



Travail égal, salaire inégal

Par **Xang333**, le **27/09/2015 à 22:10**

Bonjour,

J'ai démissionné de mon poste suite au refus de ma demande de rupture conventionnelle. Mon remplaçant est plus âgé que moi. Nous avons le même diplôme mais il est d'un sexe différent et a moins d'expérience dans le domaine et moins de compétences linguistiques que moi. J'ai dû le former personnellement. Pourtant mon employeur l'a embauché en CDI avec une rémunération supérieure à la mienne de plus de 10% !!

Il s'avère que j'avais demandé une augmentation correspondant à la rémunération du nouveau lors de ma promotion, mais ma direction me l'a refusé me disant que c'était trop pour le poste que j'occupais...

Puis-je obtenir un rappel de salaire auprès du tribunal des prud'hommes ?

Merci

Par **P.M.**, le **27/09/2015 à 22:26**

Bonjour,

Vous pourriez mais l'employeur risque d'invoquer des raisons objectives diverses comme des difficultés particulières de recrutement, il en serait donc de l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes...

Par **miyako**, le **27/09/2015 à 22:39**

Bonsoir,

Vous avez démissionné de l'entreprise, si votre salaire était conforme à votre convention collective, je ne vois sur quelles critères vous allez plaider devant le CPH. C'est l'employeur qui décide selon les accords et les conventions applicables et il peut très bien augmenter quelqu'un au mérite. Si vous partez sur la discrimination, homme/femme, ce sera très difficile à démontrer devant le CPH, puis en appel, car l'employeur pourra argumenter le mérite et son droit d'embaucher librement ; il a le droit de payer au dessus du salaire conventionnel.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **27/09/2015** à **22:46**

Le mérite qui justifierait une augmentation ne peut pas intervenir présentement puisque c'est pratiquement au moment de l'embauche du remplacement...

Si l'employeur peut payer au-delà du salaire minimum garanti, il doit aussi normalement respecter le principe jurisprudentiel "à travail égal, salaire égal" mais qui est très difficile à cadrer...

Par **janus2fr**, le **28/09/2015** à **08:15**

Bonjour,

Difficile ici de plaider le "à travail égal, salaire égal". En effet, nous ne sommes pas dans le cas de deux collègues en fonction qui feraient le même travail et seraient payés différemment. Il y a ici un ex-salarié et un nouveau. Le nouveau est mieux payé que ne l'était l'ancien, mais cela ne prouve rien. Sans revenir même sur les raisons objectives qui peuvent justifier une différence de salaire, l'employeur peut tout à fait arguer que l'ex-salarié, s'il était resté, toucherait aujourd'hui le même salaire. Il est impossible de démontrer le contraire puisque le salarié a quitté l'entreprise !

Par **P.M.**, le **28/09/2015** à **09:12**

Bonjour,

L'ex-salarié a été au même moment dans la même entreprise avec le nouveau pendant il est vrai peu de temps mais il n'y a pas un écart de plusieurs mois ou plusieurs années...

Personnellement, je me garderais de préjuger de la décision du Conseil de Prud'Hommes même si l'affaire est effectivement difficile à plaider et à condition d'avoir les preuves ou de se les faire fournir...