



Avenant contrat de travail

Par **Lhoonza**, le **29/10/2015 à 21:08**

Bonsoir,

Je travaille comme cadre commerciale a l'international pour une pme et je suis en cdi à ce poste depuis plus de 7 ans.

Ayant débuté comme stagiaire pour cette entreprise, j'ai accepté les conditions salariales qu'on me proposait au début car je devais apprendre le métier. Par la suite, j'ai demandé plusieurs fois à bénéficier d'une augmentation de salaire et on m'a accordé une seule augmentation insignifiante il y a 4 ans. Nous sommes actuellement 4 commerciaux et nous effectuons le même travail mais je suis assez lésée par rapport à mes collègues au niveau salaire alors que nous effectuons le même travail et que mes résultats sont bons et même meilleurs que certains de mes collègues.

L'année dernière, lors des entretiens individuels, j'ai fait part à mon responsable de mon sentiment de traitement inégal vis à vis de mes collègues et je lui ai fait part du principe de "à travail égal, salaire égal" qui voudrait qu'il n'y ait pas de différence de traitement pour des salariés effectuant le même travail sauf pour des raisons objectives. Mes responsables se sont renseignés auprès de notre directeur financier qu'il leur a répondu que j'avais raison dans ce que j'avais dit. Ils ont donc reconnu que ma demande était justifiée et qu'ils en tiendraient compte mais ils (grande direction) ont par la suite refusé de revoir mon salaire.

Chaque année, nos avenants sont revus et cette année la direction souhaite modifier mon rôle en m'assignant à une fonction sédentaire alors qu'avant j'avais des déplacements à l'étranger à effectuer, en tant que commercial nomade. Je crois qu'ils cherchent subtilement à faire en sorte que ma fonction soit modifiée et différente de celle de mes autres collègues afin que je ne puisse plus leur invoquer le fait que je ne bénéficie pas d'un traitement égal pour un même poste.

Je ne connais pas le salaire exact que touchent mes collègues mais je sais que ma collègue, qui est arrivée après moi dans le poste, qui a une formation équivalente à la mienne (Bac+4 et j'ai un Bac+5), qui est âgée de 2 ans de plus que moi, touche un salaire nettement supérieur. S'il est vrai qu'elle a travaillé pour une autre entreprise avant d'occuper ce poste et que je n'avais pas d'expérience professionnelle avant de travailler pour mon entreprise, il est aussi vrai que j'ai acquis de l'expérience dans cette entreprise et que j'ai plus d'ancienneté dans le poste que nous occupons actuellement. Donc, je ne pense pas que mon employeur pourrait produire des éléments objectifs pour justifier la différence de salaire, surtout que j'estime que cette différence pourrait être de l'ordre de 1000 euros.

Je sais que c'est à l'employé d'apporter la preuve qu'il effectue le même travail mais ne

perçoit pas la même rémunération mais je ne vois pas comment je pourrais obtenir les bulletins de salaire de mes collègues. J'ai aussi lu que la jurisprudence avait déjà accepté que le juge demande à l'employeur de produire les documents.

J'aimerais savoir si je suis bien dans mes droits de demander une augmentation de mon salaire en vertu du principe invoqué. Si ma direction refuse de m'écouter, serait-ce risqué d'amener l'affaire aux Prudhommes vu que je suis incapable de fournir des bulletins de salaire de mes collègues? J'aimerais aussi savoir quels sont les risques si je refuse de signer ce futur avenant qui revoit mon rôle?

Autre point, l'avenant me propose un territoire géographique d'action plus petit ce qui sous entend que je toucherai moins de commissions puisque mon variable repose sur le chiffres d'affaires réalisés sur un territoire donné. Puis-je refuser cet avenant (sans risque) qui modifie mon champ d'action et induit une réduction de commissions significatives? Puis je refuser à ce que mon poste passe En mode sédentaire alors que les autres commerciaux resteraient nomades?

J'espère que les questions sont assez claires et les informations données assez précises pour y répondre et vous remercie para ange pour vos réponses et conseils.

Cordialement,

Par **P.M.**, le **30/10/2015** à **00:13**

Bonjour,

Même s'il risque de ne pas apprécier, l'employeur ne peut pas vous sanctionner pour refuser de signer un avenant pour modification essentielle du contrat de travail...

Vous êtes en droit d'invoquer le principe jurisprudentiel d'à travail égal, salaire égal, ensuite, il en serait de l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes en fonction des éléments fournis par chacune des parties avec possibilité de demander la production du livre de paie...

Par **Lhoonza**, le **30/10/2015** à **18:16**

Merci pm pour votre réponse. Et si l'avenant ne concerne plus que la zone géographique d'action, peut on refuser de signer l'avenant car cette modification impliquerait une baisse du chiffres d'affaires réalisé et donc du salaire?

Par **P.M.**, le **30/10/2015** à **18:32**

Bonjour,

Comme je vous l'ai dit, vous pouvez toujours refuser de signer un avenant et si ensuite l'employeur passe outre votre refus et vous impose de nouvelles conditions de travail, il conviendrait d'examiner si cela constitue une modification essentielle du contrat de travail, ce qu'il y aurait fort à penser, sinon, il ne passerait pas par un avenant...

Par **Lhoonza**, le **01/11/2015 à 10:06**

Merci pm pour votre réponse. Et si l'avenant ne concerne plus que la zone géographique d'action, peut on refuser de signer l'avenant car cette modification impliquerait une baisse du chiffres d'affaires réalisé et donc du salaire?

Par **P.M.**, le **01/11/2015 à 13:49**

Bonjour,

Par principe, vous pouvez refuser de signer tout avenant, si l'employeur veut invoquer une raison économique, il doit vous en faire la proposition par lettre recommandée avec AR en vous laissant un mois de réflexion et en vous précisant qu'une absence de réponse vaut acceptation...

En cas de refus, s'il maintient sa position, il doit procéder au licenciement économique...