



## Réduction de salaire de 2% sur mois de novembre et décembre.

-----  
Par Visiteur

Ma société me demande par simple courrier d'accepter une réduction de 2% de salaire sur les mois de novembre et décembre par principe de solidarité vis-à-vis de mes collègues allemands. ( dont c'est le cas depuis 8 mois):

- Ont-ils le droit d'utiliser cet argument exclusif pour la demande de réduction?
- Est-ce que je me mets en porte-à-faux avec la loi ( si j'ai accepté cette réduction pour cette raison) si plus tard je souhaite poursuivre mon employeur aux prud'hommes en cas de nouvelles mesures de sa part?
- Si je dis oui et que cela ne me porte pas préjudice ensuite, dois-je réclamer une contrepartie à mon employeur : par ex., sécurité de mon emploi pendant x temps, remboursement des 2%, etc..

Merci d'avance

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

Ont-ils le droit d'utiliser cet argument exclusif pour la demande de réduction?

Dans la mesure où vous êtes dans le cadre d'une négociation, l'employeur peut vous demander ce qu'il veut, en fonction de tous les arguments possibles et imaginables. Il vous appartient seulement à vous d'accepter ou non cette réduction de salaire.

Si vous refusez, l'employeur aura du mal à prétexter un licenciement pour motif économique si la réduction de salaire n'était envisagée que par mesure de solidarité vis à vis des collègues allemands. Vous pourriez donc refuser mais il y a toujours un risque.

Est-ce que je me mets en porte-à-faux avec la loi ( si j'ai accepté cette réduction pour cette raison) si plus tard je souhaite poursuivre mon employeur aux prud'hommes en cas de nouvelles mesures de sa part?

Non absolument pas. Le fait d'accepter cette réduction de salaire ne vous engage absolument pas pour la suite à l'égard des prud'hommes.

Si je dis oui et que cela ne me porte pas préjudice ensuite, dois-je réclamer une contrepartie à mon employeur : par ex., sécurité de mon emploi pendant x temps, remboursement des 2%, etc..

L'employeur ne peut pas vous faire une garantie d'emploi. Un tel acte serait nul puisqu'il pourrait conduire à une violation des règles applicables au licenciement. En effet, dans le cadre d'un licenciement économique il existe un critère d'ordre à respecter: Ancienneté, charges familiales etc. Si un tel accord conduit à ce qu'un autre salarié soit licencié à votre place, alors cela conduirait votre patron dans une situation illégale.

Vous pouvez en revanche exiger à ce que votre employeur s'engage à vous reverser cette somme lorsque la situation financière de l'entreprise le permettra. Mais un tel acte est toujours problématique: A partir de quand peut-on légitimement considérer que la situation financière de l'entreprise est rétabli? etc.

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Donc si j'ai bien compris, si je décide ensuite d'aller aux prudhommes en cas de licenciement abusif, le fait d'avoir

accepté par solidarité ne se retournera pas contre moi?

Merci beaucoup,  
Cordialement

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

Donc si j'ai bien compris, si je décide ensuite d'aller aux prudhommes en cas de licenciement abusif, le fait d'avoir accepté par solidarité ne se retournera pas contre moi?

De toute évidence, si votre employeur vous licencie, cela sera sans lien avec votre acceptation quant à une diminution de salaire. Donc, je ne vois pas en quoi cela pourrait se retourner contre vous.

Très cordialement.