



Ma rémunération variable modifiée sans mon consentement

Par lany, le 12/03/2010 à 12:29

Bonjour,

Je suis responsable télévente en CDI depuis presque 2ans. Sur mon contrat de travail, il est mentionné qu'en plus de mon salaire fixe, je dispose d'une prime variable. J'ai donc en annexe de mon contrat de travail un document qui détaille mon mode de commissionnement, cependant, ce document présente une date de validité : 30 novembre 2009. Depuis que je suis en CDI, j'ai toujours été rémunéré selon ce mode de commissionnement et cela jusqu'en Janvier 2010. Fin janvier 2010, lors de mon entretien annuel, le nouveau directeur a souhaité changer le mode de calcul et m'a soumis qu'en Mars 2010 un nouvel avenant. Pour le salaire de Février, l'entreprise m'a donné une prime (sûrement lié a leur nouveau calcul alors que le délégué du personnel m'avait parlé d'une avance versée en attendant que l'on signe l'avenant, par la suite j'ai appris que c'était pas une avance mais bel et bien la prime- soit 4fois moins que ce que j'aurai du percevoir) J'ai refusé de signer l'avenant car il n'est pas du tout avantageux. Suite à mon refus, en Mars, le directeur m'a dit qu'il ne comptait pas me verser de prime, faute de mode de calcul puisque je n'ai pas signé l'avenant et que l'ancien n'est pas viable selon lui. Ont ils le droit? L'avenant que j'avais auparavant reste t il valable même si il y a une date de fin ? Peut on considérer qu'il y a reconduction tacite puisqu'il avait été appliqué jusqu'en janvier 2010? Suis je dans le cas d'une modification substantielle de mon contrat de travail? Que dois je faire? Je suis sure qu'ils ne me verseront pas une prime. Suite à mon recommandé qui demandait la régularisation de ma prime et le refus de l'avenant, il m'a retourné un recommandé avec l'avenant (que j'ai déjà refusé) en disant qu'il allait appliquer le nouveau mode de calcul... Il est contradictoire!

Merci par avance pour les éléments de réponses que vous m'apporterez.
Je pense les saisir aux prudhommes si jamais j'ai une chance.

Par **Cornil**, le **14/03/2010** à **15:49**

Bonsoir Lany

Malheureusement je suis assez pessimiste sur ton cas. Le seul fait que l'ancien mode de calcul ait été appliqué pendant 2 mois après la fin d'expiration contractuellement stipulée ne suffit pas à mon avis pour prétendre à ce que ce mode de calcul soit définitivement incorporé dans ton contrat de travail.

Maintenant, en sens inverse, l'employeur qui ne verserait rien alors le principe d'une prime variable a quand même été prévu contractuellement, se mettrait lui aussi en faute.

Si tu continues, ce que je comprends, à refuser ce nouveau mode désavantageux, il conviendrait d'attendre de voir ce que l'entreprise fera pour le salaire de Mars.

En attendant, tu peux toujours répondre en LRAR que tu refuses cette baisse de salaire et te réserves toutes voies de recours à ce sujet, cela ne coûte pas grand-chose.

Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sent!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)

Par **Berni F**, le **14/03/2010** à **16:18**

Bonjour,

voici mon avis (non-garanti) :

je ne vois rien qui vous obligerait à accepter une modification de votre contrat de travail et donc un avenant.

à mon avis, étant donné que le contrat de travail prévoit une part variable et qu'un mode de calcul est joint en annexe à ce contrat, votre employeur est redevable de cette part variable.

il me semble évident que votre employeur veut changer votre mode de rémunération, c'est donc à mon avis à lui de se justifier et en l'absence de justification, je ne vois rien qui vous empêcherait d'obtenir gain de cause si vous le poursuiviez.

