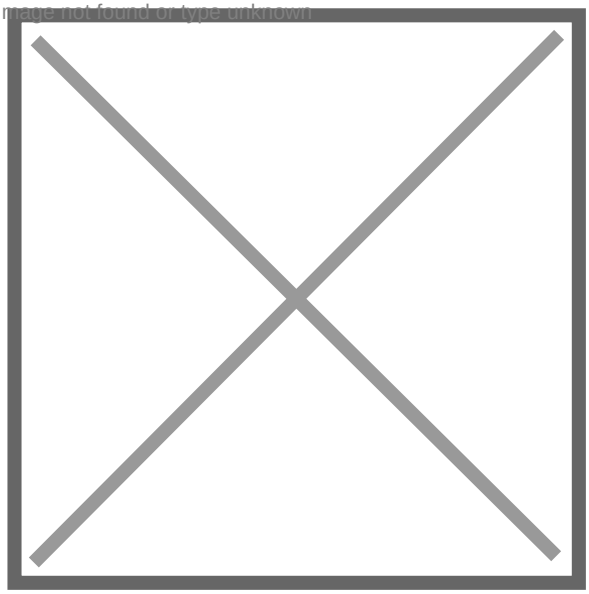
Image not found or type unknown



Augmentation de l'objectif commercial >Refus de signer un avenant

Par **Alexandredu34**, le **20/01/2015** à **09:13**

Madame, Monsieur

Nous sommes 4 salariés d'une même entreprise et du même service.

Nous avons été embauché en tant que conseiller client.
A ce jour le poste a un intitulé autres dans le discours de la hiérarchie.. Soit..

A la veille de nos entretiens annuels d'évaluation, nous sommes inquiets quant aux objectifs commerciaux annoncés.

En effet, nous devons assumer une hausse significative de nos objectifs individuels (idem pour les 4)

Le domaine dans lequel nous travaillons est une niche particulière et sensible. La situation de crise économique est frappante .
Les moyens mis à notre disposition sont obsolètes et restreints, au vu de la concurrence.

De nombreuses discussions lors de réunions hebdomadaires et semestriels nous montrent et prouvent que nous ne sommes pas entendus.

Aujourd'hui nous sommes dans l'impasse...

L'entreprise dans laquelle nous travaillons est petite, moins de 20 salariés. Pourtant les bénéfices et chiffre d'affaires sont exceptionnels.

Nous estimons que nos objectifs sont devenus très difficiles à atteindre (+ 11 % de contrats en plus) compte tenus des moyens mis à notre disposition.

Avons nous le droit de refuser de signer l'avenant qui nous est imposé ? Quelles en seront les conséquences ?

Nous vous serions très reconnaissants de nous éclairer à ce sujet car nous ne voulons pas faire d'erreurs dans nos actions.

Merci à l'attention que porterez à cette requête.

Cordialement,

Une équipe commerciale dans le doute.

Par **moisse**, le **20/01/2015** à **09:28**

Bonjour,
Déjà il faut commencer par bien exposer votre situation sinon vous ne convaincrez personne.
En effet:
[citation]La situation de crise économique est frappante . [/citation]
C'est contradictoire avec :
[citation] Pourtant les bénéfices et chiffre d'affaires sont exceptionnels.
[/citation]
Ceci dit vous avez parfaitement le droit de ne pas signer un tel avenant. Ce refus ne peut pas à lui même motiver une sanction quelconque et donc un licenciement.
L'employeur face à ce refus est placé devant une alternative:
* laisser tomber
* prétendre à des obligations de nature économique
a) structurelles: nécessité de réformer l'entreprise pour faire face à l'avenir, au marché et aux concurrents
b) conjoncturelles : difficultés à assurer les fins de mois.
Dans ce dernier cas il peut ouvrir une procédure de licenciement économique sachant qu'en cas de controverse il devra forcément justifier le caractère économique du ou des licenciements.

Par **Alexandredu34**, le **20/01/2015** à **14:38**

Nous vous remercions pour votre réponse et nous sommes rassurés de savoir que nous ne risquons pas d'être licenciés pour cause de refus de signer l'avenant à notre contrat de travail.

