



L'employeur peut il cacher les grilles de rémunération?

Par **metche83**, le **08/11/2009** à **13:16**

J'ai appris que dans ma société des personnes de qualification similaires ont des salaires différents. Une personne n'ayant pas d'ancienneté peut toucher plus qu'une personne ayant 3 ans d'ancienneté. J'ai demandé à ma boîte à voir les grilles de rémunération ce qu'elle a refusé. Peut-on nous cacher les grilles de rémunération?? Cette société n'est régie par aucune convention collective. Elle est seulement régie par le droit du travail.

Par **loe**, le **08/11/2009** à **17:47**

Bonjour,

Si l'entreprise n'est pas soumise à une convention collective, l'employeur peut payer ses salariés comme bon lui semble.

Il ne peut pas rémunérer en dessous du SMIC, mais c'est tout, il n'est soumis à aucune obligation.

si vous voulez confirmation, téléphoner à l'inspection du travail.

Par **micpaq**, le **08/11/2009** à **18:31**

Pour faire court : il y a un grand principe : " A travail égal, salaire égal "

Cependant, un employeur peut déroger à ce principe si un élément objectif (diplôme, expérience etc) peut être mis en avant. Par contre, s'il est payé plus parce qu'il s'agit du neveu du patron (par exemple), on n'est plus dans le cadre d'un critère objectif et là, vous devriez faire valoir ce principe.

Si vous dépendez d'une convention collective (mentionnée sur votre bulletin de salaire) vous pouvez aller sur legifrance.gouv.fr rubrique conventions collectives et vérifier gratuitement les classifications et grilles de salaires.

D'autre part, le code du travail dispose que votre employeur doit vous renseigner sur la

convention dont vous dépendez et doit en tenir un exemplaire à jour pour les salariés.

Cordialement

Par **loe**, le **08/11/2009** à **18:50**

Si vous dépendez d'une convention collective (mentionnée sur votre bulletin de salaire) vous pouvez aller sur legifrance.gouv.fr rubrique conventions collectives et vérifier gratuitement les classifications et grilles de salaires.

D'autre part, le code du travail dispose que votre employeur doit vous renseigner sur la convention dont vous dépendez et doit en tenir un exemplaire à jour pour les salariés.

Et voilà ce qu'il y a dans le message de Metche83 :

Cette société n'est régie par aucune convention collective. Elle est seulement régie par le droit du travail.

Donc je persiste : pas de convention collective, l'employeur fait ce qu'il veut, sauf à payer en dessous du SMIC.

Par **micpaq**, le **08/11/2009** à **19:48**

Lu sur un ouvrage professionnel, à méditer :

La Cour de cassation a imposé une application élargie de ce principe « A travail égal, salaire égal » à tous les salariés, quel que soit leur sexe, placés a priori dans une situation identique de travail. Dans une décision fondatrice datant de 1996, elle a considéré que la règle de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes était une application de la règle plus générale « A travail égal, salaire égal » énoncée par les articles L. 133-5, 4o et L. 136-2, 8o anciens du code du travail, alors en vigueur, ce dont il se déduisait que « l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique ».

Par **loe**, le **08/11/2009** à **20:24**

Je suis bien d'accord avec vous sur cette théorie, mais dans la pratique, hélas ...

L'employeur qui rémunère ses salariés 'à la tête du client' trouvera toujours des arguments qui abondent dans son sens.

C'est la même chose lorsque l'employeur place ses employés par rapport à la classification prévue dans la convention collective, mais que certains touchent juste le minima, alors que d'autres sont au dessus, sans pour autant changer d'échelon ou de grade.

Même si la situation semble inacceptable, c'est tjours l'employeur qui se dira le 'maître' et n'en fera qu'à sa tête.

Par **micpaq**, le **08/11/2009** à **23:33**

J'ose encore croire à la justice prud'homale ; un dossier bien monté peut avoir des chances d'aboutir, qui ne tente rien n'a rien. Il est vrai que le contrat de travail est bien inégal, au détriment du salarié mais l'histoire à démontrer à plusieurs reprise qu'il ne faut pas baisser les bras.

J'en terminerai là sur ce sujet en espérant ne pas avoir semé le trouble dans l'esprit de Metche.

Par **ours73**, le **14/01/2015** à **13:29**

bonjour
quand on dépend d'une convention collective, l'employeur peut-il refuser la consultation de la grille des salaires de l'entreprise
merci à la personne qui peut me répondre

Par **P.M.**, le **14/01/2015** à **16:43**

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

Par **ours73**, le **14/01/2015** à **19:21**

bonsoir
mon employeur invoque l'article l1222-6, fermeture partielle d'un service livraison et me propose une modification du contrat de travail avec une baisse d'environ 300€ net par mois et en m'obligeant à être réserviste pour palier au congé du dernier conducteur.
Dans sa lettre il marque le nouveau niveau auquel (le même qui figure sur mon bulletin de salaire actuel) je serais affecté ce qui me pose plusieurs questions
comment sur un même niveau de rémunération sur le salaire de base il y a autant de différence
en plus je suis nouveau élu au CE et dernièrement mon patron a confirmé qu'à niveau égal dans l'entreprise salaire égal
en CE EXTRAORDINAIRE je lui ai demandé la grille des salaires il a refusé de la donner
merci de m'apporter une solution d'autant que j'ai déjà entamé une procédure au prud'homme pour une sanction pécuniaire et refus de payer les frais de repas pour une formation
merci et bonne soirée

Par **P.M.**, le **14/01/2015** à **21:14**

Bonjour,

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