Image not found or type unknown

Modification de l'avenant au contrat de travail

Par **Methodz**, le **20/01/2014** à **09:46**

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) :
Image not found or type unknown

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 **P.M.**, le **20/01/2014** à **10:35**

Bonjour,
Déjà, il est fréquent que lorsque l'employeur présente un avenant à signer, c'est qu'il est obligé de le faire sinon il s'en passerait et, en l'occurrence, c'est bien le cas puisqu'il s'agit non pas d'une prime d'objectifs mais d'une modification essentielle qui touche à la structure de la rémunération...
La clause qui figure au contrat de travail ou à l'avenant est donc abusive...

Par **Methodz**, le **20/01/2014** à **10:50**

Bonjour,

merci pour votre réponse.

"La clause qui figure au contrat de travail ou à l'avenant est donc abusive"

Vous mentionnez quelle clause exactement ? Celle précisant que la direction peut réviser l'avenant à tout moment ?

Elle n'aurait donc aucune valeur juridique, aux yeux d'un juge ?

Merci encore.

Par **P.M.**, le **20/01/2014** à **10:55**

Il s'agit bien de la clause permettant à l'employeur de modifier unilatéralement les critères de la rémunération qui serait à mon avis jugée abusive et c'est d'ailleurs pourquoi vraisemblablement l'employeur vous présente un avenant à signer...

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

Effectivement dans son discours mon employeur mentionne qu'il faut que je signe "dûement" le nouvel avenant, nouvel avenant qui a par ailleurs été négocié plusieurs fois en ma faveur avant de m'être proposé.

Pourquoi mon employeur accepterait-il des négociations qui jouent en ma faveur s'il avait le pouvoir de faire sans négocier ?

Par **P.M.**, le **20/01/2014** à **11:39**

C'est bien mon avis que l'employeur ne se plierait à des négociations ou du moins à obtenir votre accord, s'il pouvait s'en passer...

Par **Methodz**, le **20/01/2014** à **11:45**

N'y a t-il aucune jurisprudence faisant mention de ce type de cas, ou l'employeur prévoit abusivement dans le contrat (ou avenant) la modification de celui-ci sans l'accord du salarié ?

Par **P.M.**, le **20/01/2014** à **12:25**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Mais de toute façon que la clause soit abusive ou pas ce qui est accessoire, l'employeur doit obtenir l'accord du salarié pour une modification essentielle du contrat de travail et le problème se posera si vous refusez de signer le nouvel avenant et que l'employeur passe outre pour changer le mode de rémunération...
Si vous signez l'avenant, les nouvelles dispositions s'appliqueront que la clause soit abusive ou pas...

Par **Methodz**, le **20/01/2014** à **14:22**

Entendu merci, je vous tiendrai informé de la situation au cas ou cela puisse servir à quelqu'un. J'en saurai + bientôt.

Par **P.M.**, le **20/01/2014** à **17:09**

Puisque vous me le demandiez, je vous soumets, après recherches l'Arrêt 99-40219 de la Cour de Cassation :
- [citation]1° La clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier, en tout ou partie, le contrat de travail est nulle comme contraire aux dispositions de l'article 1134, alinéa 2, du Code civil, le salarié ne pouvant valablement renoncer aux droits qu'il tient de la loi.[/citation]
- [citation]2° Le salarié étant libre de refuser la modification de son contrat de travail et plus spécialement des modalités de sa rémunération, peu important que l'employeur soutienne que le nouveau régime ait été plus favorable, il s'ensuit que le licenciement uniquement motivé par le refus du salarié d'une telle modification est dépourvu de cause.[/citation]

Par **Methodz**, le **21/01/2014** à **10:01**

Bonjour,

effectivement j'ai retrouvé plusieurs cas de jurisprudence, ils mentionnent tous :

"Attendu qu'une clause du contrat ne peut valablement permettre à l'employeur de modifier unilatéralement la rémunération contractuelle du salarié ;"

Mais j'ai quand même, dans un 1er temps, demandé à ma direction de m'adresser leur demande de modification d'avenant par écrit, en bonne et due forme. D'après eux elle me sera adressée, donc j'attends.

Et effectivement je vais consulter un syndicat/avocat de salarié.

