



L'ACCORD D'ENTREPRISE PEUT SE SUBSTITUER AU CONTRAT DE TRAVAIL

Aujourd'hui quelle est la situation ?

L'accord d'entreprise ne peut modifier le contrat de travail.

- la **rémunération contractuelle** (prévue dans le contrat de travail), salaire et primes obligatoires, avantages en nature, indemnités kilométriques... **ne peut pas être modifiée sans l'accord du salarié.**
- Il en est de même pour la durée du travail si sa modification entraîne une baisse de la rémunération.

Dans le cas de refus du salarié, soit l'employeur abandonne son projet, soit il procède au licenciement. **Dans ce cas, le licenciement sera considéré « sans cause réelle et sérieuse ».** Le salarié est alors en droit de porter l'affaire devant les tribunaux prud'hommes*.

Avec les ordonnances quelle sera la situation ?

L'article L.2254-2 (article 3 de la 2^{ème} ordonnance) mérite d'être largement cité : « Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord d'entreprise peut :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- aménager la rémunération au sens de l'article L.3221-3 5...)

Les stipulations de l'accord (d'entreprise) se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail (...)

*Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné, **ce licenciement ne constitue pas un licenciement pour motif économique et repose sur une cause réelle et sérieuse** ».*

Cet article permet à un accord d'entreprise de réduire ou de supprimer par exemple les primes qui sont un élément constitutif du salaire et peuvent constituer dans certaines branches une part importante du salaire. Il permettrait de remettre en cause le contrat de travail ! Il suffit pour l'employeur de signaler que c'est « pour le fonctionnement de l'entreprise » et le tour est joué. **Le salarié licencié ne pourrait même pas saisir les Prud'hommes !**

*La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 avait déjà commencé à enfoncer un coin dans la législation en cas de « grandes difficultés conjoncturelles » de l'entreprise en assimilant le licenciement d'un salarié refusant la baisse de sa rémunération à un licenciement économique. La loi Macron (déjà lui !) du 6 août 2015 a aggravé cette disposition en qualifiant dans ce cas le licenciement de « licenciement pour cause réelle et sérieuse », privant le salarié de tout recours. Mais la référence à de « grandes difficultés conjoncturelles » limitait la casse.