



Modification de l'avenant au contrat de travail

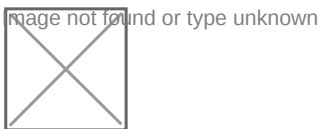
Par **Methodz**, le **20/01/2014** à **09:54**

Bonjour,

Je suis en CDI dans une entreprise depuis bientôt 3 ans.
Mon contrat est classique, il prévoit un salaire fixe mais il est accompagné d'un avenant prévoyant des primes sur les ventes auxquelles je participe.

Aujourd'hui, ma société souhaite m'imposer un nouvel avenant (sans toucher au contrat initial) qui réorganise complètement mon système de primes, ce qui aurait pour conséquence une forte baisse de salaire (de 500 à 600 net).

L'entreprise peut-elle m'imposer un nouvel avenant pour mes primes, ou cela est-il considéré comme une modification du contrat de travail nécessitant juridiquement ma signature ?
Dans mon avenant actuel, il est mentionné le paragraphe suivant (copie d'écran) :



Cela donne t-il le droit à mon entreprise de m'imposer un nouvel avenant sans mon accord ?

Merci anticipé pour vos pistes,

Bonne journée !

Par **moisse**, le **20/01/2014** à **10:28**

Bonjour,

Non.

L'employeur ne peut rien changer sans votre accord.

S'il désire faire valoir un argument économique, il doit le préciser dans l'écrit qui vous est proposé, en rappelant qu'un défaut de refus dans le mois suivant vaudra accord de votre part. Mais quoiqu'il en soit rien de possible sans votre accord.

Attention toutefois, un tel désaccord peut déboucher sur une procédure de licenciement à caractère économique, charge à l'employeur, bien sur, de justifier cette position.

Par **Methodz**, le **20/01/2014** à **10:44**

Bonjour,

merci pour votre réponse rapide.

Sur d'autres forums, certains disent que selon le paragraphe en capture d'écran, l'employeur se donne le droit juridique de modifier l'avenant sans mon accord.

Par ailleurs, il n'a aucun argument économique je pense car la société se porte bien, elle investi même assez massivement depuis que j'y suis, dans de nouvelles concessions etc...

Pour justifier un argument économique, il faut que la société puisse prouver qu'elle perd de l'argent non ?

Merci encore.

Par **moisse**, le **20/01/2014** à **11:21**

Bonjour,

Non

Une société peut gagner de l'argent et exprimer la nécessité de modifier ses conditions d'exploitation.

Ainsi certaines entreprises ouvrent des sites logistiques pour être au plus près des centres de consommation, d'autres les ferment pour diminuer les couts fixes en les transformant en couts proportionnels (frais de transport).

L'argument économique peut donc porter sur une situation conjoncturelle (mauvais résultats) ou structurelle (anticipation sur l'avenir).

Pour revenir au contrat, la clause figurant sur le contrat est manifestement abusive, puisqu'elle laisse le soin à une seule partie la possibilité de modification sans contrepartie et sans condition précise.

Quand une disposition est trop vague, elle perd son effet.

Par **Methodz**, le **20/01/2014** à **11:30**

Entendu, donc la seule raison pour laquelle l'employeur peut modifier sans mon accord cet avenant serait d'ordre économique, s'il arrive à la justifier ?

L'entreprise n'affiche pas de mauvais résultats, elle se félicite même d'avoir limité la casse par rapport aux tendances du marché qui ne sont pas bonnes (automobile).
Elle vient d'ailleurs justement d'ouvrir un énorme site logistique (le plus gros de France dans sa catégorie).

Petite question annexe, comme mes primes dépendent des mes ventes, on peut dire que je m'auto-finance non ? L'entreprise ne peut pas justifier un manque d'argent pour me payer car je leur fourni, via mes ventes, cet argent. Est-ce un argument recevable ?

Par **moisse**, le **20/01/2014** à **14:54**

Ce n'est pas à vous de justifier pour l'instant votre salaire, mais à l'employeur, s'il persiste dans ses objectifs, de justifier le caractère économique (et sous-entendu inévitable) d'une décision de licenciement.

Je rappelle : la proposition doit être écrite et indiquer que le silence vaut acceptation après un délai de réflexion d'un mois.

Sinon il ne s'agit pas d'un avenant justifié par une situation économique.

Enfin votre refus de signer ne peut jamais constituer une faute et un motif de licenciement en soi.

Par **Methodz**, le **20/01/2014** à **15:39**

Donc si je refuse, l'entreprise devra, pour me licencier, invoquer un motif économique qui n'a pas été invoqué dans le nouvel avenant qu'ils veulent me faire signer, ils sont complètement en tort non ?

(d'ailleurs aucun motif n'est mentionné, juste : la direction a décidé modifier l'avenant à compter de janvier 2014)

Par **moisse**, le **20/01/2014** à **17:22**

Bonsoir,

Il s'agit donc d'une modification unilatérale et non d'une proposition d'avenant.