Merci à tous pour vos réponses en tout cas, affaire à suivre

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **21/01/2014** à **10:13**

Bonjour,
Mais je pensais que l'avenant écrit vous avait déjà été présenté, sinon, je ne vois pas comment cette demande pourrait vous être adressée au risque aussi de les inciter à évoquer un motif économique, ce qui s'inscrirait dans une autre procédure...

Par **Methodz**, le **21/01/2014** à **10:44**

L'avenant m'a été présenté, mais ne mentionne aucun motif, et il n'est même pas signé. Je n'ai pas eu de délais de réponse comme j'aurais du avoir, etc etc...

Refuser un avenant qui n'a même pas été présenté de manière officielle ne sert à rien j'imagine ?

Motif économique il faut pouvoir le prouver non ? Mon poste n'est soumis à aucun problème économique, bien au contraire (et il est unique dans cette entreprise).

Par **P.M.**, le **21/01/2014** à **11:09**

S'il ne mentionne aucun motif, c'est tout simplement parce que l'employeur vous propose une modification essentielle du contrat de travail ce qu'il ne peut faire que par avenant...
Refuser un avenant qui n'a pas à être proposé d'une quelconque manière sauf si c'est pour motif économique sert à ce qu'il ne devienne pas applicable...
Peut-être même que le précédent ne vous avait pas été présenté sous une forme particulière...
Un motif économique doit être prouvé, mais ensuite c'est à l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes et l'on sait que peut même être invoqué la compétitivité de l'entreprise...
En tout cas, je ne vois pas l'intérêt de formuler une telle demande pour ensuite refuser de signer l'avenant qui sera joint à la lettre...
Simplement, vous auriez pu demander qu'il soit établi en double exemplaire et que les deux signatures soient apposées simultanément si vous aviez l'intention de le signer...

Par **Methodz**, le **21/01/2014** à **11:49**

En gros ce que je leur ai demandé c'est que tout ceci soit signé de leur main, ils me proposent une modification de contrat sans même l'assumer, elle n'est pas signée et pas justifiée, juridiquement cela ne vaut rien j'imagine.

Quand j'aurais une déclaration signée comme quoi ils veulent revoir mon avenant à la baisse, là ça sera correct non ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **21/01/2014** à **12:04**

La justification juridique c'est la nature de l'engagement contractuel qui tient de Loi entre les parties si elle sont d'accord pour conclure un contrat ou le modifier par avenant...
Ceci me paraît évident que l'employeur veut revoir les dites conditions en vous proposant l'avenant à signer et c'est déjà correct ainsi mais sous réserve évidemment que les deux parties le ratifient...

Par **Methodz**, le **21/01/2014** à **12:45**

C'est comme ceci qu'avait été établi le premier avenant, nous étions tous les deux d'accord et avons signé, aucun problème.

Sauf que pour le nouvel avenant, je ne suis pas d'accord...

Par **P.M.**, le **21/01/2014** à **13:06**

Donc, il vous suffit de ne pas le signer et au besoin de le rendre à l'employeur après en avoir pris une photocopie...

Par **Methodz**, le **23/01/2014** à **10:15**

Bonjour,

je viens poster une petite nouvelle.

Suite à un petit entretien à propos de ce nouvel avenant que je refuse, voici la réponse de ma direction :

"Très bien vous pouvez refuser cet avenant mais derrière s'en suivra un licenciement pour motif économique"
Déjà c'est étrange, on avait essayé de me faire croire ces derniers jours que je ne pouvais pas refuser cet avenant... Mensonge.

Ils ont tout de même essayé de m'orienter vers une rupture conventionnelle avant de parler de licenciement, certainement pour éviter la procédure liée au licenciement, nécessitant un motif valable etc... Ce qu'ils n'ont pas, du surcroît (faut-il un motif valable lors d'une rupture conventionnelle ?)

J'ai répondu que je ne signerais pas de rupture conventionnelle, que si tout ceci devait conduire à un licenciement alors soit.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Vous en pensez quoi ?
J'attends leur lettre de licenciement...

Bonne journée à tous, et merci !

