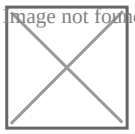

Changement des objectifs commerciaux après realisation

Par **Jean baptiste89**, le **14/10/2015** à **21:44**

[Bonjour
Je suis commercial, j'ai des objectifs trimestriel.
Ces objectifs sont envoyés depuis trois ans en retard à chaque trimestre .
Ce dernier trimestre nous avons reçu nos objectifs et nous les avons renégocier pour un item.
Celui ci à été revu à la baisse.
Suite au résultats de chaque commerciaux nous avons tous dépassé cet objectif dans les grande largeur, ce. Qui n'a pas plu à notre responsable commercial.
La direction commerciale à donc purement et simplement replacer l objectif comme s il n'avait pas été negocié.
Question est ce normal, car je subis une perte de salaire tout en ayant réussi cet item car ils ont replacé celui ci, sans les négociations faite pendant le trimestre.
Quels sont mes recours
Merci beaucoup

Par **P.M.**, le **14/10/2015** à **22:03**

Bonjour,
Il faudrait savoir comment les objectifs vous ont été notifiés après négociation qui aurait dû avoir lieu avant le début de la période et de quelle manière ils ont été modifiés...

Par **Jean baptiste89**, le **14/10/2015** à **22:10**

Les objectifs ont été notifiés par mail
La négociation de ceux ci par téléphone
La validation de ce nouvel objectif revue à la baisse par mail.
Ce changement sur cet item à été fait pendant le trimestre.

Par **Jean baptiste89**, le **14/10/2015** à **22:10**

Les objectifs ont été notifiés par mail

La négociation de ceux ci par téléphone
La validation de ce nouvel objectif revue à la baisse par mail.
Ce changement sur cet item à été fait pendant le trimestre.

Par **P.M.**, le **14/10/2015** à **22:25**

Donc si les objectifs initiaux ont été fixés en début de période et que la modification a eu lieu au cours de celle-ci, elle n'a aucune valeur et si l'employeur ne veut pas respecter son engagement, vous pourriez saisir le Conseil de Prud'Hommes...

Par **Jean baptiste89**, le **14/10/2015** à **22:39**

J ai du mal à comprendre votre réponse.
Qu est qui n'a aucune valeur : la modification?
Si cette modification d objectif n à aucune valeur alors ils sont dans leurs droit.
Merci pour votre réponse.

Par **P.M.**, le **14/10/2015** à **22:49**

C'est la modification en cours de période qui n'a aucune valeur, bien sûr...
Quand une modification n'a aucune valeur, c'est que l'employeur n'est pas dans ses droits en l'imposant, donc que seuls persistent les objectifs initialement fixés...

Par **Jean baptiste89**, le **14/10/2015** à **22:58**

Bien je comprends.
De mon côté à moi d'être plus clair.
À date l objectif à été fixé en début de période cela est est bien clair.
Ensuite j'ai ai validé une modification à la baisse de cet objectif avec mes responsables dans le but d obtenir un objectif réalisable.
En fin de période nous avons calculer les résultats par rapport a cette modification.
Mais mon employeur lui au vu de ces résultats trop élevés donc trop rémunérer , à préférer reprendre l objectif de base celui décider au départ.
Donc qui a raison, sont ils dans leurs droit, ou ai je le droit de réclamer ma prime en fonction de la modification.

Merci beaucoup

Par **P.M.**, le **14/10/2015** à **23:24**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

C'est effectivement tout à fait confus si l'on reprend vos explications puisque l'on pouvait penser que c'est la modification en cours de période qui vous était défavorable...
Maintenant si l'employeur a modifié les objectifs pour les rendre réalisables alors que c'est une condition qu'ils doivent l'être ainsi que réalistes, il devrait respecter son engagement, mais il semble qu'ils l'étaient quand même réalistes et réalisables puisque en revenant en arrière cela ne vous a pas retiré apparemment l'ensemble de la prime...
Mais ce que vous pourriez quand même essayer de revendiquer, c'est le respect des derniers engagements ratifiés par les parties...

Par **Jean baptiste89**, le **14/10/2015** à **23:35**

Ok c est très clair comme réponse.
Je peux donc faire cette demande cela est légitime.
Pour être clair je perds 1000€ dans cette affaire
Que dois je faire si il y à refus.
Dois je en rester la ou puis je aller plus loin.

Par **P.M.**, le **14/10/2015** à **23:47**

Vous pourriez saisir le Conseil de Prud'Hommes qui devrait apprécier les éléments fournis par chacune des parties...

Par **Jean baptiste89**, le **14/10/2015** à **23:54**

Merci pour ce travail tardif
Une dernière chose.
Cette revendication peut elle entraîner des problèmes sur mon travail.
En fait j ai peur de saisir éventuellement les prud hommes car je ne souhaite pas perdre mon travail.
Cela pourrait il arriver?

Par **P.M.**, le **15/10/2015** à **08:51**

Bonjour,
Il est rare qu'un employeur soit satisfait qu'un salarié ou plusieurs l'assigne(nt) devant le Conseil de Prud'Hommes et j'ignore quelle mesure de rétorsion, il pourrait envisager...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés