



Augmentation annuelle de salaire

Par **MATIM**, le **11/02/2012** à **07:44**

Bonjour,

Dans une PME de moins de 50 salariés:

Question 1 : une augmentation de salaire peut-elle être inférieure à l'inflation?

Question 2 : l'employeur peut-il refuser oralement de justifier par écrit à l'un de ses employés les raisons d'une augmentation plus faible que la moyenne pratiquée dans l'entreprise?

Question 3 : l'employeur peut-il dire à l'employé qu'il se réfère à une grille de salaire interne mais ne pas vouloir lui communiquer cette grille, ni à l'employé, ni aux représentants du personnel?

En vous remerciant.

Bien cordialement,

Par **pat76**, le **11/02/2012** à **15:46**

Bonjour

Pour commencer, l'employeur est obligé de remettre la grille des salaires même s'ils sont internes à l'entreprise, aux délégués du personnel s'ils en font la demande.

Un refus de sa part équivaudrait à une entrave à la fonction de délégué du personnel. C'est un délit passible d'un emprisonnement et une amende.

Donc, les délégués du personnel devront lui demander par écrit de leur remettre lors de la prochaine réunion, la grille des salaires interne à l'entreprise.

Ils lui préciseront qu'en cas de refus de sa part, ils saisiront le Président du Tribunal de Grande Instance et déposeront une plainte pour entrave à la fonction de délégué du personnel.

Ils préciseront également qu'ils aviseront l'inspection du travail de la situation.

Si votre employeur n'est pas un obstiné, il comprend vite qu'il vaudra mieux pour lui ne pas refuser.

Par **MATIM**, le **11/02/2012** à **21:05**

Bonsoir Pat et merci pour votre aide.

Sur quel texte de loi puis-je m'appuyer pour demander cette grille? Car mon employeur est bel et bien du genre obstiné.....Je suis DP depuis un certain nombre d'années, et nous avons demandé à plusieurs reprises à avoir cette grille, ce qu'il a toujours refusé....

D'autres éléments de réponse sur mes autres questionssinon?

Un grand merci.

Par **pat76**, le **12/02/2012** à **14:34**

Bonjour

Laissé l'employeur s'obstiné. Pour la prochaine réunion, vous demandez que l'on mette à l'ordre du jour la présentation de la grille salariale interne à l'entreprise.

Article L2315-12 du Code du travail:

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus.

L'employeur répond par écrit à ces demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes des délégués du personnel et les réponses motivées de l'employeur sont, soit

transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

Ce registre, ainsi que les documents annexés, sont tenus à la disposition des salariés de l'établissement désirant en prendre connaissance, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail.

Ils sont également tenus à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

Arrêt de la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation en date du 2 juin 1976; Bulletin Criminel n° 196:

" Le défaut de tenue du registre constitue en lui-même atteinte au fonctionnement régulier de l'institution des délégués du personnel.

Article L2313-1 du Code du travail:

Les délégués du personnel ont pour mission :

1° De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;

2° De saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Article L2313-2 du Code du travail:

Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Personnellement, je vous conseille d'informer l'inspection du travail sur la situation actuelle.
Je pense que l'employeur ne s'obstinera plus si il sait qu'il risque un emprisonnement.

Par **MATIM**, le **12/02/2012** à **15:37**

merci pour toutes ces précisions.

J'essaierai de vous tenir informé de la suite des opérations.

Bien cordialement