Revision du salaire après 6 ans à l'étranger !

Par Visiteur

Bonjour,

Apres 6 ans passes a l'etranger pour le compte de ma societe (contrat local anglais) je suis sur le point de signer un contrat de travail (de droit francais base en France) en tant que cadre (coefficient 400) et dans un echange d'email avec la direction de ma societe, il a ete convenu d'un salaire pour 2011 et 2012 suivi de cette mention :

"Révision du salaire juin 2012 pour 2013 et plus."

Et cette mention n'apparait pas dans mon contrat de travail et la DRH me soutient que cela n'a pas de valeur et donc qu'il est inutile de la mettre dans le contrat de travail.

Seulement j'ai accepte le poste a la condition de pouvoir reviser le salaire en 2012 - car le salaire d'entree est inferieur d'au moins 20% de ce qu'il devrait etre pour ce genre de poste (premier poste avec ce genre de responsabilite).

Puis-je negocier que cette clause soit inscrite dans mon contrat ou le simple fait de detenir un email sera suffisant pour prouver ma bonne foie en cas de litige ? Ou alors faut-il preciser les termes de la renegociation en 2012 des maintenant plus cliarement ?

Merci d'avance de votre aide.

Cordialement,

Par Visiteur

Cher monsieur,

Seulement j'ai accepte le poste a la condition de pouvoir reviser le salaire en 2012 - car le salaire d'entree est inferieur d'au moins 20% de ce qu'il devrait etre pour ce genre de poste (premier poste avec ce genre de responsabilite).

Puis-je negocier que cette clause soit inscrite dans mon contrat ou le simple fait de detenir un email sera suffisant pour prouver ma bonne foie en cas de litige ? Ou alors faut-il preciser les termes de la renegociation en 2012 des maintenant plus cliarement ?

Je suis assez d'accord sur le DRH pour dire qu'une telle clause n'a en effet aucune valeur.

En effet, que cette clause soit inscrite ou non, le salaire peut être révisé à n'importe quel moment, toujours sous réserve que les deux parties soient d'accords sur le montant de la révision (qui ne signifie d'ailleurs pas forcément à la hausse).

En conséquence, ce n'est pas parce qu'il y a une clause de révision que votre salaire devra forcément être modifié à la hausse en 2012 et inversement, ce n'est pas parce qu'il n'y a pas de clause que vous ne pourrez pas obtenir une révision à la hausse de votre salaire.

Une telle clause n'a donc pas grand intérêt.

A partir de là, soit vous prenez le risque et vous verrez bien ce qu'il se passe en 2012; soit vous faites inscrire, si cela est possible selon vos fonctions, une sorte de prime sur objectif, c'est à dire une prime bien définie, en fonction de chiffre précis.

Très cordialement.