Les litiges dont celui à venir sur ce droit sont de la compétence exclusive du conseil des prudhommes.

Vous serez placé si l'employeur persiste et applique unilatéralement la décision devant une panoplie d'actions possibles :

- * ne rien faire et accepter
 - * soumettre le litige (votre désaccord) devant le conseil des prudhommes tout en continuant à travailler
 - * prendre acte de la décision en présentant votre démission sous ce titre, et simultanément saisir le cph.
 - * demander la résolution du contrat de travail auprès du cph, donc en continuant de travailler
- Sachant que dans les 2 derniers cas le succès de votre prétention se traduira par des dommages et intérêts, mais aussi par la perte de l'emploi.

Par **Methodz**, le **21/01/2014** à **09:56**

Bonjour,

Pour le moment rien n'a été modifié unilatéralement, mais ils ont "menacé" par mail de le faire.

J'en suis au stade où j'attends la lettre mentionnant la volonté de la direction de modifier mon avenant, avec motif, délai de réponse, tout en bonne et due forme.

Il a quand même fallu que j'en fasse la demande à ma direction (que les choses soient faites selon le protocole).

Par **Methodz**, le **10/02/2014** à **09:28**

Bonjour à tous,

je viens poster quelques nouvelles.

L'employeur a "admis" lors d'un entretien qu'il ne pouvait pas modifier le salaire unilatéralement, il m'a donc soumis le nouvel avenant par courrier recommandé accompagné d'une lettre ne mentionnant aucun motif. La lettre demande juste de signer le nouvel avenant et le renvoyer sous huitaine...

Je suis en train de renvoyer une lettre recommandée pour exprimer mon refus, leur précisant que le nouvel avenant engendre une baisse non négligeable de salaire et qu'aucun motif ne m'a été communiqué.

L'employeur a-t-il le droit suite à ça de licencier pour motif économique ? Le motif économique aurait dû être invoqué en 1er lieu dans la lettre accompagnant le nouvel avenant pour que ce soit valable non ?

Quoi qu'il en soit, une fois la lettre de licenciement reçue, j'irai voir un avocat spécialisé avec tous les documents en main pour voir ce qu'il en dit.

Merci, bonne journée

Par **moisse**, le **10/02/2014** à **09:56**

Bonjour,

La lettre de licenciement sera forcément précédée d'une convocation puis d'un entretien.

Les doléances exposées enfermeront l'employeur, et vous serez donc en position de savoir de quoi il retourne.

Sachant qu'en soi, on ne peut motiver le licenciement par le seul refus de signer l'avenant.

Par **Methodz**, le **10/02/2014** à **10:43**

"Les doléances exposées enfermeront l'employeur, et vous serez donc en position de savoir de quoi il retourne."

Je ne suis pas sûr de bien comprendre cette phrase.

L'employeur livrera officiellement le motif (économique) justifiant la mise en application du nouvel avenant lors de cet entretien ? Il n'est pas censé le faire par courrier recommandé pour trace écrite ?

Par **moisse**, le **10/02/2014** à **10:58**

Bonjour,

Vous en êtes au stade du licenciement.

Pour l'heure vous en êtes simplement à refuser de signer.

L'employeur placé devant votre position doit lui-même en adopter une :

- * laisser tomber

- * négocier

- * persévérer.

Dans ce dernier cas il entamera une procédure de sanction/licenciement ou autre sous contrôle et/ou censure du conseil des prudhommes que vous devrez saisir.

Par **Methodz**, le **10/02/2014** à **11:25**

Comment se saisissent les prudhommes ? A l'aide d'un avocat qui effectue toutes les démarches ou c'est à nous le faire ?

Par **moisse**, le **10/02/2014** à **12:05**

Bonjour,

La saisine se fait par une simple déclaration au greffe.

L'assistance d'un avocat n'est pas obligatoire.

Mais sauf si vous êtes rompu aux arcanes du droit du travail et de la procédure, vous avez intérêt à vous constituer un défenseur, qui peut être par exemple un syndicaliste.

Il existe une formule du genre "celui qui est son propre avocat a un sot pour défenseur".

Par **Methodz**, le **10/02/2014 à 13:19**

Oui je compte bien faire appel à un défenseur, j'imagine que la recommandation est de faire appel à un avocat spécialisé en droit du travail, ce qui sera aussi plus onéreux...

Merci pour ces réponses !

Par **Lag0**, le **10/02/2014 à 13:35**

[citation]La lettre demande juste de signer le nouvel avenant et le renvoyer sous huitaine...[/citation]

[citation]L'employeur a t-il le droit suite à ça de licencier pour motif économique ?[/citation]

Bonjour,

Non, car la procédure suivie ici n'est pas une procédure de modification du contrat de travail pour raison économique. Selon cette procédure, l'employeur doit vous envoyer sa proposition de modification par LRAR et vous laisser un mois de délai (pas 8 jours) pour refuser, l'absence de refus durant ce délai valant acceptation.

