



## Modification du contrat de travail et licenciement économique

Par **Ondine**, le **17/04/2009** à **15:14**

Bonjour,

J'ai reçu un courrier de mon employeur me proposant de baisser mon salaire de 12%. A partir de ce moment, j'ai un mois pour prendre ma décision. Soit j'accepte et je fais le même nombre d'heures par semaine pour un salaire moindre, soit je refuse et je suis licenciée économique.

Voici mes questions :

Si j'accepte, cela engendre-t-il un changement de mon coefficient, de mon statut ? Puis-je exiger à mon employeur de réajuster mon salaire par la suite si le chiffre d'affaires remonte ?

Si je refuse, mon employeur peut-il de suite réembaucher quelqu'un d'autre à ma place ? (sachant qu'il s'agit d'un licenciement économique et d'un refus de ma part)

Merci d'avance

Par **loe**, le **17/04/2009** à **15:46**

Le Code du travail n'interdit pas à l'employeur de diminuer le salaire d'un salarié.

L'employeur est en droit de réduire votre salaire, toutefois il doit respecter certaines conditions.

Le salaire est un élément essentiel de votre contrat de travail ; par conséquent, l'employeur ne peut que proposer une diminution du salaire. Il ne peut en aucun cas procéder de manière unilatérale à la réduction de votre salaire.

En d'autres termes, la diminution du salaire ne peut intervenir qu'à la suite d'un accord entre l'employeur et vous.

Votre accord est nécessaire en cas de réduction de votre salaire :

Votre salaire ne peut être modifié sans votre accord et ce même de manière minimale (Cour de Cassation, Chambre sociale 2 novembre 2005, n°03-44278). En conséquence, pour réduire votre salaire ou supprimer un avantage salarial résultant de votre contrat de travail, l'employeur a l'obligation d'obtenir votre accord exprès. Votre acceptation doit être claire et

non équivoque. Elle ne peut en aucun cas résulter de la seule poursuite de votre travail (Cour de Cassation, Chambre sociale 16 nov. 2005, n° 03-47560).

En outre, selon que la réduction du salaire résulte d'un motif économique ou un motif personnel, une distinction est à opérer quant à la procédure à suivre :

- pour un motif économique, l'employeur doit vous informer, par lettre recommandée avec accusé de réception au moins un mois à l'avance. Celle-ci doit préciser que vous disposez d'un délai d'un mois pour faire connaître votre refus ou votre acceptation. A défaut de réponse de votre part dans le délai imparti, la réduction de salaire proposée sera réputée acceptée (article L. 1222-6 du Code du travail).
- pour un motif de nature non économique, la procédure d'information posée par l'article L. 1222-6 du Code du travail n'est pas applicable. Toutefois, la pratique veut que l'employeur vous laisse un délai suffisant pour faire connaître votre acceptation ou votre refus.

Votre refus ou acceptation :

Vous disposez d'un choix :

- Vous acceptez la proposition de réduction de votre salaire : votre contrat de travail se poursuit suivant les nouvelles conditions posées.
- Vous refusez la proposition de réduction de votre salaire : l'employeur peut soit renoncer à la réduction de salaire envisagée, soit décider de procéder à votre licenciement. Dans ce dernier cas, l'employeur devra obligatoirement justifier d'un motif réel et sérieux de licenciement, celui-ci ne pouvant être le refus de réduire le salaire.