



"Pas touche à ma rémunération c'est sacré !"

Jurisprudence publié le **04/06/2010**, vu **2287 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Au visa des articles 1134 du Code civil et L. 1231-1, L. 1237-2 et L 1235-1 du Code du travail, la Cour de cassation rappelle que « le mode de rémunération contractuel d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord, peu important que le nouveau mode soit plus avantageux ». Dès lors, elle considère que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié dont la rémunération contractuelle a été modifiée sans son accord est justifiée.

En l'espèce, après avoir saisi la juridiction prud'homale le 6 mai 2005 d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, un salarié a pris acte de la rupture le 12 mai 2005 reprochant à son employeur diverses modifications unilatérales de son contrat de travail, notamment en ce qui concerne sa rémunération.

Pour décider que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié produisait les effets d'une démission et le débouter de ses demandes, la cour d'appel d'Aix-en-Provence a retenu que « si le plafonnement du potentiel annuel de primes 2005 constituait indiscutablement une modification unilatérale de sa rémunération, illicite en ce qu'elle ne pouvait intervenir sans son accord, ce manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles n'était pas suffisamment grave pour autoriser l'intéressé à rompre brutalement son contrat de travail dans la mesure où, en fin de compte, il était assuré d'une rémunération qui, partie fixe et partie variable cumulées, était supérieure à l'ancienne ».

Source

Cass. soc., 5 mai 2010, n° 07-45.409, FS-P+B, Bozio c/ Sté Compagnie européenne des peintures Julien : JurisData n° 2010-005340