



Prise d'acte - augmentation rémunération

Par **Tom33**, le **28/02/2018** à **21:04**

Bonjour,

Mon employeur a augmenté de façon unilatérale ma rémunération brute (pas d'avenant au contrat, pas d'acceptation claire de ma part). Cela justifie-t-il justifier une prise d'acte de la rupture ?

Je souhaite quitter mon entreprise pour plusieurs raisons (notamment une augmentation importante de ma charge de travail, et je souhaite préserver un équilibre vie perso/pro).

En prenant connaissance de l'arrêt du 25 janvier 2017 rendu par la cours de cassation, j'ai cru y comprendre que la rémunération contractuelle constituait un élément du contrat de travail qui ne pouvait être modifié ni dans son montant, ni dans sa structure sans l'accord du salarié, même si la nouvelle rémunération est supérieure au salaire antérieur - et que cela justifierait une prise d'acte dans mon cas.

Pouvez-vous confirmer ma lecture ?

Merci par avance,

Tom

Par **P.M.**, le **28/02/2018** à **22:55**

Bonjour,

S'il s'agit de l'[Arrêt 15-21352 de la Cour de Cassation](#), il me semble que vous faites une interprétation particulière de ce qu'il en ressort car entre réclamer des commissions non versées consécutivement à licenciement pour un autre motif et prétendre qu'une augmentation non contractualisée peut justifier une prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, il y a une marge...

Par **Tom33**, le **28/02/2018** à **23:03**

Bonsoir,

Merci pour votre réponse.

Je suis un peu perdu, après des recherches assez conséquentes sur internet, je trouve des interprétations comme : <http://www.chronopaie.com/augmentation-de-salaire-redaction->

necessaire-dun-avenant-contrat-de-travail/

Je comprends aussi votre point de vue, et c'est pour cela que j'hésite à faire cette démarche.

Par **P.M.**, le **01/03/2018** à **08:45**

Bonjour,

[citation]A défaut [d'avenant au contrat de travail], le salarié pourrait demander la rupture du contrat de travail à vos torts (prise d'acte) et le versement d'indemnités.[/citation]

Il est à noter l'utilisation du conditionnel, ensuite, la prise d'acte devrait être analysée comme ayant les effets d'un licenciement sans cause ou au contraire d'une démission sans respect du préavis et je ne suis pas sûr du tout qu'il ressortirait de l'examen de l'affaire et de l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes que les manquements sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail même si la Jurisprudence semble aller dans le sens que vous voudriez...

Il est à noter aussi que la Jurisprudence n'est pas nouvelle pour exiger que dès que l'on touche à un élément essentiel du contrat de travail, il faut l'accord du salarié même si c'est pour une promotion et/ou une hausse de la rémunération et l'on peut se référer à l'[Arrêt 07-45409 de la Cour vde Cassation](#) :

[citation]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.

Il s'ensuit que le juge qui constate qu'un employeur a, sans recueillir l'accord du salarié, modifié sa rémunération contractuelle, doit en déduire que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié est justifiée.

Viola par conséquent les articles 1134 du code civil, L. 1231-1, L. 1237-2 et L. 1235-1 du code du travail la cour d'appel qui, pour décider que la prise d'acte de la rupture par un salarié produisait les effets d'une démission, retient que si le plafonnement du potentiel annuel de primes de l'intéressé constituait une modification unilatérale de sa rémunération, illicite en ce qu'elle ne pouvait intervenir sans son accord, ce fait n'était pas suffisamment grave pour autoriser l'intéressé à rompre brutalement son contrat de travail dans la mesure où le nouveau mode de rémunération était plus avantageux pour lui[/citation]

Par **chatoon**, le **03/03/2018** à **17:40**

Bonjour,

Le motif de prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur en raison d'une augmentation de salaire ou d'une promotion non convenues s'apparente davantage à un prétexte fantaisiste qu'à un motif rendant impossible la poursuite du contrat de travail. Cette impossibilité serait avérée s'il y avait un préjudice sérieux subi par le salarié.

Par **P.M.**, le **03/03/2018** à **18:00**

Bonjour,

Il ne nous appartient pas de créer une Jurisprudence ou un revirement et si la structure de la rémunération est mise en cause même se traduisant par une augmentation, la prise d'acte de rupture du contrat de travail peut être jugée comme justifiée de même si une promotion implique des responsabilités plus importantes...