



Salaire retroactif sans avenant

Par **yob357**, le **07/01/2016** à **21:48**

Bonjour,rnrnTout d'abord merci de votre ecoute et voici ce qui m'amène je suis ec cdd et notre employeur nous a fait signer un avenant a notre rémunération en octobre prenant effet immédiatement au 1er OCTOBRE. ceci dit et, voyant que nos salaires avait nettement évolués, et que notre partie variable de décembre avait nettement dépassé ses espérances , nous avons reçu ce jour un mail mentionnant une note de service avec effet rétroactif sur notre salaire de décembre parce que " disproportionné " et que par conséquent, une nouvelle grille de salaire prenait effet a compter du 1er décembre et que par conséquent notre salaire ne serait pas celui promis par la dite grille en vigueur mais par la nouvelle!rnrnJ précise que aucuns des salariés n étaient au courant et qu' aucun second avenant n a été signe pour la période de décembre rnrnrnD ou ma question, est il en plein droit et devons nous nous écraser devant ce cher monsieur ou abusé t il légèrement de son pouvoir de P-DG . . ? Et que pouvons nous faire le cas échéant?rnrnNOUS SOMMES JNE FRANCHISE DE 6 MAGASINS QUI COMPORTE ENVIRON 40 SALARIES rnrnMerci d avance rnrnrn Bien cordialement

Par **Lag0**, le **08/01/2016** à **07:06**

Bonjour,rnL'employeur est obligé de respecter les contrats de travail et donc les salaires qui y sont prévus. Il ne peut pas les modifier sans l'accord des salariés ou sans faire une procédure pour modification des contrats pour raison économique (si c'est le cas).

Par **yob357**, le **08/01/2016** à **15:13**

merci de votre reponsernrnous allons donc contester cette décision qui semble etre un abus de pouvoir de la part de l employeur mais que pouvons nous invoquer dans notre courrier svp (motifs, article code du travail? lesquels.....) ?rnnp ar avance merci

Par **morobar**, le **08/01/2016 à 18:19**

Ce n'est pas le code du travail qui est en cause, mais le code civil qui énumère les conditions de validité pour la formation d'une convention, dont le consentement.rnIl existe actuellement une convention, qui ne peut être modifiée qu'avec le consentement des parties.rnCode civil 1108 et 1109

Par **yob357**, le **08/01/2016 à 18:53**

Merci de votre réponse mais cela reste vague ...rnN y a t il point d article du code du travail relatif a notre problème car nous nous attaquons a un P-DG aux dents très aiguisés qui a 6 sociétés donc je pense qu' i, est beaucoup mieux renseigné que nous et limite a pensé qu'il le fait de plein droit ce qui nous demande d être sur de notre démarche et surtout des textes de lois relatifs enfin si il y en a car nous n avons rien trouvé en terme de code du travail qui dit que cela est illégal merci pourtant l inspection du travail dit qu' il n a pas le droit mais ne nous a rien dit de plus..... d avance merci

Par **morobar**, le **08/01/2016 à 18:59**

Bonjour,rnVous relisez ma réponse à tête reposée. Il n'y a pas que le code du travail qui régit les relations professionnelles.rnVous n'avez qu'à couper la tête de votre patron et voir si c'est interdit ou autorisé dans le code du travail.rnLa seule modification qui doit faire l'objet d'une information à caractère économique est relatée dans l'article L1222-6 du code du travail.

Par **yob357**, le **08/01/2016 à 19:13**

Excuser moi de vous avoir blessé ou vraisemblablement mal compris..... encore mille merci et par ailleurs j ai omis de préciser la chose suivante qui servira peut-être à savoir si c est illégal ou non car en réalité c est cela qui compte. La notification du nouveau système de rémunération nous a été livré par le biais d un email le 7 janvier et appelé "note de service" disant simplement qu' il trouvait que la nouvelle rémunération était disproportionnée par rapport à l ancienne et que par consequent ceci changeait rétroactivement a partir du 1er décembre.(car nos primes etaient tres elevees. ..) ALORS doit il nous les payées sur la base de la rémunération signée ou sur la nouvelle retroactive car nous ne savons pas si c est légal dé faire cela . Merci

Par **morobar**, le **08/01/2016** à **19:30**

On ne peut pas toucher au mode de rémunération sans l'accord écrit du salarié.
Que ce soit en augmentation ou en diminution.
partir du moment où une grille vous a été proposée et acceptée sous forme d'avenant au contrat de travail, il faut un nouvel, avenant pour modifier la grille.
Mais un avenant signifie votre signature, et non une note d'information.
Vous aurez 3 ans pour réclamer la régularisation si vous ne voulez pas entrer tout de suite en conflit avec cet employeur.

Par **yob357**, le **08/01/2016** à **19:36**

Merci beaucoup mais cette nouvelle grille va sûrement faire l'objet d'un avenant anti dater que nous allons devoir signer alors que faire !

Par **morobar**, le **09/01/2016** à **09:45**

Bonjour,
Vous reprenez la question d'origine sous d'autres termes, que faire en cas d'abus.
En fait cela dépend de la durée restant à courir de votre CDD, votre espoir de le renouveler ou transformé en CDI.

Par **Lag0**, le **09/01/2016** à **12:02**

[citation]Merci beaucoup mais cette nouvelle grille va sûrement faire l'objet d'un avenant anti dater que nous allons devoir signer alors que faire ![/citation]
Et pourquoi donc "devriez-vous signer" ?
Le salarié est encore libre, en France, de décider lui-même s'il signe ou pas un contrat ou un avenant. Personne ne peut vous "obliger" à signer !!!

Par **yob357**, le **09/01/2016** à **12:15**

Parce que je suis en cdd et que je dois garder mon emploi pour signer mon cdi en mars sinon je serai licencié si je ne me soumet pas au désir de la direction. ...

Par **Lag0**, le **09/01/2016** à **13:27**

Vous ne pouvez pas être licencié puisque vous êtes en CDD, le licenciement n'existe pas en CDD !
De plus, rien ne dit que, en acceptant tout et n'importe quoi de l'employeur, il vous propose bien un CDI à l'issue de votre CDD. Un CDD n'est pas une période d'essai pour un CDI, un employeur qui a besoin d'un salarié en CDI pour un poste durable doit embaucher

directement en CDI.