[citation]Il existe une formule du genre "celui qui est son propre avocat a un sot pour défenseur".[/citation]

Je viens d'apprendre que je suis un sot alors, et pas mal de mes connaissances aussi...

Par **Methodz**, le **10/02/2014 à 14:54**

Du coup si la procédure n'est absolument pas respectée, ni dans le fond ni dans la forme, comment les prudhommes pourraient-ils donner raison à l'employeur ?

Pensez-vous qu'un tel dossier nécessite vraiment un avocat spécialisé ?

Par **moisse**, le **10/02/2014 à 17:25**

Hello Lag0,

[citation]Je viens d'apprendre que je suis un sot alors, et pas mal de mes connaissances aussi...[/citation]

Vous remarquerez au travers de tout ce qu'on voit à la TV que les acteurs du monde judiciaire, procureurs, juge d'instruction (outrau), avocats...se sont tous constitués avocat lors de leur

mise en cause.

Et pourtant ils sont bien placés pour assurer leur propre défense.

Mais je n'ai fait que rapporter une vieille formule qui a court dans les travées.

Par **Lag0**, le **10/02/2014** à **18:49**

[citation]Du coup si la procédure n'est absolument pas respectée, ni dans le fond ni dans la forme, comment les prudhommes pourraient-ils donner raison à l'employeur ?

[/citation]

Si j'ai bien suivi, pour l'instant l'employeur ne fait que vous demander de bien vouloir signer l'avenant.

Il n'est pas encore question de licenciement si vous refusez ou j'ai loupé quelque chose.

Si vous ne signez pas l'avenant et que l'employeur décide pour cela d'un licenciement, nous en reparlerons car il faudra à ce moment là examiner la situation, en particulier le motif avancé par l'employeur.

Par **Methodz**, le **11/02/2014** à **09:19**

Effectivement pour le moment il n'est pas question de licenciement, le licenciement a juste été mentionné par ma direction (bluff peut être) lors de notre dernier entretien, mais j'essaies d'anticiper un maximum les choses.

Par **Methodz**, le **25/02/2014** à **21:21**

Bonjour à tous,

du nouveau :

Visiblement la société ne souhaite plus m'imposer de nouvel avenant suite à mon refus (puisque ce n'est pas légal) mais cherche tout de même à baisser significativement mon salaire.

En effet, suite à un entretien non prévu avec la direction, celle-ci m'annonce qu'elle va me retirer une grande partie de mes primes, qui d'après eux n'auraient jamais du m'être données durant plusieurs années, pourtant la direction était bien évidemment au courant que je touchais ces primes et ne s'est jamais manifesté (ces primes étaient par ailleurs validées chaque mois par des responsables des ventes, je ne les inventais pas).

Voici le litige, il faudra se référer à la capture d'écran que j'avais postée dans mon tout premier message dans cette discussion, et qui mentionne :

"[...] bénéficiera d'une rémunération variable basée sur la vente de véhicules neufs et/ou d'occasion via internet sur **[s]LES sites[/s]** du groupe ***** [...]"

Or, en plus de vendre des véhicules via **[s]LE site[/s]** du groupe dont nous sommes propriétaire, nous en vendons via plusieurs sites de petites annonces, qui ne nous

appartiennent évidemment pas mais sur lesquels nous payons des vitrines (type lacentrale.fr).

Ma direction souhaite ne plus me payer les primes relatives à ces sites de petites annonces, alors que cela avait été prévu lors de la signature du contrat, d'où le fait qu'il mentionne "LES sites du groupe" (sous entendu : plusieurs sites, alors que nous ne sommes propriétaire que d'un seul).

Elle m'a également indiqué que du coup je lui devais de l'argent puisque toutes ces primes qui m'ont été versées n'auraient pas dû l'être.

Vous en pensez quoi ?

Merci beaucoup,

Bonne soirée

Par **moisse**, le **26/02/2014** à **07:57**

Bonsoir,

C'est toujours pareil.

Il convient de déterminer le mode de calcul de ces primes, leur antériorité et la procédure d'acquisition.

Si ces primes sont contractuelles, elles ne peuvent être dénoncées sans l'accord du salarié.

Un désaccord met l'entreprise en situation de :

- * abandonner le projet

- * négocier

- * ouvrir une procédure de licenciement à caractère économique, le refus de signature ne constituant pas une faute.

Si ces primes font l'objet d'un accord, l'accord doit être dénoncé et maintenu en attendant les négociations sur la mise en place d'un nouvel accord.

Enfin s'il n'y a rien d'écrit, il s'agit d'un usage.

Celui qui s'en prévaut (le salarié) doit alors en prouver l'existence et la consistance.