

## Note Adhérents

### La modification de la rémunération de contrat de travail pour les salariés en CDI

L'employeur qui entend modifier ou supprimer un élément du salaire ou de ses accessoires doit respecter des règles qui varient selon que ces éléments proviennent du contrat de travail, d'une convention, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur.

La rémunération est un élément essentiel du contrat de travail et ne peut être modifiée qu'avec l'accord du salarié. L'accord doit être clair et non équivoque.

**L'accord du salarié est obligatoire. Le CSE doit être consulté.**

Plusieurs modifications peuvent avoir lieu :

#### Modification de la rémunération sans motif économique

Lorsqu'une modification de rémunération est proposée au salarié, sans motif économique, le salarié peut la refuser. Il en va de même pour toute modification d'un aspect de la relation de travail qui aura un impact sur la rémunération du salarié.

#### La procédure :

La modification doit être proposée par écrit et le salarié doit disposer d'un délai de réflexion suffisant. L'absence de réponse à la fin du délai ne vaut pas acceptation. Toute modification du contrat de travail doit faire obligatoirement l'objet d'un avenant proposé par écrit au salarié (CCNS).

#### En cas de refus du salarié

La rupture du contrat n'est pas obligatoire. Toutefois, l'employeur doit en tirer les conséquences :

- Soit il poursuit le contrat aux conditions initiales (si l'employeur poursuit le contrat de travail aux conditions modifiées et refusées par le salarié, ce dernier est en droit d'invoquer les clauses du contrat initial) ;
- Soit il prend l'initiative de la rupture, mais il prend le risque de voir le licenciement déclaré abusif par les juges.

## Modification de la rémunération pour motif économique

Le motif économique est défini par le Code du travail comme un motif non inhérent à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques, à des mutations technologiques, à la cessation d'activité de l'entreprise ou à une réorganisation de celle-ci nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité.

Exemple de difficultés économiques pouvant justifier un licenciement économique :  
Évolution significative d'au moins un indicateur économique (baisse de commandes ou du chiffre d'affaires, pertes d'exploitation, dégradation de la trésorerie, etc.) ou tout élément de nature à justifier de ces difficultés.

La durée de la baisse significative prise en compte, en comparaison avec la même période de l'année précédente, varie selon le nombre de salariés de la structure :

- Moins de 11 salariés : 1 trimestre,
- De 11 à 49 salariés : 2 trimestres consécutifs,
- De 50 à 299 salariés : 3 trimestres consécutifs,
- Plus de 300 salariés : 4 trimestres consécutifs.

### La procédure :

Lorsqu'ils reposent sur un motif économique et ne revêtent pas un caractère ponctuel, les projets de modification doivent faire l'objet **d'une consultation du CSE** en amont.

L'employeur doit proposer à chaque salarié concerné la modification envisagée par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre doit notamment contenir les informations concernant les nouvelles conditions d'emploi et les éventuelles mesures accompagnant la modification, afin que le salarié soit susceptible de mesurer les conséquences de son choix.

Le salarié dispose **d'un délai d'un mois à compter de la réception de la lettre** pour faire connaître son refus ou son acceptation (ce délai est ramené à 15 jours en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise).

**Le silence vaut acceptation.** Et, à défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification. Dans ce cas, la nouvelle rémunération s'appliquera.

En tout état de cause, cette procédure ne peut pas intervenir avant l'expiration du délai de réflexion d'un mois (ou 15 jours si l'entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaire) après réception du courrier d'information. En cas de contestation du licenciement, les juges vérifieront, entre autres, le respect de la procédure légale, la réalité et le sérieux du motif économique, et ses effets sur l'emploi.

**Refus du salarié :**

**L'employeur peut mettre en place une procédure de licenciement pour motif économique.**

**Ordre de licenciement :**

Des critères fixant l'ordre des licenciements doivent être applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Les critères sont définis par l'employeur après consultation du CSE. Les éléments suivants doivent obligatoirement être pris en compte :

- Charges de famille du salarié (notamment les parents isolés),
- Ancienneté du salarié,
- Toute situation rendant la réinsertion professionnelle spécialement difficile (notamment celle des salariés âgés ou handicapés),
- Qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Cette liste n'est pas limitative et peut être complétée par d'autres critères.

**La procédure :**

Le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir que si tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et si son reclassement ne peut être opéré sur les emplois disponibles situées sur le territoire national de l'entreprise ou le groupe auquel il appartient.

S'il le salarié n'a pas pu être reclassé, le salarié doit être convoqué à un entretien préalable de licenciement. La lettre de licenciement ne doit pas être expédiée moins de 7 jours ouvrables (15 pour un cadre) à compter de la date prévue de l'entretien préalable de licenciement auquel le salarié a été convoqué.

L'employeur propose au salarié un contrat de sécurisation professionnelle (entreprise de < 1000 salariés) ou un congé de reclassement (> 1000 salariés).

Le salarié licencié pour avoir refusé une modification de son contrat de travail peut, s'il réunit les conditions d'ancienneté requises, prétendre à une indemnité de licenciement.

La situation des salariés protégés :

Au-delà de la procédure classique (consultation CSE, etc.), lorsqu'un salarié protégé est touché par une procédure de licenciement économique, l'employeur doit obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail géographiquement compétent. En cas de rejet de la demande, le salarié devra être réintégré.

**Attention :**

**La situation du salarié en Contrat à Durée Déterminée :**

Les cas de rupture d'un CDD sont strictement encadrés. La rupture prématurée d'un CDD en raison d'un motif économique est illicite.