

LA MODIFICATION DE LA RÉMUNÉRATION PAR L'EMPLOYEUR

Article L. 1222-6 du code du travail

Le saviez-vous



La rémunération fixe ou variable est un élément essentiel du contrat de travail qui ne peut être modifiée qu'avec l'accord du salarié. Le salarié peut refuser la modification du montant de sa rémunération ou la diminution du taux horaire contractuel. L'employeur ne peut pas non plus modifier la structure de la rémunération du salarié sans son accord.

Les conditions de la modification de la rémunération du salarié

CAS GÉNÉRAL

- **Information** du salarié par l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.
- Temps de **réflexion d'un mois** accordé au salarié.
- L'absence de **réponse** du salarié à la fin de ce délai de vaut pas acceptation.

La modification du contrat n'est possible qu'avec **l'accord express** du salarié.

MOTIF ÉCONOMIQUE

- **Information** du salarié par l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.
- Le salarié a **un mois (15 jours** en cas de redressement ou liquidation judiciaire) pour faire connaître son **acceptation** ou son **refus**.
- Passé ce délai et en l'absence de réponse, la **modification** du contrat de travail est **effective**. Le salarié ne pourra plus exprimer son refus.



En cas de refus du salarié, l'employeur aura 2 solutions :

- **Renoncer** à modifier le contrat.
- Engager une **procédure de licenciement** pour motif personnel ou pour motif économique.



Par exception, l'accord du salarié n'est pas requis en cas de modification d'un élément de sa rémunération résultant d'un usage d'entreprise (Soc., 24 septembre 2008, n° 07-42.488).