Que le mode de calcul ait une date de validité ne change à mon avis rien au problème, en fait, étant donné que c'est le seul document qui détaille le mode de calcul de cette part, je dirais que l'employeur aurait du mal à défendre une position selon laquelle cette part variable n'est pas définie ou qu'elle serait différente de celle prévue par cet annexe soumis à date de validité, et compte tenu du fait qu'il vous a toujours versé cette part, je ne vois pas non plus comment il justifierait que son montant change.

en fait, je pense que la seule façon de vous imposer ça "légalement" serait d'invoquer un

licenciement pour motif économique, les nouvelles conditions seraient alors une "offre de reclassement".

cordialement

Par **lany**, le **16/03/2010 à 12:45**

Merci pour vos réponses, au fait, je me suis trompé sur la date de validité, c'est le 30 septembre 2009 et non novembre... 4 mois c'est suffisant pour considérer à une reconduction tacite? Je vous rappelle que j'ai bénéficié de ce mode de calcul depuis que je suis en CDI c'est à dire depuis Mai 2008 à Janvier 2010...

J'ai écrit un recommandé pour réclamer la régularisation de ma prime mais la situation reste la même : par mail, mon directeur m'informe qu'aucune prime ne pourra m'être versé, faute de calcul et une semaine après sur son courrier recommandé, il me retourne l'avenant que j'ai déjà refusé par voie recommandée en stipulant que le nouvel avenant me sera appliqué. Il est bien contradictoire... Encore une fois, je vais renvoyer un recommandé pour refuser l'avenant.

J'attends de voir mon salaire de Mars...

Merci encore.

Par **Cornil**, le **16/03/2010 à 17:50**

Bonsoir lany

Effectivement attendre de voir ce que l'employeur fera pour Mars.

Maintenant j'ai fait quelques recherches jurisprudentielles à ce sujet.

Dans la dernière jurisprudence, en présence d'avenants à validité limitée dans le temps concernant part variable(en l'occurrence avenants annuels, mais peu importe, le problème de fond est le même est le même) et de nouvel avenant refusé par le salarié, la CC considère qu'il appartient au juge de trancher chaque cas, pas forcément cependant en imposant le maintien du mode de calcul antérieur, mais cas par cas...

Voir

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT0000217721>

Cass soc 27 janvier 2010 n° 09-40050

bon courage et bonne chance.

Par **lany**, le **17/03/2010 à 12:00**

Merci beaucoup... Je vous tiens au courant de l'évolution.

Par **lany**, le **26/03/2010 à 12:24**

Nouveau : J'ai eu mon entretien de licenciement... Il veut mettre comme motif : non respect de la politique commerciale... J'ai réfuté point par point tous les reproches qui m'ont été fait... et je leur ai dit que leurs motifs n'étaient pas réelles et sérieux. J'ai demandé pourquoi leur motif n'était pas plutôt dû à une modification substantielle du contrat... ils ne veulent pas le mettre... De plus, l'argent de mes primes qu'ils me doivent (si je calcule par rapport à mon avenant de 2008), ils veulent me le faire passer en indemnité transactionnelle. Je leur ai dit que ça ne m'avantageait pas parce que j'ai un délai de carence o assedic qui sera au moins de 3 mois et puis je percevrais moins d'alloc chômage... De plus, ils ne veulent pas me verser toutes mes primes ... seulement une partie... Ils m'ont dit qu'ils préféreraient aller o prudhommes... qu'ils seraient tranquilles eux..

Bref je pense que je vais devoir aller o prudhommes.. demain j'ai RDV avec un avocat de la mairie.. je vais voir ce qu'il en pense..

Bonne journée a vous qui me lis :)

Par **Cornil**, le **26/03/2010** à **14:16**

Bonjour Lany

Bon courage donc pour les prud'hommes. Si le licenciement est notifié, à mon avis il ne faut pas hésiter.

N'oublie pas de faire état du préjudice subi du fait du non-versement des primes

contractuelles au niveau du montant de tes allocations-chômage, à demander réparation

- soit forme de dommages et intérêts, plus simple mais pas sûr que les juges prononcent une exécution provisoire qui devra être demandée pour des DI

- soit sous forme de rectification de l'attestation ASSEDIC pour y intégrer le rappel de primes, plus compliqué, mais étant normalement couvert par l'exécution provisoire de droit.

Par **lany**, le **26/03/2010** à **15:13**

Merci mille fois... J'attends la notification du licenciement... on verra.. =)