



A travail égal, salaire égal ?

Par **Droitsalarié**, le **04/11/2020** à **15:36**

Bonjour, l'entreprise est-elle dans son droit de ne pas mentionner un intitulé de poste dans la cartographie des métiers mis à disposition des salariés ? Une entreprise est-elle dans son droit de posséder des grilles salariales pour différents sites, sans les porter à connaissance de leurs salariés ? Une entreprise a-t-elle le droit d'avoir différents intitulés de postes, classifications et salaires différents au sein d'un même service où les responsabilités, les missions et les objectifs sont identiques, à travail égal ? L'entreprise a négocié un salaire plus faible sur le site A en juin 2018, sous prétexte d'un site différent et monoclient contrairement au site B initial qui est multiclients. J'ai accepté. Quelques mois plus tard, je signe un avenant de contrat pour ma mutation sur le site B, aucune revalorisation n'a été faite. L'entreprise est-elle dans son droit ? Il y a moins de quatre ans, l'entreprise remplaçait et revalorisait une personne dans ce même service : Niveau junior / Chef de projet Image – Régisseur / salaire brut mensuel de 2400 €. Pour mon cas, junior ou pas, il y a une grande différence d'intitulé de poste (Chargé de production), de classification (agent de maîtrise), et de rémunération (2160 € brut). L'entreprise est-elle dans son droit ?

HISTORIQUE : janvier - février 2019 : Repéré par l'entreprise sur LinkedIn et démarché pour un entretien le 14 février sur le site B : Chargé de projet vidéo / multiclient / négociation salariale autour de 31/33k€ annuel. Entretien très favorable mais qui n'aboutit pas à cause de la perte d'un gros contrat et par conséquent d'un Plan de Sauvegarde d'Entreprise sur le site B.

mai 2018 : On me propose un entretien sur le site A : Chargé de production photo / monoclient / aucune négociation salariale lors de l'entretien. Après un avis favorable des équipes du site A pour m'embaucher, la RH me demande de descendre ma rémunération à 26k brut annuel. Soit une différence d'environ 5k€ annuel.

mai 2019 : Je suis en renfort sur le site B.

Janvier 2020 : On me propose de rester de manière permanente sur le site B. Lorsque l'avenant m'a été présenté, j'ai demandé oralement et non par écrit à mon directeur de site un rééquilibrage salarial par rapport à mon site et service. Cette demande a été refusée sur le champ, malgré mes efforts pour l'entreprise et la hausse de clients et de mes

responsabilités. La justification qui m'a été donné supposait que cette décision doit être soumise au Groupe, mais que si je faisais ma demande lors des entretiens annuels individuels de 2020, je serai prioritaire sur le site pour une augmentation en 2021 au plus tôt.

Mon sujet est assez complexe, n'hésitez pas à me contacter.

Merci pour votre aide.

Par **morobar**, le **05/11/2020 à 08:25**

Bjr,

L'entreprise est-elle dans son droit de ne pas mentionné un intitulé de poste dans la cartographie des métiers mis à disposition des salariés ?

En français courant cela signifie quoi ?

Une entreprise est-elle dans son droit de posséder des grilles salariales pour différents sites, sans les porter à connaissance de leurs salariés ?

Les salaires versés sont différents entre la France et la Roumanie, voir notre constructeur automobile bien connu.

Une entreprise a-t-elle le droit d'avoir différents intitulés de postes ?

Vous devriez émigrer en Corée du Nord avec cet état d'esprit.

En France c'est comme au pake, celui qui paie a le droit de voir et les autres non.

Par **Visiteur**, le **05/11/2020 à 09:18**

Bonjour

Ajoutons que le salaire n'est pas déterminé que par les caractéristique d'une fonction ou d'un poste. Il y a des gens qui se payent plus chers que d'autres

Par **Droitsalarié**, le **05/11/2020 à 09:27**

Bonjour,

Mon sujet concerne une entreprise française, implantée en France. Si je n'ai pas précisé le lieu, par évidence, il s'agissait de la France.

Merci pour votre retour ESP. Si les caractéristiques d'un poste ne sont pas forcément déterminées par une fonction ou un poste, pourriez-vous m'expliquer quelles sont les autres caractéristiques ?

J'ai étudié 7 années (cursus production audiovisuel + cursus Ecole Supérieure de Commerce) qui comble largement l'expérience ou les études des personnes de mon service.

Merci pour votre aide.

Par **Visiteur**, le **05/11/2020 à 10:34**

Il est difficile de décréter une inégalité de traitement, il faudrait comparer 2 salariés aux profils et formations identiques, sur des postes identiques en activité, responsabilité et dénomination.

[Doc](#)