



LEADERS LEAGUE

présente

Chassany Watrelot & Associés

SOCIÉTÉ D'AVOCATS



tiré du Guide 2014  
Systèmes de rémunération  
& stratégies de recrutement

# Modification de la rémunération : la résiliation judiciaire n'est plus automatique

Par deux décisions rendues ce 14 juin 2014, la Cour de cassation adopte une position plus pragmatique (et réaliste) s'agissant des conséquences de la modification unilatérale par l'employeur de la rémunération contractuelle du salarié, décidant que, si elle demeure fautive de la part de l'employeur, elle n'emporte pas nécessairement rupture du contrat aux torts de ce dernier.



Julia Pettex-Sabarot, avocat associé

## SUR L'AUTEUR

Julia Pettex-Sabarot est avocat spécialisé en droit du travail et de la sécurité sociale, associé au sein du cabinet Chassany Watrelot & Associés, classé par le magazine *Décideurs* parmi les cabinets d'avocats « incontournables » en matière de gestion sociale des fusions-acquisitions et audits sociaux, plusieurs fois récompensé aux Trophées du droit.

Il est souvent reproché à la Cour suprême son manque de pragmatisme, les juges « d'en haut » s'en tenant à une froide analyse des textes (c'est précisément le rôle de la Cour de cassation) mais omettant les contraintes des justiciables « d'en bas ». Les employeurs en ont souvent fait les frais en matière sociale, matière réputée plutôt favorable au salarié auquel le législateur accorde le bénéfice du doute. Pourtant, pragmatisme et juste application des textes ne sont pas antinomiques. C'est ce que vient de démontrer la Cour de cassation dans les décisions précitées.

### Des faits d'espèce maintes fois jugés, mais une position inédite

Les faits soumis à la Cour étaient des plus classiques et les salariés devaient être assurés d'obtenir gain de cause : ces salariés exerçant des fonctions de nature commerciale et bénéficiant à ce titre d'une rémunération variable fixée par avenant à leur contrat, s'étaient

vu imposer une modification de cette rémunération (l'un après avoir refusé une proposition d'avenant, néanmoins mise en œuvre par l'employeur après refus ; l'autre ayant seulement été informé de la réduction de son taux de commissionnement!). Nul doute en l'espèce que l'employeur avait manqué à ses obligations en modifiant ainsi unilatéralement cet élément contractuel. Ces salariés avaient alors présenté une demande de résiliation judiciaire sur ce fondement, avant d'être tous deux déboutés par les juges du fond. Eu égard à la position constante de la Cour de cassation<sup>1</sup>, ils étaient à peu près assurés du succès de leur pourvoi. Ils en seront d'autant plus déçus.

Jusqu'à présent, le syllogisme était le suivant : 1/un salarié est fondé à solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail lorsque les manquements de l'employeur sont d'une « gravité suffisante » ; 2/la rémunération constitue un élément

du contrat de travail et sa modification unilatérale par l'employeur (même dans un sens plus favorable) est interdite ; 3/par conséquent, la modification unilatérale de la rémunération par l'employeur justifie la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts.

La Cour vient heureusement compléter ce raisonnement : même si la rémunération constitue un élément du contrat de travail dont la modification unilatérale est interdite, la violation de cette interdiction ne justifiera pas nécessairement la résiliation judiciaire (ou prise d'acte de rupture) du contrat de travail. Le salarié devra démontrer que la faute est d'une « gravité suffisante » c'est-à-dire, comme l'a affirmé l'Assemblée plénière<sup>2</sup> dans trois arrêts du 26 mars 2014, qu'elle empêche la poursuite du contrat de travail.

Ainsi, la Cour ne revient pas sur la notion de modification unilatérale du contrat : dans ces deux espèces, le caractère fautif de la modification unilatérale de la rémunération est reconnu par les magistrats.

