

# Autolicenciement: le juge met de l'ordre

**L**e 12 juin 2014, la Cour de cassation rejette les prétentions de chacun des salariés poursuivant la résiliation judiciaire motivée par une modification unilatérale de l'employeur qui avait touché aux conditions de leur rémunération (baisse de la grille de calcul des commissions). Dans deux arrêts, la Cour affirme que le manquement de l'employeur n'empêchait pas la poursuite du contrat de travail du fait de cette modification qui n'avait pas exercé « *d'influence défavorable* » sur le montant de la rémunération ou ne représentait « *qu'une faible partie de la rémunération* ». Une circonstance commune à ces affaires résidait dans le fait que ces salariés avaient attendu quatre ans après la notification fautive de leur employeur, ce qui n'a pas été bien vu, ou pire, portait la marque d'une forme de légèreté. La nouveauté dans ces affaires ne tient pas au fait que l'employeur pourrait désormais décider de réduire « un peu » le salaire de ses collaborateurs, surtout en cas de silence des intéressés. Cela reste bien évidemment interdit sans l'accord du salarié. Ces arrêts ne reviennent pas non plus sur le fait que l'absence de protestation du salarié sur pareille modification ne vaut pas acquiescement à son principe. Le salarié qui n'accepte pas formellement la modification du mode de calcul de son salaire ou de son quantum est toujours réputé l'avoir refusée, quel que soit le temps écoulé.

La nouveauté réside dans le fait que prise d'acte et résiliation judiciaire ne sont pas ou plus une « poire pour la soif » à la disposition du salarié dont le déclenchement victorieux à l'encontre de l'employeur permet d'obtenir moult indemnités. Il y a peu, la moindre modification unilatérale du mode de rémunération même lorsque le résultat s'en trouvait plus favorable constituait, par nature, un motif valable de prise d'acte ou de résiliation judiciaire du contrat. Le juge exige désormais un rapport sérieux entre le manquement de l'employeur et ses conséquences sur le contrat de travail. Ce recours est ouvert au salarié qui subit une modification ou une faute commise par l'employeur dont les effets sur la poursuite du contrat sont perceptibles au point d'en empêcher la poursuite. Tout dépendra donc de l'examen des circonstances qui empêchent ou non la « poursuite du contrat de travail », et de l'interprétation que les juges donneront de cette notion : si elle est interprétée strictement, on ne pourra qu'assister à la réduction des demandes de rupture dont l'enjeu est toujours hasardeux pour le salarié qui risque toujours de voir sa démarche qualifiée de démission. Ce tournant qui restaure sa véritable finalité à l'autolicenciement doit en ce sens être salué.

Finalement, le message judiciaire est clair : il s'agit de fermer la porte à toute stratégie d'optimisation des fautes vénielles ou anciennes de l'employeur par le salarié qui ne veut pas partir bredouille de son entreprise. ■