



Je refuse la modification du calcul de ma part variable

Par **Eloise73**, le **10/06/2010** à **11:21**

Bonjour,

Je suis conseillère commerciale depuis bientôt 5 ans dans la même entreprise. Hors suite à une fusion différents points notamment part variable et outils de travail ont été modifiés. Je viens de subir une perte de rémunération sur l'année 2009 de 1500€ (prime d'objectifs versée en avril 2010), n'ayant jamais eu réellement de document officiel ni même accepter le nouveau calcul évoqué seulement oralement par ma Direction, je viens d'adresser une réclamation en LAR pour avoir connaissance des modalités d'attribution de cette prime. Mon responsable viens donc de me convier à un entretien dans 15 jours afin d'évoqué dit il ma situation dans l'entreprise. En parallèle, j'ai reçu un mail me demandant de validé et de signé mon entretien annuel 2009 sur lequel figure les objectifs 2010 (ce qui n'avais jamais été demandé auparavant), cet objectif représente presque le triple de ce qui a été réalisé en 2009, si je signe cet entretien, cela vaut il acceptation des objectifs ? D'autre part je reçois également un mail me demandant de signer et de retourner avant le 15 (nous somme le 10), les modalités d'attribution de la prime liée à cet objectif, à savoir que si il y a 50% de réaliser = 1/3 de prime mais ces 50% sont déjà plus élevé que ce qui a été réalisé en 2009 et que à ce jour nous sommes déjà en dessous de cela en terme de réalisation de contrats, donc ce qui signifie 0€ de prime pour moi en 2010 si j'accepte. Que dois je faire ? Je signe pas, j'adresse un courrier, j'attends mon entretien à le fin du mois ? Si quelqu'un peut il m'éclairer sur ce point ?

Je pense aussi évoquer lors de mon entretien le fait, que contrairement à la plupart de mes collègues, je n'ai jamais eu de véhicule de société comme me l'avais proposé ma Direction, ce qui est de plus un avantage car il est offert la possibilité de l'utiliser à titre perso. Je reste également un des seul département à ne pas avoir d'agence commerciale, bien que pourtant évoqué à plusieurs reprises comme indispensable à l'activité par ma hiérarchie et que

néanmoins je dois réaliser les mêmes objectifs que ceux qui bénéficie de ces outils. Cela peut il être pris en compte pour fixer un objectif commercial ? Puis-je évoquer ces différences ? Je vous remercie d'avance pour vos réponses et pour votre aide.

Par **julius**, le **10/06/2010** à **12:05**

Bonjour,

[citation]En parallèle, j'ai reçu un mail me demandant de validé et de signé mon entretien annuel 2009 sur lequel figure les objectifs 2010 (ce qui n'avais jamais été demandé auparavant), cet objectif représente presque le triple de ce qui a été réalisé en 2009, si je signe cet entretien, cela vaut il acceptation des objectifs ? [/citation]

Oui , donc ne le signez pas !

[citation]D'autre part je reçois également un mail me demandant de signer et de retourner avant le 15 (nous somme le 10), les modalités d'attribution de la prime liée à cet objectif[/citation]

Idem .

Par contre dénoncez vous même la totalité en [fluo]courrier LAR [/fluo]avec une copie intégrant [s]l'ensemble du mail cité[/s] pour avoir une preuve le cas échéant de la manière dont cela a été fait.

Pour votre entretien , je vous conseille de prendre des notes de l'ensemble de ce qui va se dire , et d'envoyer par la suite un courrier validant , approbant , ou dénonçant les propos tenus lors de cet entretien.

[citation]Je pense aussi évoquer lors de mon entretien le fait, que contrairement à la plupart de mes collègues, je n'ai jamais eu de véhicule de société comme me l'avais proposé ma Direction, ce qui est de plus un avantage car il est offert la possibilité de l'utiliser à titre perso[/citation]

Avez vous cette clause dans votre contrat ? Sinon , il est délicat de parler dans "le vide" (sans écrit appuyant vos dires)

[citation]

Je reste également un des seul département à ne pas avoir d'agence commerciale, bien que pourtant évoqué à plusieurs reprises comme indispensable à l'activité par ma hiérarchie et que néanmoins je dois réaliser les mêmes objectifs que ceux qui bénéficie de ces outils[/citation]

Enoncez lors de l'entretien toute les différences entre vous et les autres agence , car l'employeur doit donner les même moyens(même chance) à l'ensemble de ses collaborateurs.

[citation]Cela peut il être pris en compte pour fixer un objectif commercial ?[/citation]

Biensûr , puisque les moyens ne sont pas les mêmes , l'objectif ne peut être qu'équivalent aux moyens fournis pour travailler.

(Le terrassier avec une pelle ira t il aussi vite que le terrassier avec un tracto pelle ?)

Par **Eloise73**, le **11/06/2010** à **11:20**

Bonjour et merci de cette réponse,

J'ai en effet consulté un syndicat qui me dit de ne pas signer, d'autant plus que j'ai cet entretien de prévu, donc pas d'urgence. Et si je signe, j'accepte le fait de ne pas avoir de prime pour 2010, vu que même la réalisation à 50% de ces objectifs est supérieure à ceux réalisés les années précédentes.

