Image not found or type unknown

Salaire différent pour même poste

Par **serpico**, le **12/01/2012** à **00:13**

Bonjour,
J'imagine bien que mon cas n'est pas isolé, je suis actuellement technicien informatique en charge du parc de ma région (soit 7 agences).
Dans cette entreprise, nous sommes actuellement 7 techniciens chacun affecté à un certain nombre d'agences, ce nombre pouvant varier d'une région à l'autre (j'ai des collègues qui ont jusqu'à 14 agences à leur charge). Toutefois, j'estime nécessaire de préciser que le parc informatique de chaque agence peut varier énormément (de l'ordre de 10 PC pour les petites agences à plus de 100 sur les plus grandes). Bien sûr vous l'aurez compris, les personnes gérant des périmètres de 14 agences ont plus de petites agences, les miennes ayant en moyenne un parc d'une quarantaine de postes.
Cela fait maintenant 7 ans et demi que je suis dans la société, de la même manière que mes autres collègues, je suis cadre et je dispose d'un véhicule de fonction pour mes déplacements en agence.
Lorsque je suis entré dans la société, nous étions uniquement présents sur le périmètre Nord-Est de la France, suite à divers rachats de société, notre groupe a acquis une présence sur le territoire national complet.
Après ce descriptif (en espérant que ce n'était pas trop long), voici mes questions :
1) Je gagne 1600 € nets et mes collègues sont au minimum à 2000 nets (dont un qui est à plus de 2500 nets). Sachant qu'il n'y a pas de prime d'ancienneté chez les cadres dans notre société, peut-on me dire que mes collègues gagnent plus pour des raisons d'ancienneté ?
2) A fonction équivalente sur la fiche de paie et à coefficient équivalent, comment une telle différence peut-elle s'expliquer légalement ?
3) Lorsque je demande une justification d'une telle différence à mes dirigeants, on me dit que mon "malheur" aura été d'avoir été intégré à la société avant les divers rachats, disons que plus de 6 ans après le rachat de la plus grande entreprise, je pensais que légalement il y aurait peut-être des choses à revoir.
4) En cas de départ volontaire de ma part, y a-t-il un recours auprès des prud'hommes ou de l'inspection du travail pour obtenir une compensation de cette différence ? Si oui quels sont les éléments que je dois mettre à disposition ?
5) J'ai participé au déploiement de trois solutions au niveau national nécessitant des compétences particulières pour lesquelles j'étais quasiment le seul à répondre aux critères de sélection. Bien évidemment j'ai touché une prime durant le déploiement du premier projet, mais bizarrement rien du tout pour les deux autres. Puis-je considérer ma participation à ces projets comme une reconnaissance de mes compétences ?
Je reste à votre disposition pour toute information complémentaire.

Par **janus2fr**, le **12/01/2012** à **08:22**

Bonjour,
Déjà, vous pouvez vérifier dans votre convention collective que votre coefficient est compatible avec vos fonctions et que votre salaire est bien au dessus du salaire minimum conventionnel pour votre coefficient.

Par **P.M.**, le **12/01/2012** à **09:34**

Bonjour,
L'employeur peut justifier les différences de traîtement entre les collaborateurs à niveau de qualification égale par des éléments objectifs assez divers comme l'expérience, l'ancienneté, la difficulté des tâches confiées, etc...
La réponse de l'employeur est un peu curieuse non pas qu'elle puisse être réellement contestée mais s'il estime que vous avez subi un malheur par la date de l'entrée dans l'entreprise, il lui est facile de le réparer pour une meilleure cohésion salariale...
L'Inspecteur du travail ne pourra rien faire et en cas de départ de l'entreprise vous pourriez toujours exercer un recours le délai de prescription étant de 5 ans à condition de n'avoir pas signé un reçu pour solde de tout compte ou de l'avoir dénoncé dans les 6 mois...
Tous les éléments qui peuvent plaider pour une meilleure appréciation de vos compérences et une revalorisation de votre rémunération peuvent être évoqués...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés