



Malgré un accord collectif, l'accord du salarié est toujours nécessaire pour modifier la structure de la rémunération

Parmi les éléments essentiels du contrat de travail, figure la rémunération.

Aussi, pour tout élément essentiel, l'accord du salarié est nécessaire et l'employeur ne peut pas imposer une telle modification à l'intéressé ; il ne peut que la lui proposer.

Recueillir cet accord s'impose, que l'employeur envisage un changement dans le montant de la rémunération, ou bien dans sa structure.

L'accord du salarié est également requis, quand bien même cette modification de la rémunération s'avérerait plus favorable pour lui.

La règle est la même lorsque cette modification intervient en application d'un texte conventionnel.

En pratique, le montant ou la structure du salaire contractuel ne peuvent pas être modifiés par un accord d'entreprise ou bien une convention collective.

Ce principe vient d'être rappelé dans une affaire jugée récemment.

Un salarié avait été embauché par plusieurs contrats à durée déterminée (CDD) d'usage en 1982 en qualité d'assistant réalisateur, successivement au sein de deux chaînes de télévision publique.

La relation de travail s'était poursuivie en CDI à partir du 1er mai 2003, le salarié ayant alors été promu responsable de la mise à l'antenne des bandes annonces.

Contestant l'avenant à son contrat de travail qui lui avait été remis à la suite de la signature d'un accord d'entreprise le 28 mai 2013, le salarié avait saisi les prud'hommes.

Il estimait en effet que son employeur avait modifié sans son accord la structure de sa rémunération.

Dans cette affaire, avant l'application de l'accord d'entreprise, la rémunération brute mensuelle du salarié, telle que prévue au contrat de travail, était fixée de façon forfaitaire, hors toutes primes ou indemnités.

Or, à compter de la transposition rétroactive au 1er janvier 2013 de cet accord, la rémunération de l'intéressé avait été scindée en un salaire de base dont le taux était diminué pour y intégrer une prime d'ancienneté.

Pour les juges du fond, approuvés par la Cour de cassation, le mode de rémunération contractuelle de l'intéressé avait été modifié dans sa structure sans son accord.

L'employeur aurait donc dû la soumettre à l'accord du salarié avant de pouvoir la lui appliquer.

Cour de cassation, chambre sociale, 15 septembre 2021, n° 19-15.732

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1000_15_4_7692.html