



Avenant au contrat et menace de rupture

Par **chichois1972**, le **03/04/2012** à **17:04**

Bonjour,

Bonjour,

je suis cadre commercial chez un constructeur multinational depuis 1 an et 11 mois.
Mon employeur apporte un avenant au contrat de travail en expliquant tout d'abord que le marché national Français est en difficulté, et il annonce des pertes financières en France et au niveau Groupe.

Il modifie le poids de mes points variables qui rentrent en ligne de compte pour le calcul de mon salaire en modifiant le mode de rémunération qui me semble trop peu précis : il est écrit : *"une évaluation de votre résultat sera conduite à la fin de chaque trimestre. Le chiffre d'affaires sur votre secteur réalisé par votre assistante commercial sera compté à 50% dans le calcul de votre salaire variable. Ce quota sera calculé sur la base des chiffres remontés par vous et par les assistantes aux Directeur Commercial et au Directeur des Opérations"*.

.... et en fin de cet avenant, il est écrit : *" En cas de refus, nous serions contraints d'envisager la rupture de votre contrat de travail"*.

[s]Mes question[/s]s :

1_ Suis je en droit de demander des précisions sur le nouveau mode de calcul de mes points variables sans signer cet avenant ?

2_ Cette dernière phrase paraphée, constitue t-elle une menace de licenciement ? Cela relève t-il d'une tentative d'intimidation ?

Merci de l'intérêt que vous porterez à mon cas.

Cordialement

Par **pat76**, le **03/04/2012 à 18:29**

Bonjour

Qu'indique exactement votre contrat initial concernant la partie fixe et la partie variable de votre salaire?

En cas de refus de signer l'avenant, le seul licenciement auquel pourra procéder votre employeur sera un licenciement économique.

C'est une manière de vous mettre la pression pour signer l'avenant.

Je présume que vous avez des délégués du personnel chez votre employeur il serait opportun de les informer de la situation.

Par **chichois1972**, le **03/04/2012 à 21:03**

Bonsoir Pat76,

tout d'abord, merci de votre réponse très rapide !

Sur mon contrat initial le mode de calcul de ma partie variable se résume à un % en fonction du chiffre réalisé l'année en cours par rapport à l'objectif (avec plusieurs paliers) et une partie fixe négociée en début de contrat.

Aujourd'hui, de ce que je comprend, une partie de mon chiffre réalisé sur l'année en cours se verra amputé et attribué à l'assistante commerciale. Aucune mesure concrète et précise n'est envisagée. Cela remet en cause mon niveau de salaire sur la partie variable, loin d'être négligeable, et met en évidence une certaine concurrence entre l'assistante commerciale et le commercial pour une course au chiffre et donc à une "prime".

Cela correspond-t-il à une faute de gestion d'entreprise de mettre en concurrence un commercial et son assistante ?

La situation (avenant au contrat) est générale pour tous les commerciaux de l'entreprise dont un est délégué du personnel. Il est donc parfaitement au courant de cette modification conséquente de nos contrats de travail.

Pour ce qui est de la menace de rupture de contrat en de refus de cet avenant, je pense effectivement que c'est une manœuvre d'intimidation.

Auquel cas, puis-je en référer au Prud'homme si aucune négociation n'est envisageable et si

l'employeur remet la pression sans équivoque ?

Merci de vos conseils

Cordialement

Par **pat76**, le **04/04/2012** à **14:49**

Bonjour

Vous dites à votre employeur qu'il doit sans tenir à votre contrat initial et qu'il y a une clause conventionnelle qui indique un % en fonction du chiffre réalisé dans l'année en cours et qu'il doit respecter cette clause qu'il a lui même signée.

Vous lui rappelez qu'en cas de modification du contrat de travail et principalement des clauses de la rémunération prévues dans ce contrat de travail, le salarié est en droit de refuser cette modification.

Article 1134 du Code Civil:

Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.

Elles doivent être exécutées de bonne foi.

La Chambre Sociale de la Cour de Cassation l'a souvent rappelé dans différents arrêts:

" La modification du contrat de travail pour une cause non inhérente à la personne du salarié est une modification économique du contrat qui nécessite une procédure spécifique.

La rupture résultant du refus de cette modification par le salarié s'analyse en un licenciement économique.

Article L 1222-6 du Code du travail:

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Article L 1233-3 du Code du travail:

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutif notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Votre employeur devra prouver que la modification demandée pour votre contrat de travail est due à des difficultés économiques de la société.

En cas de licenciement économique alors que la société n' a aucune difficulté financière, vous aurez la possibilité d'assigner l'employeur devant le Conseil des Prud'hommes qui demandera à votre employeur de prouver les difficultés économiques ayant justifiées votre licenciement suite au refus de la modification de votre contrat de travail et principalement de la rémunération conventionnelle.

Faute de prouver les raisons économiques du licenciement, le Conseil des Prud'hommes le requalifiera sans cause réelle ni sérieuse, ce qui vous ouvrira le droit de réclamer des dommages et intérêts.

Par **sanevan**, le **13/03/2014** à **20:27**

Bonjour,

je travaille sur Metz dans un centre d appel en tant que conseillere depuis quelques temps, dans le cadre de notre qualité de travail nous recevons des menaces pendant nos debriefs dans une salle a part de ruptures de contrat avec lettresmises à Pied. Cela fait presque 3 ans que je bosse dans cette entreprise. Cette semaine encore lors d un entretien avec quelques conseillers et la supp, encore menace de rupture. Je m explique : prétexte qualité par exemple sur le taux de recontact : pour une personne x si son taux est en dessous des objectifs,elle refusera car personne qui respecte les procédures or c est une personne qu elle soutient, par contre pour une autre personne elle ne peut risquer sa place ce que je crains en fait par la suite c est d être victime de licenciement abusif, car en ce moment j ai l impression au que ma supp reçoit des ordres pour faire démissionner des personnes, elles ne cessent de nous harceler avec ces menaces,

Par **pat76**, le **19/03/2014** à **10:46**

Bonjour

Au prochain entretien dites simplement à votre supérieur qu'elle mette ses menaces de licenciement par écrit et qu'il ne sera nullement question pour vous de démissionner malgré les pressions qui sont faites pour que cela se produise.