Par **P.M.**, le **23/01/2014** à **11:14**

Bonjour,
Pour une Rupture Conventionnelle, il n'y a aucun motif à donner puisque cela repose sur l'accord des deux parties mais il est indispensable...
Avant la lettre de licenciement, il faudrait d'abord que l'employeur vous fasse la proposition de modification essentielle du contrat de travail par lettre recommandée avec AR en invoquant une raison économique, en vous laissant un mois de réflexion et en vous précisant su'une absence de réponse vaudrait acceptation...
En cas de refus, si l'employeur maintenait sa décision, il devrait procéder au licenciement économique à l'issue du délai d'un mois en vous convoquant à un entretien préalable au cours du quel je vous conseillerais de vous faire assister, de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...
Il devrait vous proposer lors de celui-ci le CSP et dans la lettre de licenciement indiquer le motif économique et le justifier...

Par **Methodz**, le **23/01/2014** à **13:50**

Entendu merci,

je verrai selon le motif précis.
L'entretien que vous mentionnez se déroule quand exactement ? Entre le moment ou je refuse par écrit l'avenant et le moment ou je reçois la lettre de licenciement définitive ?

Par **P.M.**, le **23/01/2014** à **14:26**

La convocation à l'entretien préalable est envoyée quand l'employeur décide d'engager la procédure de licenciement économique ce qu'il ne peut pas faire moins d'un mois après réception de sa proposition même si vous avez exprimé votre refus avant...
Après l'entretien préalable, l'employeur ne peut pas vous envoyer la lettre de licenciement si c'est sa décision, moins de 2 jours ouvrables après l'entretien préalable pour que la procédure soit respectée...

Par **Methodz**, le **10/02/2014** à **09:22**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Bonjour à tous,

je viens poster quelques nouvelles.
Le nouvel avenant m'est parvenu par courrier recommandé, avec une lettre ne mentionnant aucun motif, n'expliquant rien... Juste : merci de nous retourner ce nouvel avenant signé sous huitaine etc...

Je suis en train de renvoyer une lettre recommandé 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 du être invoqué en 1er lieu dans la lettre accompagnant le nouvel avenant pour que ce soit valable non ?

Merci, bonne journée

Par **P.M.**, le **10/02/2014** à **09:50**

Bonjour,
Vous n'avez pas à mon avis à indiquer que le courrier ne comporte aucun motif pour éviter, comme dit précédemment, que l'employeur invoque ensuite une raison économique mais simplement à refuser l'avenant car il comporte une modification essentielle du contrat de travail que vous n'acceptez pas...
L'employeur ne pourra ainsi pas procéder à quelque licenciement que ce soit sans qu'il soit abusif...

Par **Methodz**, le **10/02/2014** à **10:04**

Entendu, je vais supprimer cette petite précision concernant l'absence de motif donc, merci pour l'astuce ;)

Par **Methodz**, le **25/02/2014** à **21:19**

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

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

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'ou 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 du l'être.

Vous en pensez quoi ?

Merci beaucoup.

Par **P.M.**, le **25/02/2014** à **21:38**

Bonjour,
Votre capture d'écran ne permet pas d'avoir un document complet...
Le contrat de travail devant être exécuté de bonne foi, il serait étonnant que le Conseil de Prud'Hommes suivrait l'employeur dans cette réaction tardive et visiblement liée à votre refus de signer l'avenant si vous en avez conservé la trace, d'autre part, il faudrait savoir si vous aviez une action dans les ventes réalisées depuis les annonces en question et si celle-ci est comparable à celle depuis le site à l'entête du groupe...

Par **Methodz**, le **25/02/2014** à **22:48**

Bonsoir,

Sur les sites de petites annonces je n'ai pas vraiment d'action, si ce n'est le fait ouvrir les vitrines (signature de contrat, gestion des passerelles) et les configurer (tâche moindre...)

Malgré ça, comme vous dites, la réaction est tardive et évidemment liée à mon refus...

Par **P.M.**, le **25/02/2014** à **22:50**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

C'est donc la-dessus que vous pourriez jouer et proposer à l'employeur que le Conseil de Prud'Hommes tranche si toutefois il vous a fait valoir cela par écrit...

Par **Methodz**, le **25/02/2014** à **23:08**

Entendu, je vais certainement consulter un avocat spécialisé ayant à peu près tous les éléments en main, pour voir ce qu'il en pense...

Très bonne soirée à vous :)

Par **P.M.**, le **26/02/2014** à **00:24**

Je tiens à vous dire que je me suis retiré d'un autre forum ou je vous avais répondu et où vous risquez maintenant d'avoir à nouveau des réponses très fantaisistes...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés