

Imposer une baisse de rémunération ? Impossible n'est pas français !

Publié par Amélie d'HELLY, avocat associé au sein de 5QB Avocats le 16 juin 2020 - mis à jour à 00:00



Bien peu d'employeurs le savent mais il existe deux moyens de réduire la rémunération d'un salarié : signer un avenant individuel à son contrat de travail ou négocier un Accord de Performance Collective (APC)

Certes, le confinement s'achève mais ce n'est malheureusement pas pour autant la fin des difficultés pour les entreprises ! Nombre de chefs d'entreprise se demandent en effet comment faire face aux **charges de leur activité**, avec une **trésorerie dégradée** et un carnet de commande presque vide, sans procéder à des **licenciements économiques**. Dans ce contexte, la possibilité d'**adapter les salaires à la baisse**, au moins pour une durée déterminée, peut présenter une des solutions à envisager.

Avenant individuel au contrat de travail

La rémunération étant un élément essentiel du contrat de travail, elle ne peut en principe **pas être modifiée sans l'accord express des deux parties**. Dès lors, l'employeur qui souhaiterait modifier cette rémunération à la baisse devrait proposer individuellement à chaque salarié un **avenant à son contrat** en ce sens. On voit immédiatement les limites de l'exercice quand l'entreprise compte plus d'un salarié, notamment en termes de paperasse. D'autant qu'il ne sera pas possible de licencier le salarié qui refuserait cet avenant, sauf à avoir un motif économique solide. Et quid de la discrimination si seuls certains salariés placés dans une situation identique l'acceptent ?

En outre, la modification collective de la rémunération des salariés nécessite la consultation du CSE au titre de la marche générale de l'entreprise.

Accord de performance collective (APC)

La finalité de l'accord de performance collective (APC) est de permettre à l'entreprise de s'adapter rapidement au contexte économique pour préserver ou développer l'emploi, sans que la conclusion d'un tel accord ne soit toutefois subordonnée à l'existence de difficultés économiques.

Cet APC laisse, par ailleurs, une très grande liberté contractuelle aux négociateurs puisqu'il permet d'aménager la durée du travail et/ou la rémunération (dans la limite du respect des salaires minimums conventionnels) et/ou de déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique des salariés.

Toutefois, pour obtenir la **signature des délégués syndicaux** (ou des négociateurs prévus au Code du travail en cas de négociation dérogatoire dans les petites entreprises ou dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux), il faudra fort probablement prévoir des contreparties. Cependant, ces dernières peuvent elles-mêmes être tout aussi variées : **engagements en termes d'emploi ou de formation**, prime en cas de retour à meilleure fortune, etc. La grande force de cet accord réside dans le fait qu'une fois le salarié informé du contenu de l'accord, il dispose d'un mois pour faire connaître son accord ou son refus des modifications de son contrat de travail qui en découlent. S'il accepte, les stipulations de l'accord se substituent alors de plein droit aux clauses contraires de son contrat de travail pour la durée de l'accord.

En cas de refus, l'employeur pourra alors licencier le salarié pour un motif spécifique, ni économique, ni personnel, constituant une cause réelle et sérieuse. Il bénéficiera, dans ce cadre, de son préavis, de son indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, de la possibilité de s'inscrire à Pôle Emploi et d'un abondement de 3 000 euros au moins sur son compte personnel de formation.

Ainsi, ces APC peuvent permettre d'imposer une baisse de la rémunération à l'ensemble des salariés ou d'un groupe objectif de salariés dans l'attente du retour à une meilleure situation économique, sans perdre ses salariés formés et qualifiés et en limitant grandement les risques de contentieux individuels.

Pour en savoir plus



Amélie d'Heilly, avocat associé au sein de 5QB Avocats, est spécialisée en droit du travail, médiatrice diplômée et membre du bureau d'Avosial.