



Payée moins pour le même travail??

Par **emilie21**, le **15/07/2008** à **15:21**

Bonjour,

je suis étudiante en thèse. Embauchée en CDD en septembre 2006 comme technicienne supérieure (contrat européen renouvelable chaque année réalisé par le labo pour financer ma thèse). A cette époque tout les étudiants en thèse avaient le même type de contrat.

Le 1er mai 2007 les activités de mon laboratoire ont été transférées au sein d'une nouvelle entreprise. Rien n'a changé pour moi jusqu'à la date de fin de mon CDD en septembre 2007.

Mon nouvel employeur m'a gardé mais il a été procédé à un changement de mon statut. J'ai donc désormais un contrat de formation doctorale. Je suis donc à priori passé cadre puisque je cotise à la caisse des cadres maintenant.

Aujourd'hui, j'ai donc le même contrat que les autres doctorants de cette entreprise, je fais un travail équivalent et j'ai les mêmes qualification mais je suis payée 200 euros de moins/ mois puisqu'ils m'ont gardés au même salaire que j'avais quand j'étais technicienne du à l'article L122-12 (où il est dit qu'ils doivent au moins maintenir le salaire de base annuel).

Ma question est la suivante:

cette article s'applique t'il réelement dans mon cas?? étant donnée que mon statut à été modifié par leur soin et après la date du transfert des activités.

Au delà de cette différence de rémunération certaines conditions pour lesquelles j'avais signé en commençant ma thèse ont changé comme par exemple mes congés payés qui avec mon précédent contrat de technicienne était payés dans le cas où je ne les auraient pas pris et qui aujourd'hui doivent être pris obligatoirement avant la fin de mon contrat sinon ils ne seront pas

payés.

Merci de vos réponses et de votre aide

Pour l'instant j'essaye d'avoir des explications sur cette différence de salaire au près de la direction mais il ne me répond pas.

Si j'étais sûr que ce ne soit pas légale je pourrais être un peu plus offensive dans mes demande.

Par **coolover**, le **23/07/2008** à **15:06**

Le monde des CDD est toujours aussi précaire manifestement :)

Tu indiques que tes conditions de travail ont changé après la fin de ton CDD, il s'agit donc d'un nouveau contrat et ton employeur n'est pas tenu de te reproposer un contrat aux mêmes clauses et conditions.

De ce point vue là, ton employeur pouvait donc te faire changer de statut.

Cependant, il doit nécessairement t'appliquer le statut correspondant à ta qualification professionnelle (de cadre par exemple). Pour déterminer à quelle qualification tu as appartenu, il faut tout d'abord regarder dans ta convention collective la définition des différentes classes applicables. Ensuite, il faut regarder tes fonctions réellement exercées et vérifier à quelle catégorie tu es rattachée (Voir par exemple Cass. soc., 24/01/2008, Pourvoi N°06-45985). Il faut avouer que cette opération n'est pas toujours simple.

Une fois ta qualification déterminée, ta convention collective te donnera le reste des informations dont tu as besoin : salaire minimum, droits aux congés payés, tâches que l'on peut te demander d'effectuer etc....

L'article L122-12 du code du travail dont ils te parlent n'est pas vraiment applicable car cet article concerne le transfert des contrats de travail. Si ton 1er CDD a bien été transféré en vertu de cet article, le nouveau contrat dont tu bénéficies n'est pas concerné.

En revanche, concernant ta rémunération, il y a effectivement ce grand principe du "à travail égal, salaire égal", que l'on traduit juridiquement sous la notion d'égalité professionnelle et du principe de non discrimination (Article L1131-1, code du travail)

Si tu es en CDD, l'article L1242-15 du code du travail prévoit que "La rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, perçue par le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions."

Si tu es en CDI, ton employeur doit être en mesure de justifier la différence de rémunération entre toi et tes collègues (expérience, qualification, méthode de travail, nombre de tâches, etc...).

Quant à tes droits aux congés payés, si tu as de nouveau un CDD, l'article L1242-16 du code du travail prévoit que "Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre effectivement."

En d'autres termes, si on ne te permet pas de prendre tes congés, tu peux demander une indemnité mais si on te permet de les prendre mais que tu n'as pas voulu le faire, alors tu ne peux prétendre à aucune indemnité.

En cas de CDI, le principe est le même : si c'est ton employeur qui t'as empêché de prendre tes congés, tu as droit à une indemnité, sinon tu n'as droit à rien :)

Par **emilie21**, le **23/07/2008** à **17:29**

Bonjour,

merci pour vos réponses. Je vais potasser la convention collective...