



Remplacement pour congé maternité payé plus

Par **Mick_drome**, le **28/04/2020** à **22:15**

Bonjour,

Ma compagne est tombée enceinte en 2019. Elle a d'abord été en arrêt de travail à partir de fin octobre et ensuite en congé maternité. à partir de janvier. Et bientôt elle sera en [congé parental](#).

Elle est opticienne diplômée et travaille dans le même magasin (uniquement avec son patron) depuis 2013. Elle a été remplacé par une autre fille de même expérience, même diplôme, d'abord en CDD puis maintenant en [CDI](#) (à la demande de cette personne).

Ma compagne fait toutes les tâches du magasin (servir clients, montages lunettes, caisse, pointer les factures de la société, rangement, inventaire)

Cette personne est payée 2500 (plus ou moins) en brut et ma compagne un peu moins de 1900. Elle le sait car elles ont mangé ensemble pour discuter du magasin et du travail.

Ma compagne est vraiment très déçue car elle a régulièrement demandé à être augmentée et elle a toujours essuyé un refus poli "plus tard quand les finances iront mieux".

Ma question est : "Est-il légal de payer un remplaçant plus à compétence et tâche équivalente ?" Si non, quels sont les recours possible ? Est-il possible de demander une revalorisation salariale depuis l'[embauche](#) de cette personne, à savoir novembre 2019 à hauteur de l'écart ?

Est-ce que le CDD puis CDI peuvent impacter la réponse ? Même si le CDD ne précise pas "en remplacement de Mlle X" c'est réellement un remplacement poste pour poste.

Merci d'avance de votre aide et du temps que vous pourrez m'accorder.

Bonne soirée

Par **morobar**, le **29/04/2020** à **10:09**

Bonjour,

[quote]Ma question est : "Est-il légal de payer un remplaçant plus à compétence et tâche équivalente ?" [/quote]

Rien ne l'interdit;

De plus vous pensez les tâches

identiques, mais ne pouvez que supputer pour ce qui est de la compétence.

Si non, quels sont les recours possible ?

Cette controverse est du ressort exclusif du conseil des prudhommes.

Même si le CDD ne précise pas "en remplacement de Mlle X"

Cette affirmation paraît gratuite, c'est une mention obligatoire et qui paraît conforme à la situation. En outre c'est le seul salarié qui peut se plaindre et faire requalifier, le cas échéant, son contrat.

Ici pas de controverse, le contrat aurait été transformé en CDI.

Est-il possible de demander une revalorisation salariale depuis l'[embauche](#) de cette personne, à savoir novembre 2019 à hauteur de l'écart ?

On peut tout demander même une voiture de course. Mais quant à obtenir c'est une autre paire de manches.

Si vous voulez exprimer que cette demande peut prospérer en justice, clairement c'est non.

En fait vous ne pouvez pas prouver grand chose hélas pour vous. Votre dossier va donc ne contenir que des supputations, des allégations, des râgots.