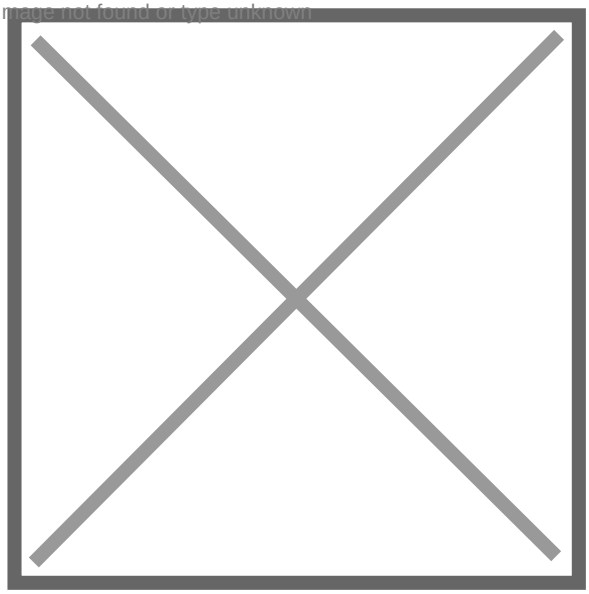
Image not found or type unknown



Réhabilitation salaire initiale

Par **dgacic**, le **18/05/2017** à **15:15**

Bonjour,
J'ai été embauché dans un grand groupe de défense en cdi après avoir démissionné de mon ancienne société. En termes de salaire, je me suis aligné sur ce que je percevais dans l'autre société après 16ans d'ancienneté... En fin de de période d'essai, le manager (avec les RH) a décidé de me conserver mais en baissant mon salaire de 15% , ainsi que de rétrograder ma position au niveau de la convention collective. La manœuvre a été faite comme suit:
Rupture du contrat de travail une semaine avant la fin de la période d'essai (avec paiement du délai de prévenance).
Puis une semaine plus tard, proposition d'un nouveau contrat avec un salaire revu à la baisse (-15%). Dans l'intitulé du poste sur le nouveau contrat de travail un mot a disparu....
L'ancienneté que j'avais acquise avec l'ancien intitulé a été conservée (soit 6 mois) et reporté dans le nouveau contrat. J'ai été dispensé de période d'essai. Je n'ai pas eu le choix que d'accepter et de signer ce nouveau contrat revu à la baisse, sinon c'était le chômage...
Aujourd'hui, je regrette d'avoir quitté mon ancienne boîte car si j'avais su jamais je n'aurais changé pour perdre 15%...Cette méthode est abjecte, mais juridiquement cela tient probablement la route...? Par ailleurs, le périmètre et mon travail n'ont absolument pas changé (même si un mot dans l'intitulé du poste a disparu...). A cause de cette baisse ma vie c'est précarisé...Je trouve cela totalement abjecte et injuste, ma motivation pour travailler est au plus bas…
J'aurais voulu savoir si cette manœuvre peut être portée devant les prud'hommes afin d'obtenir une réhabilitation du salaire négocié initialement ? Quelle seraient mees chances de se faire réhabiliter ? Le cas échant, quelle peuvent être les conséquences...?
Avez-vous déjà eu connaissance de cas similaires ?
Merci de votre aide.

Par **morobar**, le **18/05/2017** à **15:30**

Bonsoir,
Comme vous le dites, la manœuvre est légale.
Le seul angle à vérifier est la durée de la période d'essai primitive.
Pour le reste il faudrait connaître les circonstances de l'embauche primitive.
Je ne dis pas qu'une saisine du CPH est sans espoir, on pourrait soutenir que la rupture de la période d'essai est abusive, puisqu'une nouvelle embauche est proposée pour le même périmètre d'activité.
SI vous êtes prêt à la bagarre, avec la certitude de perdre votre emploi, vous pouvez saisir le CPH sur la rupture de la période d'essai.
Les arguments sont:
* premier emploi avec qualification et salaire convenus et convenables à vos yeux.
* manœuvre astucieuse pour vous contraindre à accepter une novation contractuelle ayant un caractère de rétrogradation.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés