



## Promotion refusée comme suite à contentieux aux prud'hommes

Par **amigo50**, le **23/11/2014** à **17:50**

Bonjour

Un litige m'oppose à mon employeur pour suppression d'avantage en nature. Comme conséquence et alors que j'occupe un poste d'un niveau supérieur à celui de ma catégorie professionnelle, il m'est refusé la promotion qui accompagne ce poste. Le litige devant les prudhommes n'est pas encore réglé. ma question est faut il engager une nouvelle procédure pour violation du principe de " à travail égal, salaire égal" ou bien utiliser le premier litige et élargir son objet. Si c'est la deuxième option qu'il faut utiliser, alors comment faire? Une dernière information la première question est maintenant au niveau du bureau de départage. Merci à ceux qui pourront éclairer ma lanterne. Bien cordialement.

Par **moisse**, le **23/11/2014** à **19:13**

Bonsoir,

Tout dépend des dates.

La règle est l'unicité d'instance

Code du travail R1452-6:

==

Toutes les demandes liées au contrat de travail entre les mêmes parties font, qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur, l'objet d'une seule instance.

Cette règle n'est pas applicable lorsque le fondement des prétentions est né ou révélé postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes.

==

L'audience de départage est semblable aux autres, vous pouvez toujours rajouter des nouvelles demandes.

Cela signifie que si vous occupez ce poste antérieurement à votre conflit portant sur l'avantage, vous devez respecter la règle d'unicité.

Si a contrario le poste a évolué, mais pas votre statut, après la saisine du CPH vous pourrez effectuer une nouvelle saisine.

Par **amigo50**, le **23/11/2014** à **19:22**

Je vous remercie de votre réponse et de votre intérêt.

J'ai été recruté sur ce poste avant la saisine de la Cour. Mais les faits concernant le litige sur l'avantage sont antérieurs à ce recrutement. Je ne sais pas si je suis clair :)

Maintenant, je peux aussi peut être lier les deux affaires en argumentant que le refus d'entériner la promotion constitue une sorte de sanction liée à mon action devant les tribunaux.

Cdlt

Par **moisse**, le **23/11/2014** à **19:39**

Non ce n'est pas très clair, vous ne pouvez pas bénéficier d'avantage en nature sans être DEJA salarié de l'entreprise.

a) Si vous avez fait l'objet d'un changement de poste, celui-ci est traduit par un avenant, un ordre, une mutation, une augmentation... Tout cela est daté

b) vous avez un différent portant sur la suppression d'un avantage en nature SANS compensation, controverse portée devant le CPH et actuellement en départage.

c) je ne saisis pas où se situe le refus d'entériner la promotion.

Par **amigo50**, le **23/11/2014** à **19:57**

Je vais être plus clair.

J'ai toujours été salarié de cette entreprise. Les postes sont classifiés en accord avec la convention nationale du secteur. Je suis cadre supérieur et j'avais cet avantage, que j'ai rendu au moment d'une suspension de contrat, à mon retour, je ne l'ai pas récupéré et pendant des années je l'ai réclamé jusqu'au moment où le délai de prescription m'a obligé à porter l'affaire devant les prudhommes. Avant d'atteindre cette date et dans le cadre de ma mobilité au sein du groupe, j'ai postulé à un poste de cadre dirigeant d'un niveau supérieur à celui que j'avais et il se trouve que j'ai été retenu. Je précise que ce poste était classifié à un niveau supérieur et donc aucune ambiguïté possible. La encore je n'exige pas que les choses se fassent immédiatement mais après 3 ans dans le job, en donnant toute satisfaction et en dépassant tous les objectifs, tout cela est documenté, on me fait comprendre que je ne peux pas connaître de promotion, car il faut prouver selon la procédure en vigueur que je suis capable de tenir un poste de ce niveau. Du pur kafka. Bien entendu cette réponse m'a été donné par écrit et après avoir porter l'autre affaire devant les prudhommes. J'espère avoir été un peu

plus clair. Une dernière précision en reconnaissant mon nouveau niveau, je devrais automatiquement récupérer l'avantage perdu. Dans ma situation antérieure cet avantage était exceptionnel, dans celui de cadre dirigeant il fait partie du package.

Par **moisse**, le **24/11/2014** à **08:42**

Bonjour,

Si je comprends bien, vous avez bénéficié d'une voiture de fonction, rendue pendant une période de suspension du contrat de travail

Si tel est le cas, la suppression de cet avantage n'est pas en pratique prescriptible, uniquement la compensation qui doit être mise en place en contrepartie de cette suppression. Avant saisine du CPH pour cette suppression, vous avez postulé et obtenu une promotion.

Puis après vous avez saisi le CPH.

Cette promotion au bout de 3 ans n'est toujours pas actée, c'est d'autant plus dommage selon votre propos, qu'elle impliquerait l'attribution de l'avantage conventionnellement et non plus contractuellement.

Vous devez à mon sens retenir l'unicité d'instance et envisager la résolution judiciaire du contrat de travail, sauf si pensez toujours avoir de l'avenir au sein de cette société semble-t-il d'une taille importante.

