

805

Gravité du manquement invoqué par un salarié à l'encontre de l'employeur dans le cadre d'une demande de résiliation judiciaire

Une nouvelle appréciation jurisprudentielle

Les arrêts rendus par la Cour de cassation le 12 juin 2014 (n° 12-29.063 : *JurisData* n° 2014-012814. - n° 13-11.448 : *JurisData* n° 2014-012832 ; V. obs. C. Lefranc Hamoniaux : *JCP G* 2014, act. 753) endigueront probablement la multiplication des résiliations judiciaires et prises d'actes à la demande du salarié et aux torts de l'employeur en ce qu'ils opèrent un durcissement des conditions dans lesquelles le salarié pourra demander la rupture du contrat de travail en cas de faute de l'employeur. Seul un manquement grave, rendant impossible la poursuite du contrat de travail, peut justifier une telle rupture.

David Jonin, avocat associé, Gide, Loyrette, Nouel AARPI,

Caroline Merle, avocat, Gide, Loyrette, Nouel AARPI

? Quelle est la solution rendue par la Cour de cassation dans ces arrêts ?

Dans le premier arrêt, un VRP s'est vu notifier une baisse de son taux de commissionnement. Il a alors dénoncé une modification de son contrat de travail et saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire aux torts de de l'employeur. Les juges du fond, suivis par la Cour de cassation, ont considéré que la créance de salaire résultant de la modification unilatérale du contrat de travail représentait une faible partie de la rémunération et que le manquement de l'employeur n'avait pas empêché la poursuite du contrat de travail.

Dans le second arrêt, un attaché commercial s'est vu proposer un avenant à effet rétroactif en vue de la modification de sa rémunération variable qu'il a refusé. Dans ces conditions, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur. Sa demande est rejetée au motif que la modification n'avait pas exercé d'influence défavorable sur le montant de la rémunération perçue par le salarié pendant plusieurs années et n'était donc pas de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail.

? Quel était l'état de la jurisprudence antérieure ?

De nombreuses décisions prononçant la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur ont été rendues en matière de modification du contrat de travail. La Cour de cassation considérait que le salarié à qui est imposée une modification de son contrat de travail est en droit de saisir la

n° 2010-005448. - *Cass. soc.*, 12 janv. 2011, n° 09-71.366, inédit).

Ainsi, un salarié qui se voyait imposer une modification de la structure de la rémunération pouvait prendre acte de la rupture aux torts de l'employeur (ou justifié d'une résiliation judiciaire). La Cour de cassation admettait une telle rupture, et ce quand bien même la modification en particulier lorsqu'elle affecte la rémunération fût minime, qu'elle n'ait pas eu d'impact sur le montant du salaire effectivement perçu ou même qu'elle ait été avantageuse pour le salarié (*Cass. soc.*, 12 mars 2002, n° 99-42.993 : *JurisData* n° 2002-013672).

005945. - n° 12-21.372 : *JurisData* n° 2014-005948. - n° 12-35.040 : *JurisData* n° 2014-005949) qui présageaient d'un durcissement du régime de la résiliation judiciaire et de la prise d'acte de la rupture. Dans ces arrêts, la Cour de cassation a subordonné la rupture aux torts de l'employeur à l'existence d'une faute suffisamment grave pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail.

? Quelles sont les conséquences pratiques de ces arrêts ?

En pratique, un salarié ne pourra prendre acte de la rupture aux torts de l'employeur ou demander la résiliation judiciaire qu'en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail. Par ailleurs, la poursuite par le salarié du contrat modifié sera un indice important susceptible de démontrer l'absence de gravité du manquement de l'employeur. En revanche, l'employeur restera redevable au bénéfice du salarié de la réparation intégrale des conséquences de la modification unilatérale du contrat de travail et pourra se voir ordonner la poursuite du contrat non modifié.

Ainsi, lorsque la modification est minime ou sans influence défavorable comme dans les arrêts d'espèce, le salarié ne pourra pas opter pour ces modes de rupture. Faute de quoi, comme c'était le cas dans les deux espèces, la résiliation judiciaire n'est pas justifiée et aucune indemnité n'est due. Quant à la

« Dans ces arrêts, la Cour de cassation a subordonné la rupture aux torts de l'employeur à l'existence d'une faute suffisamment grave pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail. »

? Ces deux arrêts opèrent-ils un revirement de jurisprudence ?

Ces deux arrêts, destinés à une publication au Bulletin, ont incontestablement une portée majeure mais ne sont pas pour autant des revirements de jurisprudence. Ils s'inscrivent dans la lignée des arrêts du 26 mars 2014 (n° 12-23.634 : *JurisData* n° 2014-

juridiction prud'homale d'une demande tendant à voir constater la résiliation du contrat du fait de l'employeur, et ce notamment lorsque ce dernier modifie unilatéralement la rémunération du salarié (*Cass. soc.*, 5 juin 1990, n° 86-40.367 : *JurisData* n° 1990-004185. - *Cass. soc.*, 10 oct. 2007, n° 04-46.468, inédit. - *Cass. soc.*, 5 mai 2010, n° 07-45.409 : *JurisData*

prise d'acte elle produirait les effets d'une démission.

Par ailleurs, l'apport essentiel des arrêts du 26 mars 2014 est de considérer que le caractère tardif de l'action engagée par le salarié fait perdre au manquement invoqué à l'encontre de l'employeur sa gravité et révèle que le manquement n'a pas empêché la poursuite du contrat. Le temps est alors l'ennemi du salarié.

