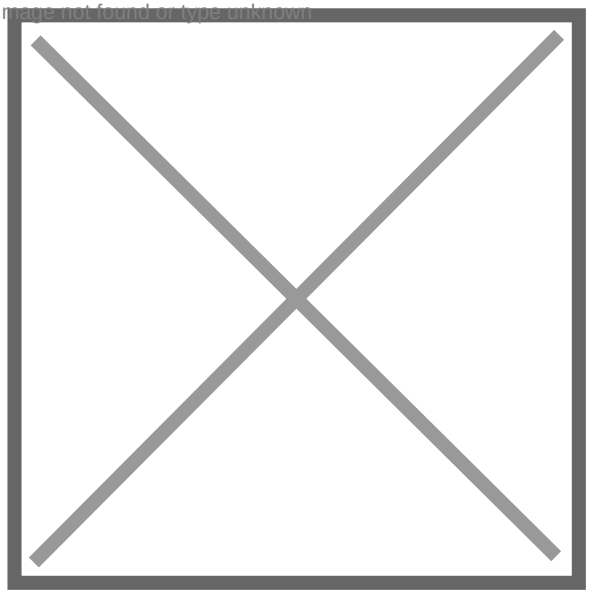
Image not found or type unknown



Refus de signer un avenant pour changement du plan de commission

Par **paris75**, le **06/01/2011** à **12:24**

Bonjour,
un employeur a t-il le droit dans son nouveau plan de commissionnement de supprimer une prime qui s'appelle commission récurrente, et que l'on touche depuis 2008 et certains depuis 2007, nommée commission fixe sur notre bulletin de salaire?

Nous a été proposé un plan de commission sur 2011 nettement moins favorable à l'ancien, sans aucun problème économique.
avec des simulations de calculs, nous nous rendons compte que nous pouvons perdre au moins 10 000e sur l'année à résultats égaux de l'année précédente.

Si celui-ci le maintient et refuse de me licencier, quel recours ai-je? car je vais envoyer un courrier recommandé refusant ce plan, mais je veux ensuite avoir tous les éléments pour me défendre.

Quels montants d'indemnités puis-je réclamer si celui ci parvient au licenciement (5ans d'ancienneté, convention collective 3261, j'ai vu que j'avais droit à 14mois en groupe 3, pouvez vous me le confirmer?)

Je vous remercie d'avance pour votre aide

Par **P.M.**, le **06/01/2011** à **14:30**

Bonjour,
Il faudrait savoir ce qui est prévu exactement au contrat de travail au niveau de la rémunération...

Par **paris75**, le **06/01/2011** à **15:57**

j'ai un avenant de contrat chaque année, qui évoque que mon salaire est composé d'une partie fixe et variable.
dans le contrat de travail en lui même, est détaillée la partie fixe (sans la partie variable)

dans mon plan de commissionnement, c''est la ou apparaissait donc la prime récurrente mensuelle, la prime d'assuité, choses qui ont été supprimées dans le nouveau plan reçu.
tous les objectifs et systemes de bonus, primes...ont été modifiés, à résultat de chiffre d'affaire égal à l'année précédente, je perds 700e par mois de salaire.
est ce normal? peut-on donc le refuser?

il est indiqué sur le plan de commissionnement, qu'il pourra être revu à tout moment, mais j'ai bien lu un peu partout sur le net, qu'il faut tout de même l'accord du salarié, car il fait partie du contrat de travail.

Merci pour votre aide, j'espère vous avoir éclairé.

Par **P.M.**, le **06/01/2011** à **17:27**

Le salaire même dans sa partie variable est un élément essentiel des conditions de travail...
La fixation des objectifs fait partie du pouvoir de direction de l'employeur mais ceux-ci doivent être réalistes et réalisables...
Même si la Jurisprudence a modifié sa possition en l'infléchissant, on peut considérer en effet que si le salarié refuse une modification de son commissionnement, l'employeur n'a pour choix que de renoncer à son projet ou de procéder au licenciement...
Il faudrait savoir aussi si le plan de commissionnement a fait l'objet le cas échéant d'une consultation des représentants du Personnel...

Par **paris75**, le **06/01/2011** à **18:14**

non il n'est jamais consulté prélablement par des représentants du personnel, qui de toute façon ne maitrisent rien sur cette partie car ne sont pas commerciaux, et dans cette société personne ne dit rien, pas même eux.

Par contre cette année ils ont payé un cabinet extérieur pour établir ce plan de commission,car comme expliqué, tout change a l'intérieur, tout est remanié.
Par expérience, je constate qu'ils sont inatteignables, mais ils nous ont rétorqué qu'un plan de commission n'est pas fait pour l'être mais pour pousser vers le haut un commercial...

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

aurai-je donc le droit à l'indemnité expliqué dans ma première question, s'ils me licencient?

merci d'avance

Par **P.M.**, le **06/01/2011** à **19:19**

Pour l'indemnité de licenciement conventionnelle, avec 5 ans d'ancienneté, en groupe III suivant l'art. 47 de la Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe je calcule 1,25 mois de salaire...

Par **paris75**, le **06/01/2011** à **19:59**

j'ai bien compris mon erreur de calcul, par contre pourrai je contester ce licenciement comme licenciement abusif ou pas selon vous?

j'ai eu écho qu'une personne de ma société a obtenue gain de cause devant les prud'hommes, mais je voudrai être sûre que c'est plausible avant de me lancer dedans?

Par **P.M.**, le **06/01/2011** à **20:53**

Bonjour,
Le licenciement ne serait pas a priori considéré comme abusif puisque cela a été reconnu maintenant par la Jurisprudence comme faisant partie du pouvoir de direction de l'entreprise mais le fait que les représentants du Personnel n'aient pas été consultés pourrait le rendre ainsi et si plusieurs salariés refusent le plan de commissionnement, l'employeur devrait respecter la procédure de licenciement collectif...
Il semble que le contrat de travail ne soit pas assez précis pour qu'il puisse être considéré qu'il s'agisse d'une modification essentielle de celui-ci...

Par **paris75**, le **06/01/2011** à **21:11**

j'ai vu que si l'on touche à la rémunération, cela fait partie intégrante du contrat de travail, même s'il s'agit du plan de commissionnement.

le contrat détaille le montant brut annuel du fixe, le 13e mois et mentionne bien la partie variable, prévue par le plan de commission.

Je vais de toute façon je pense faire appel à un avocat spécialisé dans le droit du travail et saisir les prud'hommes, selon la tournure des évènements et si cela est jouable, car si je me fais licencier, j'aurai de grandes difficultés à retrouver le même salaire et avantages rapidement (intéressement, montant de la participation aux bénéfices, perte de la mutuelle, ancienneté ....) .

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **06/01/2011** à **21:24**

Apparemment, le contrat de travail ne détaille pas la partie variable...
Comme je vous l'ai dit la Jurisprudence a infléchi sa position mais si vous avez des éléments à faire valoir, pourquoi pas...
Je pense qu'effectivement la consultation d'un avocat spécialiste s'impose...

Par **paris75**, le **06/01/2011** à **22:03**

je vous remercie pour toutes vos informations !

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés