



Mise à jour de l'échelon et coefficient non respectée

Par **Stephane56**, le **22/09/2019** à **15:13**

Bonjour,
Depuis 10 ans dans mon entreprise mon employeur n'a pas revu mon coefficient 100 et ma position II.
D'après mes recherches et calcul liés aux conventions collectives de notre branche je devrais à ce jour je devrais être à un coefficient de 120.
Le delta de salaire annuelle est de 5007.40 . pour 2019
En sachant que je peux réclamer 3 ans d'arriéré de salaire le total est proche de 12 000 .
J'ai toujours eu de bon rapport à mon employeur mais je pense qu'il est obligé d'appliquer nos conventions collectives pour respecter le droit du travail et de la concurrence (Si nos concurrent applique à la lettre ce droit ;-).
J'ai trois questions :
- Est-ce mon employeur peut se soustraire à ce droit en argument par mon faible niveau pour un coefficient de 120 ?
- Comment le contraindre à appliquer ce droit ?
- En cas de licenciement après conflit au prudhommes est-ce que mon indemnité calculée sera celle perçue ou celle théorique légale ?
- Auriez-vous une expérience de cette situation ?
Merci

Par **morobar**, le **23/09/2019** à **08:59**

Bonjour,
D'après mes recherches et calcul liés aux conventions collectives de notre branche je devrais à ce jour je devrais être à un coefficient de 120.
Le promotion automatique à l'ancienneté (autrement que par le minimum salarial) est rarement inscrite dans les conventions collectives. Il faudrait donc citer la disposition à laquelle vous vous référez qui imposerait à l'employeur cette promotion.
- Est-ce mon employeur peut se soustraire à ce droit en argument par mon faible niveau pour un coefficient de 120 ?
SI la qualification visée implique la possession d'un ou plusieurs diplômes

l'employeur peut conditionner la promotion à la production de ces diplômes ou à une formation équivalente voire même organiser cette formation.

[quote]Comment le contraindre à appliquer ce droit ?[/quote]

Cette controverse est du ressort exclusif du conseil des prudhommes.

[quote]En cas de licenciement après conflit au prudhommes[/quote]

Voilà, vous voulez dire: saisine du CPH après licenciement pour la requalification de ce dernier ?

[quote]est-ce que mon indemnité calculée sera celle perçue ou celle théorique légale?[/quote]

Il appartient aux parties de chiffrer leurs demandes en détaillant et justifiant les calculs.

Par **Lag0**, le **23/09/2019 à 09:39**

[quote]Le promotion automatique à l'ancienneté (autrement que par le minimum salarial) est rarement inscrite dans les conventions collectives.[/quote]

Bonjour Morobar,

Pourtant, j'en connais pas mal...

Par exemple, la cc cadres métallurgie :

Position II : 100.

Après 3 ans en position II dans l'entreprise : 108.

Après une nouvelle période de 3 ans : 114.

Après une nouvelle période de 3 ans : 120.

Après une nouvelle période de 3 ans : 125.

Après une nouvelle période de 3 ans : 130.

Après une nouvelle période de 3 ans : 135.

Par **Stephane56**, le **23/09/2019 à 10:50**

Bonjour ,

Merci pour vos réponses , oui effectivement il s'agit de la convention de la métallurgie :

La convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, IDCC 650, dispose en son article 21 que « Les ingénieurs et cadres débutants accèdent au classement de la position II et de la position III prévues pour les ingénieurs et cadres confirmés dès que leurs fonctions le justifient. ».

L'article 22 précise que la position II correspond à un coefficient 100.

Après 3 ans en position II dans l'entreprise, le coefficient passe à 108, puis à 114 après une nouvelle période de 3 ans, puis à 120 après une nouvelle période de 3 ans ; après une nouvelle période de 3 ans : 125 et ainsi de suite jusqu'à au coefficient 135.

Par **morobar**, le **24/09/2019 à 08:50**

Si tel est le cas, il est possible de remonter 3 ans en arrière pour ce qui est de la rémunération.

Je ne connais pas du tout cette convention, mais en général les salaires conventionnels sont des minimas.

Ce qui compte, c'est le salaire réel et non un salaire fictif basé sur une proportion.

En cas de refus plusieurs solutions, selon qu'on pense qu'il sera possible ou non de rester dans l'entreprise en cas de conflit.

* signaler le problème à l'employeur;

* prendre acte de la décision de l'employeur, démissionner sous ce titre (pas de préavis) et saisir simultanément le conseil des prudhommes. Il est censé se réunir sous 30 jours.

A déconseiller car une démission reste une démission surtout si le CPH ne requalifie pas en licenciement sans cause.

* saisir le CPH en vue d'une résolution judiciaire du contrat de travail

* saisir le CPH en vue de faire établir la nouvelle nomenclature et le salaire correspondant, en présentant et justifiant une demande de régularisation sur