J'ai tout de même quelques appréhensions pour cet entretien qui doit se tenir avec mon Responsable région et le responsable réseau car à mon avis ils ne se déplacent pas pour rien. De plus, en règle générale mon RR confirme les rendez-vous par mail, hors là c'était juste par téléphone et rien ne peut donc me permettre de prouver qu'il a bien lieu ainsi que la nature de celui-ci.

D'autre part, concernant le véhicule, il n'y a rien de noté dans mon contrat car il n'y avait pas de véhicule attribué avant la fusion. Je n'ai que des échanges par mail notamment celui qui indique une date de livraison ainsi que la réception d'une carte carburant, cela peut-il suffire ? Idem concernant le déménagement évoqué, des mails me demandant d'effectuer la visite de futurs locaux. Il y a également une note sur mon entretien annuel précisant cette nécessité. Je suis preneuse de vos autres connaissances et je vous en remercie.

Par **julius**, le **11/06/2010** à **11:37**

Toutes les preuves sont utilisables, pourvu qu'elles ne soient pas dénonçables par la partie adverse.

Imprimez les (code source du message par exemple), et conservez les comme preuve. La suite vous en dira plus

Par **Eloise73**, le **22/07/2010** à **11:32**

Bonjour,

Je reviens vers vous après mon entretien qui semble t'il n'avait aucun autre intérêt que de m'expliquer que les objectifs étaient les objectifs et que je devais les accepter. Mais je n'ai pas signé !.. J'ai évoqué le fait que je n'avais pas de véhicule de service mais cela n'est pas t'il pas un souci puisque j'en ai un perso et que je suis remboursée de mes frais, donc la j'ai une question : **Puis-je refuser d'utiliser mon véhicule perso, cela n'étant pas noté que je dois en disposer dans mon contrat, (d'ailleurs je n'avais pas d'auto perso à mon embauche) ? Puis-je refuser de faire l'avance des frais car ils ne sont remboursés que le mois suivant et cela me cause un gros trou dans mon budget voir même un découvert bancaire ?** D'ailleurs là on me colle une réunion de 2 jours à 150 km de chez moi avec une nuit d'hôtel pile poil le jour de la rentrée des classes, ils ne pouvaient pas trouver mieux pour une maman solo !..

D'autre part, concernant mon agence, les locaux actuels sont d'après ma hiérarchie très bien et maintenant j'ai même de la chance car ils sont spacieux !.. Alors je vais donc rester seule au fond d'une cour, sans signalétique, sans vitrine, sans accès handicapés (nous sommes

pourtant une mutuelle!), avec une porte d'entrée vétuste qui m'oblige à descendre l'escalier pour la fermer après chaque visite sinon n'importe qui peut rentrer, avec un bureau au 1er étage sans issue de secours, avec des fils électriques dénudés dans les escaliers sans lumière et aucun moyen de prévenir quelqu'un si j'ai un malaise ni même aucune possibilité à quelqu'un extérieur d'accéder si je ne suis pas en mesure d'appuyer sur l'interphone pour ouvrir l'unique porte d'accès !... Mais quel bel avantage que d'être mono salarié isolé d'après mes chefs !... **Mais que dit le code du travail en matière de sécurité ?** Cet entretien devait faire l'objet d'un compte rendu par mail de la part de ma hiérarchie qui à également précisé qu'elle prenait note que je refuse la partie variable de mon salaire, soit les primes sur objectifs. Mais je n'ai rien reçu de cela. Et là tombe une lettre RAR avec toujours les même objectifs qu'on me demande de signer dans les plus brefs délais ! Il est donc impossible de négocier, ils ne veulent rien savoir et persistent toujours dans le même sens, je ne sais plus quoi faire ? Merci de vos réponses.

Par **Eloise73**, le **25/10/2010 à 16:09**

Bonjour, voilà je suis de retour pour de nouvelles questions, car depuis rien et pourtant l'année arrive à termes et les objectifs aussi, donc là que va t'il se passer ? Après avoir de nouveau reçu les mêmes objectifs par lettre AR, j'ai répondu également en AR, que je n'étais pas d'accord avec ces objectifs et j'ai même fais référence à mon entretien avec mes responsables. J'ai également précisé que j'étais à l'écoute d'une nouvelle proposition, cela c'était début août. Mais rien aucune réponse de ma Direction. Comme l'année se termine, je me demande ce qu'il va se passer au moment du calcul des primes. J'ai donc fais poser la question en réunion DP. Nous sommes quasiment en novembre et la réponse verbale est la suivante, les salariés ayant refusés de signer les objectifs vont recevoir un courrier car les objectifs sont biens réalisables et dans le cas d'un nouveau refus, ils s'exposent à un licenciement ! Voilà la réponse !... J'avoue que vue l'ambiance et ma perte de motivation un licenciement serait peut être le mieux mais à condition que je touche les Assedics, alors quel doit être le motif, pour que je sois indemnisée et que je puisse en parallèle contester le licenciement ?.... De toute façon j'attends les chiffres 2010 et si toujours rien je dépose un dossier prudhommes tout en étant salarié, je n'ai plus vraiment le choix. Merci de vos réponses.