



CFE-CGC Orange

Adresse postale : 10/12, rue Saint Amand - 75015 Paris

Tél : 01 46 79 28 74 - Fax : 01 40 45 51 57

E-mail : secretariat@cfecgc-orange.org

Réf. : PS/FLP/2020 11 10 – 164

DIRECCTE Ile de France
UD de Paris - UC 15 - Section 9
46/52 rue Albert
75640 Paris Cedex 13

Lettre Recommandée en A/R

A l'attention de Madame Dominique DABNEY
Inspectrice du Travail

Paris, le mardi 10 novembre 2020

Objet : Part Variable Commerciale

Madame l'Inspectrice du travail,

Notre syndicat est amené à porter à votre connaissance l'atteinte aux droits d'un grand nombre de salariés des Agences Distributions de la société Orange SA s'agissant de leur rémunération variable, aujourd'hui servie sous le libellé de Part variable commerciale (PVC) ; et, compte-tenu des graves difficultés que ces derniers rencontrent pour la faire reconnaître, à solliciter votre assistance.

Depuis plus d'un an, en effet, suite à des modifications de leurs modes de rémunération variable les vendeurs comme les managers déplorent une baisse d'environ 30% de leur plan de référence de rémunération. Ces modifications leur sont imposées unilatéralement sans consultation des Instances Représentatives du Personnel, ni présentation ou discussion avec les salariés concernés.

Or s'agissant de modifications envisagées pour des motifs non personnels, et donc par principe pour des motifs économiques, il nous semble que l'article L 1222-6 du Code du travail oblige l'employeur à en formuler l'expression au salarié, par lettre recommandée avec accusé réception, ce dernier disposant d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son éventuel refus, et qu'à défaut de réponse dans ce délai d'un mois, ce même salarié étant réputé avoir accepté la modification proposée.

Il apparaît donc que l'entreprise a décidé de modifier unilatéralement la rémunération variable de très nombreux Collaborateurs, sans respecter les dispositions légales et sans que cela résulte d'un accord contractuel, alors que, sauf erreur de notre part, un tel accord est requis à peine de non opposabilité de la modification litigieuse, même lorsqu'elle ne porte que sur la partie variable de la rémunération.

Pouvez-vous nous le confirmer ?

La méthode de calcul des objectifs fixés par boutique n'étant pas plus clairement définie ni discutée avec le responsable de boutique, non seulement des disparités entre boutiques et des interrogations quant à l'équité de traitement des personnels se font jour, mais il apparaît aussi que de nombreux responsables, adjoints et vendeurs en boutiques ne perçoivent parfois pas de PVC du fait desdites modifications apportées aux modalités de fixation des objectifs influant sur leur rémunération variable.

Aussi déplorent-ils, notamment :

- La modification des paliers-PVC d'un mois à l'autre, leur contrat de travail ne prévoyant rien de tel sur cette partie de la rémunération ;
- La répartition des modes de calcul de la PVC entre la partie individuelle et la partie collective qui a pu varier sans leur accord exprès ; notamment s'agissant de la composante SAM, (satisfaction, accompagnement, multicanalité), ces indicateurs se déclinant individuellement ou collectivement à la main du management de l'Agence de distribution concernée.

Et c'est ainsi que des différences de détermination et des paliers ouvrant droit à la valorisation des PVC existent entre les différentes boutiques de sorte que, à résultats identiques, les conseillers commerciaux, adjoints ou managers peuvent percevoir des rémunérations différentes.

N'est-ce pas une méconnaissance du principe « à travail égal, salaire égal » qui oblige l'employeur à assurer une même rémunération aux salariés effectuant un même travail identique, ou un travail d'égale valeur ?

Enfin, si le fonctionnement de la part variable était régi par une note technique nationale qui cadrerait la déclinaison de la Part Variable Vendeur, depuis le passage à la Part Variable Commerciale, cette note n'existe plus. La satisfaction accompagnement multicanalité (SAM) est désormais cadrée par un référentiel national qui définit le mode de calcul des objectifs via des « fiches label ».

Mais depuis plusieurs mois, ni les vendeurs ni les managers n'ont eu connaissance de ces fiches, non plus que depuis juin 2020, les objectifs à atteindre comme les granularités (individuelles ou collectives) ne sont définis dans les lettres de notification remises en début de mois aux salariés.

Ceux-ci n'ont donc aucun moyen de suivre ni de contrôler leur commission ou part variable quotidiennement, ou, de façon hebdomadaire le suivi de leur placement.

Nous vous remercions de l'intérêt que vous porterez à ce courrier, et nous tenons à votre disposition pour vous rencontrer et vous apporter tous les éléments d'informations nécessaires à la bonne compréhension du sujet.

Dans l'attente, nous vous prions de croire, Madame l'Inspectrice du travail; en l'expression de notre considération la plus respectueuse.



Florence LE LEPVRIER
Déléguée Syndicale CFE-CGC Orange
Référente Nationale CFE-CGC Orange
Métiers des Agences Distribution
06 89 73 50 07



Patrice SEURIN
Délégué Syndical Central
CFE-CGC Orange

Pièces jointes :

- Référentiel national des SAM
- Fiche label