La seconde interrogation concerne nos objectifs actuels pour l'année 2015. En effet nos objectifs sont fixés annuellement et ne prennent pas en considération les aléas qui pourraient survenir durant l'année.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Ma question est la suivante:
Est ce que les vacances du salarié doivent être prises en compte dans le calcul des objectifs ?

exemple: 3 semaines de vacances au mois d'Aout, l'objectif mensuel est toujours le même = objectif inatteignable

Par **moisse**, le **20/01/2015** à **17:07**

Attention tout de même.
Le refus de signer un avenant n'est jamais une faute.
Mais si cela conduit l'employeur a ouvrir une procédure économique, le résultat est le même, sauf que l'indemnisation est plus importante avec un licenciement de nature économique et non pour faute.
Pour ce qui est du prorata en cas de congé, l'employeur serait bien imprudent de ne pas en tenir compte dans l'éventualité d'une sanction.
Mais si l'objectif est annuel, c'est en fin d'année et non encours de mois qu'on constate les écarts.

Par **Alexandredu34**, le **20/01/2015** à **18:45**

"Pour ce qui est du prorata en cas de congé, l'employeur serait bien imprudent de ne pas en tenir compte dans l'éventualité d'une sanction."

Existe t-il un texte de loi dans le code du travail qui pourrait appuyer cela ?

Notre direction ne nous entend pas malgré nos revendications qui me semblent être légitimes.

Cette année j'ai un objectif de 39 contrats au mois d'Août, que je sois présent en entreprise ou pas. Or, je compte m'absenter 3 semaines pour détendre après une année sans repos.
Mon supérieur m'a certifié que mon objectif ne serait pas modifié et que je devais faire avec.

A t'il vraiment le droit de procéder ainsi ?

Par **moisse**, le **20/01/2015** à **19:16**

Bonsoir,
[citation]Existe t-il un texte de loi dans le code du travail qui pourrait appuyer cela ?
[/citation]
Non
SI votre objectif est annuel selon vos propos, la répartition au mois n'a pas de sens juridique exact, elle ne peut être qu'un instrument servant à établir une tendance.
Si l'objectif est décrit mensuellement, que l'employeur refuse de tenir compte des congés est sans importance.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

L'indemnité compensatrice des congés payés est établie sur le salaire des 12 derniers mois (10%).
S'il veut sanctionner un manquement, il passera pour un parfait crétin devant n'importe quel conseil de prudhommes qui le censurera sans problème.

Par **Alexandredu34**, le **21/01/2015** à **09:15**

Encore une fois je tiens à vous remercier pour toute l'aide que vous nous apportez. En tant que salariés et "petits personnels" nous sommes souvent contraints à croire à tout ce que l'on nous dit.

Pour en revenir sur les objectifs et être plus précis avec vous, nous avons un objectif de contrat annuel lui même divisé en 12 objectifs mensuels variant selon la saisonnalité. Notre salaire est constitué d'une base fixe et d'une partie variable . Si l'objectif mensuel en nombre est atteint, nous débloquons une prime mensuelle et comme dit précédemment, si mon objectif est de 40 contrats en Août et que je m'absente 3 semaines, mon objectif reste de 40 contrats.

Dans notre cas de figure, si nous avons bien compris, si aucune adaptation de l'objectif n'est établie en fonction de nos congés, nous serions tenus de réclamer une indemnité compensatrice de 10% établie sur le salaire des 12 derniers mois ?

Encore merci pour votre aide.

Par **moisse**, le **21/01/2015** à **10:38**

Non je n'ai pas dit cela.
Le paiement des congés éponymes se calcule selon 2 possibilités , à l'avantage du salarié:
* maintien du salaire comme s'il avait travaillé
* ou 10% des salaires versés hors remboursements de frais les 12 derniers mois.
L'objectif atteint ou non est transparent.
Par contre le défaut de performance peut donner lieu à sanction, et c'est ce point qui sera censuré par n'importe quel CPH.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés