

Etude de cas, remunération variable, accord du salarié

Par chachou31, le 18/04/2023 à 17:22

Bonjour je bloque sur 2 petites études de cas. Si vous pouviez m'éclairer s'il vous plaît. Séverine Lhomme dirigeait le point de vente de Strasbourg.

Elle était rémunérée avec une partie de rémunération fixe (2 000 €) et l'autre partie variable en fonction du CA réalisé (9 % des ventes du mois).

Son contrat de travail comportait une clause de mobilité et prévoyait une éventuelle affectation en région parisienne au sein des unités de vente existantes.

L'unité commerciale de Strasbourg est vouée à la fermeture en raison de l'implantation future d'un centre d'affaires par un concurrent. Séverine doit être mutée à Créteil, pour prendre la tête de la supérette locale. Pour l'inciter à accepter, la société compte faire passer la partie variable de sa rémunération à 10 % du chiffre d'affaires.

Séverine n'est pas persuadée de maintenir des résultats aussi performants et craint de voir sa rémunération diminuer. Elle envisage donc de refuser la nouvelle affectation qui lui est proposée.

Ici, que se passe t'il si Séverine refuse la proposition. La rémunération variable à la hausse prévue par l'employé est t'elle considérée comme une modifications du contrat de travail?

Lola Beautemps, restauratrice, est à la tête des Délices de Lola à Cabourg (Normandie). L'arrivée des vacanciers dans la région est imminente. Or, Lola doit faire face à l'absence de deux de ses cuisiniers expérimentés, victimes d'un accident du travail et hospitalisés pour un mois minimum. Lola a pris contact avec vous.

Déterminez quel motif de recours au CDD pourrait être envisagé et si Lola aurait la possibilité de poursuivre le contrat de travail dans l'hypothèse où l'absence de Luc, l'un des deux salariés blessé, si Luc venait à se prolonger en raison de séances de rééducation.

Léo, l'un des cuisiniers accidentés, se remet plus rapidement que prévu et souhaite, après quinze jours d'hospitalisation,

revenir travailler avant le terme du contrat conclu.
Expliquez à Lola si elle pourra rompre facilement le CDD avant son terme. Devra-t-elle verser aux salariés recrutés une indemnité de fin de contrat ?

Ici, Lola doit engager les remplacements avec un CDD avec comme recours remplacement de salarié et pourra donc renouveler le contrat si Luc venait à prolonger son arrêt car c'est un remplacement du même salarié. Mais que se passe t'il si Léo revient plus tôt, elle ne pourra pas licencier le remplaçant car cela serait considéré comme un licenciement injustifié et devrait donc donner des indemnités mais je ne sais pas lesquelles.

Merci de votre aide

Par **Lorella**, le **18/04/2023 à 19:32**

Bonsoir

Développer votre argumentation. Imaginez que vous êtes un avocat. Vous ne payez pas des honoraires pour une réponse par oui ou par non.

Etude de cas 1 :

contrat de travail avec clause de mobilité

il faut savoir si la clause est valable (distance, établissement, mise en oeuvre et conséquence d'un refus)

Vous trouverez tous les détails ici

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31576#:~:text=Une%20clause%20de%20mobilit%C3%A9%20est%20un>

Par **Lorella**, le **18/04/2023 à 19:33**

L autre cas est plus complexe, je reviendrai plus tard.

Par **Lorella**, le **18/04/2023 à 19:35**

J ai modifié votre message pour le classer dans droit privé et droit social (droit du travail et de la sécurité sociale)

Par **Lorella**, le **21/04/2023 à 12:47**

Bonjour,

Est ce que vous vous rendez compte de vos demandes ? J ai l impression que vous considérez que Juristudent est là pour faire vos devoirs à votre place. Tout cela gratuitement.

J ai dû lire votre long message et rechercher la bonne source pour vous aider à comprendre l analyse de votre étude de cas.

Toutes les personnes ici qui apportent leurs contributions le font bénévolement, avec investissement et sans aucune indemnité en retour. Vous connaissez beaucoup de lieu qui font cela ?

J ai volontairement laissé la 2e étude de cas en jachère pour savoir si ma 1re réponse vous convenait et avoir un retour courtois. Mais non, aucune réaction. Pire, vous avez posté une autre demande. Pour vous, Juristudent est un drive. On passe commande et ensuite on vient chercher la réponse avec une totale indifférence.

