77**, le **01/03/2018** à **19:03**

Bonsoir,
Oui je ne penses pas aller plus loin. Merci à vous d'avoir répondu de vos conseils également.
Cordialement

Par **P.M.**, le **01/03/2018** à **19:06**

Bonjour,
Autrement dit ne défendez jamais vos droits vis à vis d'un employeur car même en passant par les Représentants du Personnel, cela pourrait nuire à la suite de votre carrière...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Je pense que ce n'est pas ce genre de remarque que viennent chercher les internautes sur un forum juridique...
La personne est assez grande pour apprécier les risques...

Par **DRH France**, le **01/03/2018** à **20:35**

Bonsoir,
Même sur un forum juridique, le but n'est pas d'envoyer les internautes dans le mur.
Par expérience, mieux vaut ne pas commencer par une attitude agressive et contestataire.
Les recours comme le mot l'indique ne doivent être utilisés que lorsque les choses ne peuvent pas s'arranger autrement. En l'espèce, je conseillerais plutôt de commencer par un entretien de demande d'augmentation avec les arguments légitimes, mais de manière non agressive et en mettant en avant l'investissement dans le poste.
Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **01/03/2018** à **20:55**

[citation]Je ne suis pas sûr que cela vaille le coup car déjà il faudrait que vous ayez les éléments de preuve et de toute façon, la prescription est de 3 ans...
Vous pourriez déjà demander à l'employeur par lettre recommandée avec AR de justifier cette différence...[/citation]
Je ne crois pas que ce soit envoyer dans le mur...
Je me trompe peut-être mais j'ai l'impression que la salarié a en 5 ans de temps essayé d'avoir une augmentation...
D'autre part, j'ai pour habitude de répondre à un sujet et à la question posée :
[citation]ma question est de savoir si je pourrais invoquer le principe "à travail égal, salaire égal" selon ces informations devant un tribunal compétent.[/citation]
Question à laquelle vous ne répondez pas si l'augmentation est refusée car elle n'était pas de savoir comment négocier une augmentation...

Par **miyako**, le **02/03/2018** à **23:08**

bonsoir,
En tout cas le fait d'invoquer sans cesse le recours aux CPH pour un oui pour un non,n'est certainement pas la meilleure façon de résoudre les problèmes dans les entreprises.
Beaucoup d'affaires ne devraient jamais aller devant le CPH ,même pour des licenciements car pour le plus grand nombre ,des transactions sont toujours possibles.Ces dernières peuvent être homologuer par un juge .
J'ai toujours favorisé le dialogue et la négociation et je pars du principe qu'il vaut toujours mieux un accord qu'un mauvais procès interminable et coûteux.
Si l'augmentation est refusée ,ce n'est pas en créant un conflit que le problème sera résolu ,et l'ambiance au travail risque de devenir vite intenable.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **02/03/2018** à **23:39**

Bonjour,
Le fait d'indiquer que c'est le Conseil de Prud'Hommes qui est compétent est l'information qu'il est nécessaire de fournir sur un forum juridique...
Chacun est libre ensuite en fonction des autres informations données de se déterminer...
Vous favorisez le dialogue sauf quand vous incitiez à tort les salariés d'attaquer l'employeur au moment de la mise en place des complémentaires santé en prétendant que l'on pouvait conserver un contrat individuel...
En l'occurrence dans ce sujet, il me semble que l'intéressée a bien compris les risques qu'elle aurait pris en saisissant le Conseil de Prud'Hommes et libre à elle d'agir comme bon lui semble car elle est dotée de suffisamment de bon sens sans qu'il y ait besoin de donner des leçons...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés