



Modification de la structure de la rémunération et accord d'entreprise

Conseils pratiques publié le 28/09/2021, vu 1325 fois, Auteur : [Mayadoux Avocat](#)

Le fait que la nouvelle rémunération soit globalement plus intéressante pour le salarié n'empêche pas l'employeur de devoir recueillir l'accord du salarié avant de modifier son salaire.

Passer d'une rémunération forfaitaire à un salaire intégrant une prime d'ancienneté nécessite toujours l'accord du salarié, quand bien même un accord collectif de travail prévoit cette modification.

Dans cette affaire, un salarié avait saisi les prud'hommes pour contester l'avenant à son contrat de travail que son employeur lui avait remis après signature d'un accord d'entreprise.

Le salarié estimait en effet que son employeur avait **modifié unilatéralement (sans son accord) la structure de sa rémunération.**

Ainsi, avant cet accord d'entreprise, le salarié percevait une rémunération brute mensuelle telle que prévue à son contrat, en l'occurrence en l'espèce fixée de manière **forfaitaire**.

Mais, depuis l'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise signé par les partenaires sociaux dans l'entreprise **la structure de la rémunération du salarié avait changé**. Désormais elle se composait d'un **salaire de base** et d'une **prime d'ancienneté**.

Pour les juges et la Cour de cassation, le mode de rémunération contractuelle du salarié 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

Cette règle vaut quand bien même la nouvelle rémunération du salarié lui serait plus favorable !!