



Modification de commissionnement par l'employeur

Par **ROUSSEAU Jean**, le **25/07/2018** à **10:53**

Bonjour,

Etant responsable commercial, j'ai un salaire fixe et un salaire variable. Mon taux de commissionnement sur cette part variable vient d'être revu à la baisse par mon directeur ainsi que la suppression d'une prime de surperformance auquel j'aurais eu le droit sur les 3 premiers mois de notre exercice. Je ne m'en suis rendu compte quand faisant le calcul suite à la réception de mes bulletins de salaires car il n'y a eu aucune communication de sa part, ni oral, ni écrite.

Les ressources humaines m'indique qu'il est possible de modifier le taux de commissionnement selon le bon vouloir de l'employeur tous les ans...

En effet, il me l'avait déjà fait l'an dernier mais dans de moindre proportion.

Pouvez-vous m'indiquer les devoir de l'employeur en la matière? Peut il effectivement modifier le commissionnement? Et si tel est le cas quel est la procédure qu'il doit suivre?

J'avais eu un cas précédemment avec un commercial a qui il était demandé de signer sa modification de part variable ce qu'il avait refusé et il avait été licencié. Je peux comprendre cela. Mais je suis assez circonspect sur le fait qu'une rémunération puisse être modifié à volonté sans modification du contrat de travail.

Je précise que ce ne sont pas uniquement les objectifs qui ont changé mais bien le commissionnement.

Vous remerciant par avance pour votre retour.

Cordialement

Par **P.M.**, le **25/07/2018** à **11:11**

Bonjour,

Si le taux de commissionnement est prévu au contrat de travail, une modification essentielle, ce qui est le cas, doit obtenir l'accord du salarié...

La prescription étant de 3 ans, vous pourriez obtenir la régularisation rétroactive dans cette limite...

Par **ROUSSEAU Jean**, le **25/07/2018** à **11:41**

Merci pour votre retour.

Qu'entend on par modification essentielle? Car j'ai déjà entendu cela mais comment l'évalué financièrement?

Par **ROUSSEAU Jean**, le **25/07/2018** à **11:50**

Autre question:

Mon contrat de travail spécifiait une rémunération sur une région précise, zone qui a été étendu puisque nous sommes désormais deux responsables commerciaux à gérer la zone avec la même rémunération fixe et variable sur le même secteur géographique. Autrement dit, sur ce qui est spécifié sur mon contrat de travail, il s'agissait d'un secteur sur lequel j'étais seul avec une commercial à gérer et désormais je suis en binôme sur une plus grande région avec une gestion de 4 commerciaux. Ces modifications ont toute été faite par mail sans avenant.

Puis-je malgré tout argumenter sur le fait que j'ai bien été commissionné pendant deux ans sur cette zone et à la gestion de cette équipe avec un variable étendu à cette zone, ou, peuvent il, dans le cas où je vais au conflit, revenir sur les conditions de départ de mon contrat et réduire ma zone géographique?

Par **P.M.**, le **25/07/2018** à **16:12**

Une modification essentielle est celle qui concerne notamment le mode de rémunération et par exemple le taux de commissionnement...

Si la zone géographique initiale est bien mentionnée au contrat de travail, l'employeur aurait du mal à refaire l'histoire et à ne pas tenir compte de la zone étendue...

Par **ROUSSEAU Jean**, le **25/07/2018** à **16:32**

Merci pour vos réponses.

Bonne journée