L'intérêt de ces décisions réside en revanche dans les critères retenus pour apprécier la gravité de la faute et donc la sanction à apporter : alors que jusqu'à présent une modification même minime voire plus favorable emportait quasi automatiquement rupture du contrat aux torts de l'employeur, désormais la Cour considère qu'une modification n'ayant « pas exercé d'influence défavorable sur le montant de la rémunération perçue » (1<sup>ère</sup> espèce n°13-11.448), voire même qui n'aura entraîné qu'une « créance de

Par Julia Pettex-Sabarot, avocat associé. **Chassany Watrelot & Associés**

## LES POINTS CLÉS

- L'employeur qui modifie unilatéralement la rémunération contractuelle du salarié commet une faute dont la sanction n'est pas nécessairement la rupture à ses torts.
- Cette rupture est conditionnée par la preuve à la charge du salarié que cette faute est d'une gravité suffisante, c'est-à-dire empêche la poursuite du contrat de travail.
- Une simple modification de la rémunération, même défavorable, n'empêche pas la poursuite du contrat de travail dès lors qu'elle reste minimale au regard de la rémunération globale perçue par le salarié.

*« salaire (... représentant) une faible partie de la rémunération »*, (2<sup>e</sup> espèce n°12-29.063) n'empêche pas la poursuite du contrat de travail et ne justifie donc plus la résiliation judiciaire du contrat de travail.

### Toute modification n'emporte pas résiliation judiciaire

Supprimant ce caractère d'automatisme de la résiliation judiciaire (ou prise d'acte) accordé aux modifications quelles qu'elles soient de la rémunération, la Cour de cassation revient ici à une analyse à la fois plus juste et plus pragmatique. Plus juste d'abord, dans la mesure où la condition commune à toute demande

de résiliation judiciaire est la preuve par le salarié de l'existence d'une violation suffisamment grave par l'employeur de ses obligations. Or, cette condition n'était plus vérifiée par les juges, considérant qu'en matière de rémunération, elle était nécessairement satisfaite.

Plus pragmatique ensuite, parce que cela conduisait à des situations absurdes permettant à certains demandeurs opportunistes de faire valoir la moindre modification de rémunération, même favorable, même ancienne de plusieurs années et même tacitement acceptée, pour être assurés d'obtenir une rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

### Des dommages-intérêts à défaut de résiliation judiciaire

En ce sens ces décisions sont particulièrement bienvenues. Elles s'inscrivent dans la voie plus stricte que semble vouloir suivre la Cour de cassation en matière de prise d'acte de rupture ou résiliation judiciaire du contrat de travail, subordonnant ces ruptures à l'existence d'une faute « *suffisamment grave pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail* ». Dans ces précédentes décisions<sup>3</sup>, les salariés étaient déboutés de leurs demandes dont la tardiveté mettait en évidence la possible poursuite du contrat de travail... et sans doute le caractère opportuniste de ces arguments.

Ce durcissement de la position de la Cour, pour une fois favorable à l'employeur, n'exonère toutefois pas ce dernier de sa responsabilité : toute modification unilatérale de la rémunération contractuelle du salarié reste fautive et le salarié, s'il n'obtient pas la rupture aux torts de l'employeur, pourrait solliciter l'octroi de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi qu'il lui appartiendrait de démontrer.



© Delphimages

<sup>1</sup> La modification par l'employeur, sans recueillir l'accord du salarié, de sa rémunération contractuelle, justifie la prise d'acte de la rupture par le salarié Cass. soc. 5 mai 2010, n° 07-45.409

En modifiant unilatéralement la rémunération contractuelle du salarié, l'employeur a manqué à ses obligations justifiant le prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts (Cass. soc. 10 octobre 2007, n° 04-46.468).

<sup>2</sup> Cass. soc. 26 mars 2014, n° 12-35.040, n° 12-23.634 et n° 12-21.372.

<sup>3</sup> Cf. arrêts du 26 mars 2014 précités.