Modification du mode de calcul de prime en cours de contrat

Par Commercialendetresse

Bonjour,

Je suis commercial en CDI depuis plusieurs années, près de 10 ans. Je suis le seul commercial de la société et lors de mon embauche, j'ai été formé par mon prédécesseur. Celui-ci m'a inculqué notamment les règles de calcul des primes (sur quels produits, sur combien de temps, etc.).

Actuellement, à chaque vente, je remplis un tableau, ce qui aboutit à un montant de prime calculé. Je le transmets chaque mois à mon patron depuis mon arrivée et, une fois validé, il le transmets à la comptable pour paiement.

Le problème, c'est qu'aujourd'hui, donc des années plus tard, mon patron me dit que les règles de calcul ne sont pas bonnes, j'aurais mal compris mon formateur qui, lui-même, ne calculait jamais comme je le fais.

Il me demande donc de recalculer selon de nouvelles règles l'ensemble de mes primes depuis mon arrivée. Malheureusement, le contrat de travail est trop vague et ne définit pas clairement ces règles de calcul, seulement le pourcentage.

Comment puis-je me défendre dans cette situation ? Dans un premier temps, j'ai accepté ces nouvelles règles pour les prochains calculs mais quid des anciens ?

Je vous remercie d'avance pour votre aide. Je suis complètement démuni face à cette situation.

Par morobar

Bonjour,
déja pour commencer, lecture de l'article L.3245-1 du Code du travail):
==
L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.
==
Pour le reste voir la modification d'un usage d'entreprise ici:
[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F311]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F311[/url]

Par Commercialendetresse

Bonjour,

Je vous remercie pour votre réponse. Si je comprends bien :
- l'employeur peut revenir sur un salaire dans les trois dernières années mais pas au-delà
- l'employeur peut modifier un usage d'entreprise, en l'occurrence mes commissions

Mais quid du côté rétroactif ? Vu qu'il n'y a pas d'erreur de ma part, a-t-il le droit d'appliquer ces modifications sur les trois dernières années ? Même s'il peut revenir sur les salaires versés, je suppose que ça doit être justifié !

Et autre question, même s'il ne peut toucher aux salaires au-delà de trois ans, peut-il tenter de rompre le contrat pour faute s'il ne veut pas entendre mes explications ? Ensuite libre à moi de me défendre avec des institutions mais en a-t-il le droit ? A noter dans ma situation que ça ne concerne que des primes jusqu'à 2019.

Je vous remercie d'avance.

Par morobar

Bjr,
mais en a-t-il le droit ?
L'employeur a tous les droits, mais doit en supporter les conséquences s'il se trompe ou abuse.
Par exemple s'il a mal déjeuné, il a le droit de licencier le premier salarié qu'il croise. Mais il devra préparer son chéquier.
l'employeur peut modifier un usage d'entreprise, en l'occurrence mes commissions
Il ne peut pas avec un effet immédiat.

Par Commercialendetresse

Je vous remercie encore pour vos réponses. Tout est clair à présent.