

La notion de modification du contrat de travail mise à mal?

Par **bulle**, le **18/06/2014** à **22:16**

{{La notion de "modification du contrat de travail" mise à mal?}}

Revenons un peu sur l'arrêt rendu le 12 juin dernier par la chambre sociale de la Cour de cassation.

Une dépêche de l'AFP a été relayée par toute la presse concernant cet arrêt et ce qu'il en ressortait était qu'un revirement majeur de la position de la Cour de cassation avait eu lieu.

Dans les faits, un salarié avait vu son pourcentage de vente sur des photocopieurs diminuer. Le salaire étant un élément essentiel du contrat de travail, sa modification ne pouvait pas être unilatérale (c'est à dire décidée uniquement par l'employeur), même si cette modification était plus favorable au salarié.

Or, selon la dépêche AFP relayée, par cet arrêt du 12 juin, la Cour de cassation venait de reconnaître que l'employeur pouvait maintenant diminuer le salaire de son salarié comme il le souhaitait, tant que cette diminution se faisait dans des proportions moindres. Cette interprétation contrevenait très nettement à la distinction modification du contrat de travail/changement des conditions de travail pourtant suivie depuis 1996 par la Cour de cassation; distinction qui permettait à l'employeur de modifier unilatéralement (ou pas) un élément du contrat de travail du salarié.

Mais que nenni, la Cour de cassation n'a pas du tout dit cela!

[s]La véritable interprétation de cet arrêt:[/s] Le salarié avait bien subi une baisse du pourcentage qu'il obtenait sur les ventes de photocopieurs et donc une diminution de sa rémunération sans son accord. Estimant qu'il s'agissait d'une modification unilatérale de son contrat (et donc que son employeur aurait dû avoir son accord), le salarié a saisi le Conseil de prud'hommes afin de demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

La Cour de cassation a d'abord rappelé l'interdiction faite à l'employeur de modifier unilatéralement l'un des éléments essentiels du contrat de travail (rien ne change de ce côté là donc).

La nouveauté vient de la sanction infligée à l'employeur qui contrevient à cette règle quand il modifie un élément essentiel du contrat de travail du salarié sans son accord.

[s]Avant[/s]: le salarié pouvait obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail pour une diminution de sa rémunération sans son accord, et cette rupture était alors assimilée à un

licenciement sans cause réelle et sérieuse (avec les indemnités de rupture en découlant).

[s]Maintenant[/s]: Si la modification du contrat de travail est unilatérale (sans accord du salarié donc) et si elle est "mineure", elle n'empêche plus aux deux parties de continuer à exécuter le contrat de travail. Cela veut donc dire que le salarié ne peut plus obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur dans une telle hypothèse.

Pour lire l'arrêt:

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029081046&fa>