Merci de lire la charte du forum qui présente la bonne conduite à tenir quand on vient sur le forum.

<https://www.juristudent.com/forum/charte-du-forum-a-lire-avant-de-poster-t34672.html>

Par **Isidore Beutrelet**, le **21/04/2023 à 13:17**

Bonjour

Je rejoins Lorella !

En plus, vous avez créé une autre demande <https://www.juristudent.com/forum/modifications-contrat-ou-des-conditions-de-travail-t36878.html>

La moindre des choses étaient de d'abord venir sur votre ancien sujet pour remercier Lorella et lui dire si sa réponse vous avez éclairé.

C'est bien la moindre des choses ! Elle a pris du temps pour vous répondre et rechercher des éléments pour votre autre cas (et tout ça bénévolement).

Du coup, on n'a pas vraiment envie de vous aider sur d'autres sujets.

Par **chachou31**, le **25/04/2023 à 09:38**

Je n'arrivais pas à envoyer un message de remerciement. Mais merci beaucoup de votre aide même si je n'ai pas compris ce que vous m'avez envoyé.

Et je n'ai que cela comme énoncé, donc la clause doit être valable je suppose.

Merci d'avoir reclassé ma demande.

De plus, je ne suis pas en droit, donc m'imaginer être un avocat et légèrement complexe pour moi et je n'arriverais pas à argumenter plus.

Par **Lorella**, le **25/04/2023 à 22:58**

[quote]

Ici, que se passe t'il si Sévérine refuse la proposition. La rémunération variable à la hausse prévue par l'employé est t'elle considérée comme une modifications du contrat de travail?

Et je n'ai que cela comme énoncé, donc la clause doit être valable je suppose.

[/quote]

Clause de mobilité signée dans son contrat de travail, ce qui signifie que la salariée accepte à l'avance une modification de son lieu de travail. En plus la clause mentionnait la zone géographique de la région parisienne. Sa fonction : responsabilités élevées. Le motif : fermeture prochaine ets de Strasbourg en raison d'une concurrence à venir.

Cette clause semble justifiée.

On remarque toutefois que sa rémunération est modifiée sur la partie variable. La prime passe de 9 % à 10 % du CA. La rémunération étant un élément essentiel du contrat de travail, cela exige l'accord de la salariée, même si la modification porte sur la partie variable et que le nouveau mode de calcul paraît plus avantageux. En plus ce changement de lieu de travail s'accompagne d'un changement de taille d'établissement, donc de Chiffre d'Affaires réalisable, qui comme elle le craint pourrait avoir un impact sur le montant de la part variable à la baisse.

La salariée peut alors refuser la clause de mobilité, car cette mutation modifie un élément essentiel de son contrat de travail (possible baisse de sa rémunération).

Par **chachou31**, le **26/04/2023 à 11:32**

D'accord, j'ai compris, donc si elle ne pensait pas que sa rémunération allait baisser, elle aurait du accepter la mutation.

Merci beaucoup

Par **Lorella**, le **26/04/2023 à 13:32**

Merci pour votre retour.

Une clause de mobilité peut être valable ou non. L ensemble des conditions doit être examiné. Comme la rémunération est un élément essentiel du contrat de travail, la salariée peut dans ce cas utiliser cet argument pour refuser ce changement de lieu de travail.

La page montrée (service public) plus haut détaille bien les conditions de mise en oeuvre de la clause de mobilité

Par **Lorella**, le **26/04/2023 à 13:37**

Vous êtes en quelle classe ? formation ?

Par **Lorella**, le **26/04/2023 à 20:18**

Il est préférable de créer 1 post par sujet, car on a vite fait de tout mélanger.

Durée du CDD :

- fin de contrat en fonction de l arrêt de travail. **CDD à terme précis**.

En cas de retour anticipé du salarié remplacé, le contrat se poursuit jusqu'à son terme.

- fin de contrat non connue et mention de fin au retour du salarié remplacé, mais avec une durée minimale du contrat. **CDD à terme imprécis**.

En cas de retour anticipé du salarié remplacé, le contrat peut se poursuivre si la période minimale n'est pas atteinte ou s'arrêter si elle est dépassée.

Par **chachou31**, le **27/04/2023 à 17:14**

Okay donc regarder si mention terme précis ou pas.

Merci pour votre aide.

Bonne fin de journée.