

# Jurisprudence

Cour de cassation  
Chambre sociale

28 janvier 1998  
n° 95-40.275

## Sommaire :

Le mode de rémunération d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord, peu important que l'employeur prétende que le nouveau mode serait plus avantageux.

## Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Rejet. 28 janvier 1998 N° 95-40.275

## République française

### Au nom du peuple français

Attendu que M. Eric X... a été engagé par la société " Systia Informatique " à compter du 1er juillet 1987, en qualité d'ingénieur commercial ; qu'un avenant à son contrat de travail précisait qu'en sus d'un salaire fixe, il percevrait une commission de 5 % sur les marges dégagées sur les ventes de matériel informatique et sur la totalité des prestations facturées ; que bien qu'il ait été prévu au contrat de travail que ces conditions seraient revues chaque année, il n'en a rien été et le salarié a été rémunéré sur cette base jusqu'au 1er juillet 1991, date à laquelle l'employeur a établi un avenant prévoyant, pour une période d'un an, un nouveau barème de commissionnement : les taux de commissions étaient fixés à 15 % en ce qui concerne les clients nouveaux et à 8 % en ce qui concerne les clients anciens, et que si ce taux était applicable à la totalité des ventes de matériel, il ne s'appliquait qu'à la moitié des prestations de services facturées ; que le 6 avril 1992, le salarié a informé la société qu'il considérait qu'en lui imposant cette modification, elle avait rompu le contrat de travail tel qu'il avait été déterminé lors de son embauche et tel qu'il avait été exécuté pendant 4 ans ; que l'employeur lui a répondu le 6 avril qu'il le tenait pour démissionnaire ; que c'est dans ces conditions que M. X..., imputant à l'employeur la responsabilité de la rupture, a saisi le conseil de prud'hommes de demandes en paiement de rappels de commissions, d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt (Chambéry, 15 novembre 1994) d'avoir dit que la rupture du contrat de travail s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'avoir, en conséquence, condamné la société au paiement d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts, alors premièrement, que la cour d'appel ne pouvait, sans entacher sa décision de contradiction de motifs, constater, d'une part que les nouvelles modalités de rémunération de M. X... avaient entraîné une diminution de son salaire de plus de 50 % et constituaient ainsi une modification substantielle de son contrat de travail, tout en relevant d'autre part que la baisse de la rémunération de l'intéressé était aussi due à la chute des prix de vente et des marges rétrocédées par les constructeurs et que l'intéressé n'établissait pas avoir droit à un rappel de commissions en application de son système de rémunération ; qu'ainsi la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau code de procédure civile ; alors, deuxièmement, que la cour d'appel ne pouvait affirmer que la diminution du salaire de l'intéressé était aussi due à l'application des nouveaux taux de commissionnement sans répondre aux conclusions de la société faisant valoir que la baisse de la rémunération de M. X... provenait de l'insuffisance de son activité et que le mode de rémunération proposé en juillet 1991 aurait dû le conduire à percevoir une rémunération supérieure en démarchant de nouveaux clients ; qu'ainsi la cour d'appel a de nouveau violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ; alors troisièmement, qu'en tenant pour établi " par l'examen des bulletins de paie versés aux débats (notamment ceux des mois d'octobre, novembre et décembre 1991) que le salaire mensuel de M. X... avait parfois diminué après application des nouveaux taux, de plus de 50 % ", tout en relevant que les bulletins de paie des mois d'avril à novembre 1991 et de mars 1992 n'avaient pas été communiqués aux débats, de telle sorte que la cour d'appel n'a pas disposé des éléments pour comparer le niveau de rémunération de l'intéressé avant et après, la cour d'appel n'a pas motivé sa décision de lier la baisse de rémunération constatée à l'application des nouveaux taux ; qu'elle a ainsi encore violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ; alors, enfin, et subsidiairement, à supposer que le contrat de travail n'ait pas fait l'objet d'une modification substantielle, il résulte des constatations de l'arrêt attaqué que le salarié ne s'était pas borné à cesser ses fonctions, mais avait pris l'initiative de

rompre le contrat par lettre postée le 4 avril 1992 ; que dès lors, nonobstant la volonté de M. X... d'imputer la responsabilité de la rupture dont il prenait acte à son employeur, cette lettre devait s'analyser en une lettre de démission ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé l'article L. 122-4 du Code du travail ;

Mais attendu que le mode de rémunération d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord, peu important que l'employeur prétende que le nouveau mode serait plus avantageux ;

Et attendu que la cour d'appel, ayant relevé, sans contradiction, que l'employeur avait imposé au salarié un système de commissionnement différent de celui prévu au contrat, a exactement décidé, d'une part, qu'il y avait eu modification du contrat de travail, d'autre part, que le fait pour l'employeur de prendre acte de la rupture, en assimilant le refus du salarié d'accepter cette modification à une démission, s'analysait en un licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen : (sans intérêt) ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

**Composition de la juridiction** : Président : M. Gélineau-Larrivet ,Rapporteur : M. Waquet.,Avocat général : M. Chauvy.,Avocat : M. Delvolvé.

**Décision attaquée** : Cour d'appel de Chambéry 1994-11-15 (Rejet.)

Copyright 2016 - Editions Legislatives - Tous droits réservés.