



Requalification de mon contrat de travail ou pas ?

Par **kline51**, le **29/12/2009** à **16:51**

Bonjour à tous, rn rn Tout d'abord je me presente stephane de Reims. Je suis employé dans une entreprise de securité depuis Octobre 2003. rn Un beau jour mon directeur d'Agence vient me voir en me proposant d'evoluer dans la société. En effet un Assistant d'Exploitation vient de demissionner et il faut le remplacer. Jusque la aucun soucis pour moi bie au contraire car n'ayant aucun diplome ce poste est une sacrée opportunité. rn rn Mais voila depuis ce qui se passe: rn rn J'ai commencé comme Assistant d'Exploitation (Agent de maitrise) le 17/11/08. Avec une lettre de mission des plus basique avec tacite reconduction. Mais il s'avere que cette lettre de mission n'a jamais été respecté puisque je fais exactement le meme travail que mon collegue en face de mon bureau, qui lui est Agent de maitrise au coef 185, alors que moi j'ai gardé mon contrat de travail initial d'agent de securité coef 140 avec une prime de 200 euros brut par mois. La difference de salaire est brut de 304.74 euros. J'ai l'intention d'attaquer au prud'homme en demandant la requalification de mon contrat de travail en Agent de Maitrise comme mon collegue (vu qu'on fait le meme travail) et le recalcule des pertes de salaires, heures supp, recup etc. Un prejudice certainement aussi mais quoi ?? je ne sais pas. rn rn Mes questions: Que puis je demander exactement en prejudice, et ai je une chance de gagner surtout. Mon patron après ma demande m'a fait une lettre de recommandation suite a ma demande ou il precise bien que je suis assistant d'exploitation rn rn Je reste a votre disposition si vous voulez que je vous eclaircissent car je pense etre un brouillon dans mes explications.

Par **babia**, le **03/01/2010** à **21:00**

la réponse s'appelle "à travail égal, salaire égal" et l'inspection du travail peut venir constater l'infraction et ensuite tu peux saisir les prud'hommes. Tu a intérêt à avoir des éléments de preuves sérieux en ce qui concerne la différence de rémunération et pour justifier le "travail égal". http://www.entreprise-et-droit.com/lng_FR_srub_10_iart_633-Que-signifie-le-principe-%20-A-travail-egal-salaire-egal-%20-.html La première démarche à faire est de demander par courrier recommandé à ton employeur d'avoir le coef et le salaire correspondant à ton emploi.

Par **kline51**, le **07/01/2010** à **10:55**

Bonjour, Comme éléments de preuve, j'ai une lettre de recommandation de mon ancien Directeur de Région qui précise et dit que je suis promu Assistant d'exploitation. De nombreux mails sont aussi en ma possession, mes cartes de visites, organigramme de la société où j'apparais comme mon collègue comme Assistant d'Exploitation. C'est comme mon responsable que j'avais qui me demandait de poser mes heures de délégations une journée par semaine et qui me disait qu'il était hors de question que cela génère des heures supplémentaires il me les imposé presque en faites. Cordialement

Par **babia**, le **07/01/2010** à **11:11**

Tu parles du salaire et du coef du gars dans le bureau d'en face. Il te faudra une preuve de son salaire et de son coef. Commence par envoyer un courrier recommandé à ta direction et si ça ne marche pas, il faudra te rapprocher d'un syndicat et saisir les prud'hommes. Tu me parles d'heure de délégation, tu es donc représentant du personnel, quel mandat as-tu ? Les heures de délégation doivent être prises au moment où tu en as besoin pour accomplir ton mandat. Dans la mesure du possible tu peux avertir ton responsable avant mais ce n'est pas obligatoire. Voilà

Par **kline51**, le **07/01/2010** à **14:28**

Alors le salaire de mon collègue est dans notre convention collective et grille de salaire, faut-il que je lui demande une fiche de paie ? D'autre part je suis Titulaire au Ce, DP, et secrétaire du CHSCT et j'ai 25 heures de délégation.

Par **kline51**, le **14/01/2010** à **11:27**

Plus de réponse de personne