Par **amigo50**, le **24/11/2014** à **10:46**

Bonjour

Vous avez parfaitement compris la situation. En ce qui concerne le dernier point, je ne cherche pas à quitter l'entreprise. Jusqu'à maintenant, j'ai réussi à cloisonner mon activité et donc ma performance, du contentieux qui m'oppose à l'entreprise. Personne ne conteste que je fasse mon travail et que je sois un contributeur, on peut me reprocher de ne pas respecter les règles coutumières, lorsque celles-ci sont en contradiction avec les règles écrites et notamment la loi.

En résumé, je veux ce qui m'est dû, pas plus mais pas moins. Et je ne souhaite pas quitter le groupe.

Si je puis abuser de votre amabilité; Comme techniquement je peux élargir l'objet de mon litige, au fait que le principe "à travail égal salaire égal", a été violé. Est ce qu'on peut considérer cela comme une sanction déguisée, est ce quelque chose qui contrevient le droit du travail.

Merci d'avance.

Cordialement

Par **moisse**, le **24/11/2014** à **16:07**

Bonsoir,

Le principe que vous exposez "à travail égal salaire égal" est peu compatible avec des

fonctions de direction dans laquelle l'intuitu personae est en général important. Il apparaît plus judicieux de demander la requalification de l'emploi conformément aux indications de la convention collective.

En effet vous n'êtes pas à même de démontrer que les autres directeurs du groupe ont un salaire autre que le vôtre, vous ne faites que le supputer.

Pour le reste lier ce blocage à votre saisine peut aider, mais je ne vois pas comment vous pouvez espérer rester au sein du groupe après avoir traîné sa direction devant le CPH.

Je vous rappelle que votre dossier est en départage, ce qui signifie que des principes soit de salariés soit de direction sont considérés comme atteints.

En général ceux sont les employeurs qui provoquent le départage lorsqu'ils pensent que l'employeur défendeur/demandeur agit conformément à des principes généraux "politiquement corrects" tandis que les conseillers salariés cherchent pour les mêmes raisons à sanctionner l'ensemble de l'action patronale au travers de l'un d'entre eux.

Par **amigo50**, le **24/11/2014** à **17:11**

En fait je peux prouver qu'il y a inégalité de traitement car la fonction que j'occupe est classé à un niveau où par convention il y a une part variable qui va de 0 à 30% alors que moi, je suis entre 0 et 20% maximum. Donc voilà, la différence de traitement ne peut se justifier que par une forme de discrimination que je n'ai pas à qualifier. C'est à l'employeur d'expliquer cette différence.

Votre remarque sur le comment pourrais je rester dans le groupe, a un fondement juridique ou simplement humain. Étonnement et malgré le litige, je suis très bien noté, mes objectifs sont dépassés et reconnus par écrit par ma hiérarchie.

J'apprécie vraiment votre intérêt et vos commentaires qui montrent votre compétence dans le domaine. Pourriez vous m'indiquer comment techniquement ou quelle procédure je dois suivre pour rajouter cette nouvelle doléance à la procédure en cours. Dois je écrire à la Cour, à mes adversaires etc..

Merci d'avance. Ah j'oubliais de vous dire que je me défend seul.

Cordialement

Par **moisse**, le **24/11/2014** à **17:40**

Je vous confirme qu'il ne s'agit pas d'une inégalité de traitement, puisque vous ne savez pas comment sont rémunérés les autres directeurs et que vous aurez bien du mal à vous procurer des témoignages en ce sens.

Par contre les prescriptions conventionnelles sont opposables.

Au passage je vous indique que la discrimination est sanctionnée pénalement, mais que le CPH n'est pas compétent pour qualifier pénalement une situation.

Je ne suis pas le plus qualifié pour ce qui concerne la procédure, mais vous devez faire part à votre adversaire de ce nouveau grief, lui adresser copie de vos documents en LR/AR

Ensuite selon le principe de l'oralité des débats vous exposerez à l'audience votre nouvelle demande et déposerez des conclusions.

Je ne suis pas certain que vous devez déposer au greffe cette nouvelle demande, mais pas

certain non plus du contraire. Vous ne risquez donc rien à le faire en LR/AR  
Pour bien connaître le fonctionnement des grands groupes cette affaire laissera des traces et un jour ou l'autre vous serez expulsé/muté/...bref l'objet d'une chasse à l'homme, il est indifférent que vous ayez eu tort ou raison, simplement vous avez mis en cause les autorités supérieures.

C'est le syndrome du mutin.

Un simple salarié parvient à le supporter car souvent entouré par ses collègues et autres représentants du personnel, il en va autrement pour un cadre de direction qui sera en outre confronté aux recherches de références.

Par **amigo50**, le **24/11/2014** à **18:43**

Vous avez tout à fait sur le syndrome du mutin. Je le savais et j'ai franchi le rubicon.

Merci de vos commentaires à nouveau.

Bien cordialement