

LA MODIFICATION DE LA RÉMUNÉRATION

Envisager une modification de la rémunération des salariés est une décision importante, car elle touche un des points fondamentaux de la relation contractuelle. Les enjeux sont à la fois individuels et collectifs : sur le plan individuel, le salaire est un élément essentiel du contrat de travail ; sur le plan collectif un projet de modification de la rémunération des salariés impose de consulter les représentants du personnel.

Qu'est-ce qu'une rémunération ?

La rémunération¹ constitue la contrepartie du travail réalisé par le salarié sous la subordination de son employeur². En principe, la rémunération est fixée dans le contrat de travail qui en constitue un élément essentiel. Donc, elle ne relève pas du seul pouvoir unilatéral de l'employeur. Toutefois, il peut arriver que la rémunération ait d'autres sources que le contrat de travail. C'est l'hypothèse d'un usage, d'une mesure unilatérale de l'employeur ou encore d'un accord collectif de branche ou d'entreprise.

La rémunération contractuelle : faut-il l'accord du salarié ?

Le principe est solidement établi : la rémunération contractuelle constitue par nature un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié par l'employeur, ni dans son montant ni dans sa structure, sans l'accord du salarié³. Cette règle s'applique, peu importe que la modification soit sans effet sur le montant global de la rémunération⁴, voire plus avantageux pour le salarié⁵. Cela signifie que dès lors que la rémunération est fixée dans le contrat, elle échappe au pouvoir unilatéral de l'employeur. Autrement dit, l'accord du salarié est nécessairement requis avant toute modification. Par ailleurs, lorsque l'employeur souhaite modifier une rémunération dont la source est un accord collectif d'entreprise ou de branche, il doit soit dénoncer ledit accord⁶ soit engager une procédure de révision de l'accord⁷. Ici encore, l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement l'accord collectif.



L'employeur peut-il modifier un élément de la rémunération prévu par un usage ou un engagement unilatéral ?

Lorsque la rémunération ou les éléments de celle-ci sont fixés par un usage ou un engagement unilatéral, l'employeur peut modifier ou supprimer unilatéralement sans accord du salarié. Toutefois, il doit informer les représentants du personnel et chaque salarié individuellement par écrit et respecter un délai de prévenance raisonnable, suffisant.

Les accords de performance collective : nouveau dispositif d'accord majoritaire spécifique

À l'usage et à l'engagement unilatéral de l'employeur, il faut ajouter les accords qualifiés de « performance collective » qui remplacent tous les accords « emploi » existants avant l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 (les accords de maintien de l'emploi, les accords de mobilité, les accords de compétitivité). En principe, ces accords de performance collective se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles⁸ du contrat de travail. Pour autant, ces accords de performance collective, qui permettent une diminution du salaire, ne peuvent pas imposer cette baisse, les salariés conservent la possibilité de refuser l'application de l'accord, au risque de se faire licencier. Le licenciement qui s'ensuit est un licenciement pour motif spécifique « sui generis », et si l'accord est conforme aux exigences légales, la cause réelle et sérieuse ne peut pas être contestée.

¹ Article L. 3221-3 Code du travail

² Cass. soc. 13 novembre 1996, n° 94-13.187

³ Cass. soc. 18 avril 2000, n° 97-43.706

⁴ Cass. soc. 18 mai 2011, n° 09-69.175

⁵ Cass. soc. 5 mai 2010, n° 07-45.409

⁶ Articles L. 2222-6 et L.2261-9 et s. Code du travail

⁷ Article L. 2222-5 Code du travail

⁸ Article L. 2254-2 du Code du travail