



## Modification poste et salaire

Par **Chtipapoutes**, le **10/03/2016** à **23:44**

Bonjour,

Mon employeur a décidé de changer les intitulés de poste et mode de rémunération de tout le Service Achats. Voici les changements :

- D'Acheteur, nous passons à Account Manager
- Les missions du poste sont à l'identique à l'exception de la prospection qui disparaît
- Les conditions d'attribution de la rémunération variable changent : versement trimestriel au lieu de mensuel et nouveaux critères d'atteinte des objectifs jusqu'alors uniquement basés sur le chiffre généré.

Ces nouvelles conditions de rémunération risquent d'engendrer une baisse de mes revenus.

Première question : ces changements exigent-ils un avenant ou un nouveau contrat de travail ?

J'ai pour ma part demandé une augmentation de mon fixe et ai reçu une notification d'augmentation sur laquelle sont précisés :

- Mon nouvel intitulé de poste
- La date de prise de fonction
- Ma rémunération (fixe et variable)

Le document est daté et signé par la Direction.

En annexe, on m'a remis ma nouvelle grille de rémunération variable avec objectifs et mode d'attribution.

Deuxième question : ces documents ont-ils une valeur légale et peuvent-ils remplacer un avenant au contrat ?

Ma Direction m'a informé qu'il s'agissait d'une simple notification d'augmentation. N'étant pas en accord avec ces nouvelles dispositions, je ne souhaite pas signer.

Troisième question : si je ne signe aucun de ces documents, peuvent-ils m'imposer le nouveau mode d'attribution et les nouvelles conditions de travail ?

Je vous remercie par avance pour votre aide et vos réponses.

Bien cordialement,

Par **P.M.**, le **11/03/2016** à **19:07**

Bonjour,

Il n'y a pas lieu à un nouveau contrat de travail puisque le précédent n'est pas rompu mais à un avenant pour recueillir votre accord puisqu'il s'agit d'une modification essentielle ou plutôt de plusieurs modifications essentielles...

Un lettre unilatérale ne peut pas constituer un accord commun et même pour une augmentation, l'accord du salarié est normalement nécessaire...

Vous n'êtes jamais obligé de signer un avenant et un tel refus n'est pas à lui seul une cause réelle et sérieuse de licenciement lequel serait donc abusif pas plus d'autre sanction...

Par **Chtipapoutes**, le **14/03/2016** à **21:49**

Bonjour,

Je vous remercie pour votre retour et pour vos éléments de réponses. Je publierai d'éventuels autres messages si je peux éclairer d'avantage de monde sur le sujet. Pour le moment, j'attends un entretien avec ma Direction. Encore merci.