? Quels sont les enseignements à tirer de ces arrêts ?

À notre sens, cinq enseignements sont à tirer de ces arrêts :

- Ces arrêts n'autorisent pas, par principe, l'employeur à modifier la rémunération ou même tout élément contractuel.

- Néanmoins, la modification unilatérale de la rémunération ne justifie pas « *automatiquement* » une résiliation judiciaire du contrat (ou prise d'acte) aux torts de l'employeur (cette solution est transposable aux éventuels manquements de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat).

« Il n'en demeure pas moins que la modification d'un élément essentiel du contrat de travail ne peut être imposée par l'employeur. »

- La Cour de cassation apprécie désormais avec une plus grande sévérité le « *manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail* » en cas de prise d'acte ou de résiliation judiciaire à l'initiative du salarié et semble recourir à un faisceau d'indices : les incidences réelles du manquement pour le salarié ou encore la célérité ou non avec laquelle le salarié a agi contre son employeur.

- La Cour de cassation exerce un contrôle limité aux erreurs les plus manifestes. Le manquement doit donc d'être une particulière gravité.

- La modification de la rémunération ne justifie la résiliation du contrat aux torts de l'employeur que si celle-ci a une influence défavorable sur la rémunération et concerne une partie importante de la rémunération.

? L'employeur pourrait imposer une modification du contrat ?

Ces arrêts opèrent une simple distinction entre la modification qui demeure fautive, et les conséquences sur la poursuite du contrat.

À la suite de ces arrêts, lorsque le manquement n'est pas suffisamment grave, le contrat de travail doit se poursuivre. Pour autant, il n'en demeure pas moins que la modification d'un élément essentiel du contrat de travail ne peut être imposée par l'employeur.

Lorsque le salarié refuse une modification de son contrat de travail, l'employeur peut soit poursuivre le contrat en maintenant les conditions initiales, soit rompre le contrat.

? Quels sont donc les moyens d'actions pour le salarié qui se voit imposer une modification du contrat qui ne constitue néanmoins pas un manquement suffisamment grave de nature à empêcher la poursuite du contrat ?

Si le salarié refuse la modification de son contrat, l'employeur n'a d'autre choix que de le licencier ou de poursuivre le contrat aux conditions antérieures.

Le salarié, qui se voit imposer une modification de son contrat de travail, qui n'empêche pas la poursuite du contrat, n'est toutefois pas démuné de toute action

Pour aller plus loin

- Cass. soc., 12 juin 2014, n° 13-11.448, n° 12-29.063 : JCP S 2014, act. 233

- Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-35.040 : JCP S 2014, 1268, note A. Barège

- Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12-24.951 : JurisData n° 2014-001064 ; JCP G 2014, act. 209, act. C. Lefranc-Hamoniaux

- Cass. soc., 5 mai 2010, n° 07-45.409 : JCP S 2010, 1298, note D. Corrigan-Carsin

- Y. Guenzoui, *La résolution du contrat de travail* : JCP G 2010, doct. 232

- *JurisClasseur Travail Traité*, Fasc. 30-1, par Thibault Lahalle

contre son employeur. La faute de l'employeur persiste quand bien même le contrat s'exécute avec cette modification. Le salarié peut alors saisir le juge des référés d'une action en violation du contrat de travail qui constitue un trouble manifestement illicite dont la cessation impose le rétablissement aux conditions initiales (rémunération, affectation...) ou, bien évidemment, agir au fond en demande de rappel de salaire.

? Quel avenir pour les résiliations judiciaires et prises d'actes aux torts de l'employeur ?

Un nouvel article L. 1451-1 est inséré dans le Code du travail : « *Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine* » (L. n° 2014-743, 1^{er} juillet 2014, article unique : JO 2 juill. 2014, p. 10896).

Ce nouvel article L. 1451-1 du Code du travail oblige les conseils de prud'hommes à se prononcer dans le délai d'un mois suivant sa saisine lorsque le salarié souhaitera faire qualifier la rupture de son contrat de travail en prise d'acte aux torts exclusifs de son employeur. L'intitulé de la loi – loi relative à la

procédure applicable devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié – laisse apparaître que cet article devrait s'appliquer uniquement aux demandes de prise d'acte et non aux actions en résiliation judiciaire aux torts de l'employeur.

La mise en place de cette procédure spécifique a, en principe, le mérite de sécuriser rapidement la situation du salarié, le délai moyen pour obtenir un jugement prud'homal étant actuellement de dix mois.

Ces arrêts peuvent donc être considérés comme étant les bienvenus puisqu'ils permettront éventuellement de limiter la multitude des prises d'acte et actions en résiliation devant les juges prud'hommes, qui risqueraient d'être problématique si les juges devaient se prononcer dans le délai d'un mois.

Néanmoins, une telle procédure « accélérée » existe déjà concernant la requalification d'un CDD en CDI. Or, beaucoup de juridictions prud'homales, notamment celles situées en région parisienne, ont des difficultés pour respecter ce délai d'un mois. Qui plus est, ce délai importe peu en pratique, dès lors que son non-respect n'est pas sanctionné. Il ne s'agit alors ni d'une fin de non-recevoir, ni d'une cause de nullité du jugement (Cass. soc., 8 déc. 2004, n° 02-40.513 : JurisData n° 2014-026070). ■