



Droit du travail et équité salariale

Par Travers

Bonjour,

J'aimerais avoir des informations concernant ma situation professionnelle.

Je viens d'être "bêtement" embauchée en tant que salariée cadre au sein d'une société de conseil, avec un vrai décalage entre mon expérience effective (et niveau de qualification) et mon niveau de rémunération. Je suis facturée et valorisée auprès de ma cliente avec ma réelle expérience professionnelle, ce qui crée un décalage considérable entre ma contribution et mon salaire brut, et notamment une très grande différence avec les autres salariés. J'ai bien conscience qu'un tel rendement de la part de ma boîte peut être considéré comme du vol, sachant que l'écart avec l'intégralité de mes collègues est impressionnant. Je suis de très loin la plus faible rémunération, proportionnellement à ce que je rapporte (plus faible salaire pour une des contributions les plus élevées).

J'aimerais ainsi avoir le plus d'informations possibles sur le plan juridique afin de m'aider dans mes échanges avec mon entreprise. Les négociations directes avec mon employeur sont-elles finalement le seul moyen d'obtenir une situation financière équitable ?

Le rapport de force est clairement côté employeur à mon sens, le fait de parler simplement d'augmentation n'a pas de sens véritable pour une évolution saine. Existe-t-il des éléments juridiques ou contractuels pouvant m'aider à revaloriser ma situation ("variantes d'un salaire égal pour un travail de valeur égale") ?

Merci à vous.

Par kang74

Bonjour

Il n'y a aucun vol : il vous appartenait de négocier votre salaire en mettant en avant votre expérience et vos diplômes .

Si vous avez un profil intéressant, le rapport de force est équilibré car vous pouvez aller ailleurs quand vous le souhaitez .

Il vous suffit donc de chercher un autre emploi, plus intéressant, et de mettre sur la table cette problématique avec cet employeur .

Pour le reste, tant qu'il n'y a pas discrimination qu'il faut prouver, un employeur a le droit d'avoir ses propres critères, tant qu'ils sont objectifs .

L'employé aussi d'ailleurs : vous pouvez préférer gagner moins mais avoir des horaires ou un lieu de travail qui vous est plus favorable , plutôt qu'un bon salaire .

Par Henriri

Hello !

Vous pourriez tenter la piste de l'égalité des salaires hommes/femmes :

[url=https://travail-emploi.gouv.fr/legalite-de-remuneration-entre-les-femmes-et-les-hommes-et-les-obligations-des-employeurs]https://travail-emploi.gouv.fr/legalite-de-remuneration-entre-les-femmes-et-les-hommes-et-les-obligations-des-employeurs[/url]

Peut-être y a-t-il aussi une voie dans votre convention collective ?

Mais vous venez, "bêtement" comme vous dites, d'accepter ce poste avec cette rémunération (cf votre contrat de

travail). Cela ne vous met pas en bonne position pour contester la rémunération convenue avec votre nouvel employeur et envisager sereinement l'avenir dans cette entreprise.

A+

Par stepat

Bonjour,

Si vous vouliez être payé uniquement au regard de vos formations, il aurait été plus pertinent de vous mettre à votre compte.

Car un employeur "n'achète" pas des diplômes mais des compétences (ce qui n'est pas la même chose) et une productivité.

Il est donc souvent fréquent que le salaire soit plus faible à l'embauche(même en faisant abstraction des augmentations de salaire qu'ont pu avoir des salariés avec une ancienneté plus conséquente).

Il me semblerait malvenu de venir négocier dès à présent un salaire que vous avez accepté, sans avoir le couteau sur la gorge. Cela peut interroger l'employeur sur bien des choses.

Perso, je vous conseillerais plutôt d'attendre le premier entretien d'évaluation et de mettre, à cette occasion en avant vos compétences, vos résultats, votre productivité, la réalisation de vos objectifs, etc sur des bases factuelles

Par Isadore

Bonjour,

Par défaut le salaire entre le salarié et son employeur est librement négocié tant qu'il respecte le minimum légal ou conventionnel.

Il existe une multitude de critères objectifs pouvant justifier des différences de salaire.

Au sens légal le vol est l'appropriation frauduleuse du bien d'autrui. Le fait qu'un employeur marge beaucoup sur ce qu'il facture au client n'est pas du vol.

J'aimerais ainsi avoir le plus d'informations possibles sur le plan juridique afin de m'aider dans mes échanges avec mon entreprise. Les négociations directes avec mon employeur sont-elles finalement le seul moyen d'obtenir une situation financière équitable ?

Non, vous pouvez passer à la concurrence ou alors essayer de démontrer devant les prudhommes que votre employeur pratique une forme de discrimination au sens légal, ce qui nécessite d'avoir l'avis d'un avocat avant de tenter quelque chose.

Mais évidemment quand on commence à sortir du cadre amiable avec son employeur il faut se poser la question du départ. Un employeur dispose de beaucoup de moyens d'empoisonner légalement la vie d'un salarié. Et de plus il ne risque pas grand-chose à vous licencier pour un motif bidon au vu de votre faible ancienneté.

Un salarié qui veut rester dans l'entreprise doit éviter de se fâcher avec son employeur pour autre chose que des motifs très graves : santé, harcèlement...

Par Travers

Merci à tous pour vos retours. Bonne fin de week-end !