

L'augmentation de salaire : cadeau de l'employeur ?

Les cadres apprécient de voir leurs salaires revalorisés. Pour autant cela n'est pas automatique ! Les employeurs doivent composer avec la législation et les salariés connaître leurs droits en la matière afin de réclamer leur dû éventuel.

Vous vous êtes investi dans votre travail et vous estimez que cela devrait se traduire sur votre fiche de paie ? Sachez tout d'abord que votre employeur n'a aucune obligation légale de vous augmenter. "Cela n'est pas prévu dans la loi. En revanche, l'article L.6315-1 du

moment propice également à un échange qui peut déboucher sur une revalorisation de la rémunération.

FORMALISER L'AUGMENTATION PAR ÉCRIT

En matière juridique, il faut savoir que l'employeur est tenu de respecter le salaire minimum légal ainsi que le salaire minimum conventionnel, qui s'applique s'il est supérieur au montant du Smic. Il devra aussi réévaluer les salaires de ses salariés en fonction de l'augmentation des minima conventionnels. "Ces derniers ont vocation à augmenter pas à baisser, or, comme la plupart des conventions collectives sont étendues, les augmentations minima conventionnelles s'imposeront à l'employeur quand bien même ce dernier n'appartient pas à un syndicat patronal signataire de la convention, assure Joëlle Marteau-Péretié, avocate en droit du travail. Elle précise également que chaque année, l'employeur a aussi l'obligation de négocier dans les entreprises sur les salaires effectifs sans toutefois être contraint de les revaloriser¹. Mais si un accord sur une aug-

mentation collective est trouvé, l'employeur devra donc augmenter tous ses salariés sans exception. Enfin sachez que si votre patron décide, à titre individuel, de revoir votre salaire à la hausse, il ne peut le faire que sous certaines conditions. "Il y a une règle posée par la Cour de cassation qui dit que la rémunération d'un salarié ne peut être modifiée ni dans son montant ni dans sa structure sans son accord. C'est un principe qui veut que lorsque l'on touche à la rémunération, il faut l'acceptation du salarié et de l'employeur", explique Franc Muller. Et bien sûr, il précise que le salarié s'oppose rarement à une revalorisation salariale qui lui est proposée.

Quoi qu'il en soit si une augmentation vous est consentie, il est recommandé qu'elle ne soit pas uniquement un engagement oral de la part de votre employeur. "Il vaut mieux la formaliser par un avenant au contrat de travail ou une lettre dans laquelle l'employeur précise la date de prise d'effet", souligne encore Franc Muller. De même, Joëlle Marteau-Péretié conseille aussi de la faire inscrire dans un ave-

**"Il vaut mieux formaliser
l'augmentation par un avenant
au contrat de travail."**

code du Travail dit qu'à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi, précise Franc Muller, avocat en droit du travail. À cette occasion, le salarié pourra évoquer une augmentation de salaire avec son employeur." Il précise également que certaines conventions collectives prévoient un entretien annuel d'évaluation,

obligation légale ou

nant ou de demander un mail de confirmation à son employeur, par exemple.

UNE AUGMENTATION EST DÉFINITIVE

Sachez également qu'une augmentation de salaire peut être éventuellement prévue dans un contrat de travail. Le salarié peut demander à ce qu'elle y soit inscrite. "Dans ce cas, il est préférable que cela soit indiqué de manière détaillée. Par exemple, l'employeur peut préciser une formule type 'Je m'engage à vous augmenter de tant de % au bout de tant de temps si vous atteignez vos objectifs'", précise l'avocat en droit du travail. Et s'il ne respecte pas cet

engagement, le salarié pourra alors se retourner contre lui.

Il faut noter aussi que si votre responsable vous a accordé une augmentation, il ne pourra pas revenir dessus. "Sauf accord du salarié, l'employeur ne peut pas modifier un élément du contrat de travail. Donc, il n'a pas le droit de supprimer une augmentation consentie sauf si le salarié le souhaite, assure Franc Muller. De toute façon, ce n'est pas quelque chose qui arrive couramment. Par contre, il se peut que l'employeur demande des efforts à ses salariés quand l'entreprise est en difficulté mais il ne pourra pas baisser leurs salaires sans leur accord?" De

son côté, Joëlle Marteau-Péretié précise qu'une prime peut être supprimée par l'employeur. "Toutefois si la prime devient un usage (c'est-à-dire qu'elle se répète dans le temps avec un montant similaire), cela devient une loi au sens de la jurisprudence. L'employeur ne peut alors plus revenir en arrière sauf à dénoncer l'accord." ■

Audrey PELÉ

1 - Sont concernées les entreprises où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux, à savoir celles de 50 salariés et plus disposant d'une section syndicale ou celles de moins de 50 salariés dans lesquelles un syndicat représentatif a désigné un délégué du personnel comme délégué syndical.
2 - Dans ce cas, le salarié a le droit de refuser, mais il s'expose à un licenciement pour motif économique.

"Un salarié plus performant qu'un autre peut être mieux rémunéré."

POUVEZ-VOUS ÊTRE MIEUX PAYÉ QUE VOTRE COLLÈGUE ?

En France, le principe "à travail égal, salaire égal" doit être respecté en matière de rémunération (arrêt Ponsolle, 29 octobre 1996). L'employeur est en effet tenu d'assurer une égalité de rémunération entre ses salariés placés dans une situation identique, c'est-à-dire exerçant un même travail ou un travail de valeur égale. Voilà pour le fondement cependant depuis une dizaine d'années, la Cour de cassation a rendu différents arrêts sur le sujet. Et elle a notamment estimé qu'il pouvait exister des différences de rémunération entre les salariés effectuant le même travail ou un travail de valeur égale si l'employeur peut les justifier par des critères objectifs, pertinents et matériellement vérifiables*, les qualités professionnelles ou la

différence de qualité de travail peuvent notamment constituer des motifs objectifs justifiant une différence de traitement entre deux salariés, selon la Cour de cassation. "Un salarié plus performant qu'un autre peut être mieux rémunéré", confirme Franc Muller. Et cela peut, par exemple, se matérialiser très concrètement par des chiffres.

À noter qu'un salarié qui vient d'être embauché ne peut pas être payé plus que celui qui est là depuis plusieurs années dans l'entreprise, lorsqu'ils possèdent le même diplôme, car ses qualités professionnelles ne peuvent à ce stade être appréciées par l'employeur. Dans un arrêt daté de novembre 2014, la Cour de cassation a notamment estimé

"que la seule différence de diplômes, ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il est démontré par des justifications, dont il appartient au juge de contrôler la réalité et la pertinence, que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée." Franc Muller le résume : "Deux salariés qui ont des diplômes différents mais équivalents doivent donc être payés pareil sauf si l'un d'entre eux a une formation spécifique dans une branche pointue."

* (Cass. 30 avril 2009 n° 07-40527, Cass. soc 21 juin 2005 n° 02-42658).