

Prime mensuelle réduite

Par **dregcla**, le **14/10/2005** à **11:42**

Bonjour,

EN CDI, j'ai également tous les mois des primes en fonction de prestations de ma part supplémentaires à partir d'un tarif unitaire.

Je m'explique : A chaque fois que j'effectue une prestation je touche 62 euros et par mois il peut y en avoir entre 15 et 40 primes x 62 euros en plus de mon fixe mensuel. Cette prime est contractuelle puisque précisée par un avenant à mon contrat.

Je viens de recevoir un courrier en recommandé de mon employeur m'avertissant d'un seul coup que le nombre de primes sera limité par mois à raison de 15 par mois max, donc 15 prestations max.

Ma question est : Ayant un avenant ne précisant aucune limite de "quantité" as-t'il le droit de m'imposer une limite sans discussion avec moi-même est surtout en ne modifiant pas mon avenant d'un commun accord éventuel ?

Merci

Par **dregcla**, le **14/10/2005** à **11:44**

Le seul fait de m'envoyer une lettre recommandée me limitant suffit-elle pour pouvoir m'imposer son choix qui n'est pas unilatérale en fait ?

Cordialement

Par **Yann**, le **14/10/2005** à **18:12**

Quels sont les termes du contrat et de l'avenant? S'il est écrit textuellement dans l'un des deux textes qu'il n'y a pas de limite au nombre de sauts tous les mois, alors dans ce cas l'employeur ne peut, même par lettre recommandée, modifier unilatéralement la convention. Article 1134 du code civil.

Par **dregcla**, le **14/10/2005** à **18:46**

En faite, mon raisonnement est que : n'ayant aucune limite inscrite sur mon avenant actuel en terme de quantité max ou mini de prestation unitaire (il n'y a strictement rien à ce sujet) je me dis que me limiter volontairement aujourd'hui par une simple lettre recommandée est pour moi, (du moins je le vois comme cela) une modification substantielle de mon avenant de travail et je me pose la question de savoir s'il devait passer par une nouvelle proposition d'avenant contractuelle pour poser une limite qui au final me génère un préjudice financier ???

...

Par **Yann**, le **17/10/2005** à **13:08**

Je pense que c'est une modification substantielle du contrat (et la jurisprudence aussi donc ça

tombe bien Image not found or type unknown).

Donc il ne peut le faire unilatéralement.

Après il faut argumenter, car si la jurisprudence indique qu'une modification unilatérale de la rémunération est interdite, en l'espèce ce n'est qu'une modification indirecte. Donc est-ce que ça va trouver à s'appliquer???

Pour ma part je n'en doute pas. Ca semble logique, puisque ça se répercute sur la somme perçue. D'autant plus que la jurisprudence sociale est généralement plus favorable à

l'employé. Image not found or type unknown

Voir:

[quote=" Soc. 19 mai 1998":23nu3yho] Attendu, cependant, que la rémunération contractuelle du salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié, même de manière minimale, sans son accord ; qu'il en va de même du mode de rémunération prévu par le contrat, peu important que l'employeur prétende que le nouveau mode serait plus avantageux [/quote:23nu3yho]

Par **dregcla**, le **18/10/2005** à **19:07**

Dans un premier temps que me conseillez-vous ? De lui envoyer un recommandé en lui signifiant qu'il n'a pas le droit de modifier unilatéralement mon avenant et qu'il ne peut donc me limiter à 3 primes ???

Par **Yann**, le **18/10/2005** à **20:24**

Il faut toujours essayer de s'arranger à l'amiable. Donc oui un recommandé peut servir dans

ce cas.

Par **nicolas.aurand**, le **15/03/2006** à **19:41**

Je sais je suis en retard, mais je suis nouveau!

Qui décide si tu sautes ou pas ?

Si c'est ton patron, il suffirait qu'il te fasse moins sauter pour te payer moins... si c'est la cas, il

n'est pas très malin de te l'avoir signifié par lettre recommandée 

Par **jeeecy**, le **15/03/2006** à **19:46**

[quote="nicolas.aurand":1abdgiul]Je sais je suis en retard, mais je suis nouveau!

Qui décide si tu sautes ou pas ?

Si c'est ton patron, il suffirait qu'il te fasse moins sauter pour te payer moins... si c'est la cas, il

n'est pas très malin de te l'avoir signifié par lettre recommandée  [quote:1abdgiul]

qu'entends tu par "sauter"???

sinon je suis d'accord avec Yann

si tu touches la rémunération d'un salarié il y a une modification du contrat de travail et non des conditions de travail

a partir de ce moment l'accord du salarié est nécessaire pour que le changement soit effectif

en l'espece comme tu n'as pas donné ton accord il y a une faute de l'employeur

Par **dregcla**, le **20/03/2006** à **09:24**

Bonjour,

Absent quelque temps temps je n'ai pu revenir sur le forum.

"Sauter" Je parle donc de parachutisme qui était mon métier entre autre diriger une équipe technique mais également participer à la formation de mes élèves donc de me retrouver aussi dans les avions pour les accompagner en tandem par exemple d'ou le mot "sauter" que ne comprenait pas jeeecy.

A la question de savoir qui décidait si je devais sauter ou non, c'est à moi qu'il en revenait la

décision en fonction des besoins. (J'ai notamment un compte-rendu écrit du bureau de l'association, précisant que je suis responsable des moniteurs tandem m'aidant dans ma tâche et que je dois m'intégrer parmi eux si besoin...)

En faite, en me limitant par un nombre de primes max par mois, il me réduisait du même coup mon salaire sachant très bien qu'en août, nous sommes au plus fort de la saison. Donc effectivement Nicolas, moins de sauts = moins d'argent effectivement, et ceci inscrit dans une lettre recommandée...

Pour infos, nous sommes rendu aujourd'hui au 20 mars 2006, j'ai été licencié le 26 novembre 2005, soit depuis 4 mois et il ne m'a toujours pas versé ma prime de licenciement... Sympathique n'est ce pas ?

Cordialement.