

LA MODIFICATION DU SALAIRE

INTERDICTION DES CLAUSES D'INDEXATION

SUR LE SMIC

Les clauses des contrats de travail, des conventions ou accords collectifs de travail, prévoyant une indexation sur le SMIC en vue de fixer ou de réviser le salaire, sont interdites.

Article L. 3231-3 du Code du travail

Cass. soc. 18 mars 1992. - Bull. civ. V n° 188

SUR LES PRIX

Sont également interdites les clauses prévoyant des indexations fondées sur le niveau général des prix ou des salaires, ou sur le prix des biens et services sans rapport avec l'activité de l'entreprise.

Il est, par conséquent, admis d'indexer les salaires sur le prix des produits ou services fabriqués par l'entreprise.

GÉNÉRALITÉS

SALAIRE CONTRACTUEL

Le mode et le montant de la rémunération contractuelle constituent un élément essentiel du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié, peu importe que l'employeur prétende que le nouveau mode de rémunération soit plus avantageux que l'ancien. Il résulte de ce principe qu'une clause du contrat de travail ne peut valablement permettre à l'employeur de modifier unilatéralement la rémunération contractuelle du salarié.

Cass. soc. 3 juillet 2001 - Aviceau c/ SA Trounay et Cauvin

Cass. soc. 3 juillet 2001 - Pierre c/ SARL Transports Sicot et a

Cass. soc. 9 décembre 1998 - Taxis c/ Sté Brinks

Cass. soc. 1^{er} février 2000 - Club Sportif Louhans-Cuiseaux 71 c/ Le Lamer

Modification du mode de rémunération

Cass. soc. 28 janvier 1998 - SA Systia informatique c/ Bernard

Cass. soc. 19 mai 1998 - SA Cie Française c/ Digiovanni

La diminution du salaire de base et donc du taux horaire ne peut-être compensée par l'adjonction de la gratification d'un douzième de mois et d'une prime d'ancienneté.

Cass. soc. 12 janvier 2005 - Sté Texa services c/ Dejean

Modification du montant de la rémunération

Cass. soc. 3 mars 1998 - Herzberg c/ Sté Bama-Hellocourt

La rupture du contrat de travail suite au refus du salarié s'analyse comme un licenciement. Lorsqu'un élément de salaire est dû en vertu du contrat de travail, il ne peut être supprimé unilatéralement par l'employeur.

Cass. soc. 9 octobre 1996 - Sté Pâtisserie La Romainville c/ Santo et autres

La procédure à suivre sera différente selon le motif à l'origine de la modification.

Clause de variation de la rémunération

Une clause du contrat de travail peut prévoir une variation de la rémunération du salarié dès lors qu'elle :

- est fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur ;
- ne fait pas porter le risque d'entreprise sur le salarié ;
- et n'a pas pour effet de réduire la rémunération en dessous des minimas légaux et conventionnels.

Cass. soc. 2 juillet 2002 - Saucier c/ Société fiduciaire juridique et fiscale de France (FIDAL)

Cass. soc. 4 mars 2003 - Stauder c/ SARL Comptoirs général ameublement

MODIFICATION SUITE À UN MOTIF D'ORDRE ÉCONOMIQUE

L'employeur doit respecter la procédure prévue à l'article L. 1222-6 du Code du travail. Est considéré comme économique, le motif inhérent à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Procédure

L'employeur qui envisage, pour un motif économique, d'apporter une modification substantielle au contrat de travail, doit en informer chaque salarié concerné, par lettre recommandée avec accusé de réception au moins un mois à l'avance.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois, à compter de sa réception, pour faire connaître son refus. À défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification.

Par exception, il peut y avoir, dans ce cas de figure, une acceptation tacite du salarié (passé le délai d'un mois).

MODIFICATION SUITE À UN MOTIF NON ÉCONOMIQUE

Condition de l'acceptation

La modification du contrat doit, pour être valable, faire l'objet d'un accord exprès du salarié.

Cass. soc. 8 octobre 1987 - Raquin et Trappiez c/ SA Marchand

L'acceptation de la modification ne peut résulter d'un accord tacite et notamment de la seule poursuite du contrat de travail.

Ainsi, devenue partie intégrante de son salaire, la prime de mobilité attribuée à un salarié à la suite de son affectation lui reste acquise, peu important sa rétrogradation disciplinaire ultérieure entraînant une diminution de sa rémunération.

Cass. soc. 22 février 2006 - de Longeaux c/ BPTP

Conséquence du refus

À défaut d'accord exprès, ou en cas de refus du salarié, le contrat continue à s'exécuter aux conditions antérieures.

Il incombe alors à l'employeur de maintenir ces conditions ou de provoquer la rupture du contrat de travail par un licenciement.

Le salarié bénéficiera alors d'une indemnité de licenciement et, le cas échéant, d'une indemnité pour rupture abusive si la modification du contrat n'a pas été décidée dans l'intérêt de l'entreprise.

RÉMUNÉRATION ET USAGE

Lorsqu'une prime est due en vertu d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, elle n'est pas incorporée aux contrats de travail et la dénonciation de l'usage ou de cet engagement n'emporte aucune modification de ces contrats.

Cass. soc. 25 février 1988 - Bull. civ. V, n° 139

La modification de la rémunération intervient, par conséquent, par la dénonciation de l'usage ou de l'engagement unilatéral ayant institué la prime.

L'usage peut également être supprimé par un accord collectif ayant le même objet.

Cass. soc. 9 juillet 1996 - Roche c/ Régie des transports de la Côte-d'Or

MODIFICATION DE LA CONVENTION OU DE L'ACCORD COLLECTIF

La convention ou l'accord collectif de travail prévoient dans quelle forme et à quelle époque ils pourront être révisés.

Les organisations syndicales représentatives signataires sont seules habilitées à signer les avenants portant révision de la convention ou de l'accord.

L'avenant portant révision est opposable aux salariés.

