Image not found or type unknown

Modifier le salaire, même dans un sens plus favorable, justifie la prise d'acte de la rupture

publié le **28/05/2010**, vu **2368 fois**, Auteur : Maître Caroline YADAN PESAH

S'il se voit imposer une modification de son mode de rémunération contractuel même dans un sens plus avantageux pour lui, le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur

Lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat en raison des faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient. Dans ce cas, le salarié a droit aux dommages et intérêts, à l'indemnité de préavis et de congés payés ainsi que l'indemnité de licenciement.

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 5 mai, un salarié, directeur national des ventes, reprochait à son employeur d'avoir modifié unilatéralement sa rémunération en augmentant son salaire fixe, et en diminuant le plafonnement de son potentiel annuel de primes.

La cour d\'appel, après avoir constaté que l\'employeur avait modifié unilatéralement la rémunération du salarié, avait jugé néanmoins que ce manquement de l\'employeur à ses obligations contractuelles n\'était pas suffisamment grave pour autoriser l\'intéressé à rompre brutalement le contrat de travail dans la mesure où le nouveau mode de calcul était plus favorable au salarié.

Réaffirmant le principe 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 (Cass. soc. 30 mai 2000 : RJS 7-8/00 n° 772, Bull. civ. V n° 206), la Cour de cassation en a déduit que la cour d\'appel aurait dû juger la prise d\'acte nécessairement justifiée.

On doit donc considérer qu\'il est des manquements de l\'employeur qui sont en quelque sorte « par nature » des manquements suffisamment graves pour justifier la prise d\'acte de la rupture par le salarié à ses torts : modification unilatérale du contrat de travail comme en l'espèce, manquement de l\'employeur à son obligation de sécurité de résultat (Cass.soc. 3 février 2010 : RJS 4/10 n° 348), violences commises par l\'employeur (Cass.soc. 30 octobre 2007 : RJS 1/08 n° 14).

Source / Editions Francis Lefebvre

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés