

**RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL** Résiliation judiciaire – Manquements reprochés à l'employeur – Modification unilatérale du contrat de travail – Incidence (non) – Rejet de la demande judiciaire (deux espèces) – Créance de salaire représentant une faible partie de la rémunération (première espèce) – Absence d'influence défavorable sur la rémunération – Situation s'étant poursuivie dans le temps (deuxième espèce).

Première espèce : COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 12 juin 2014

B. contre société Votre bureau (p. n°12-29.063)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rennes, 3 octobre 2012), que M. B. a été engagé le 21 mai 1986 par la société Votre bureau, en qualité de VRP, qu'un contrat écrit a été établi le 30 juillet 1999 suivi de plusieurs avenants relatifs à la rémunération ; que l'employeur lui a notifié le 28 octobre 2005 une baisse de son taux de commissionnement ; que le 25 mars 2009, le salarié a dénoncé une modification

du contrat de travail et a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ; que par jugement du 25 janvier 2012, M. Y... a été désigné mandataire liquidateur de la société ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes de résiliation judiciaire du contrat

de travail, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité de préavis, d'indemnité de clientèle et de rappel de salaire fixe et de rappel de commissions sur fournitures et ordre pris, alors, selon le moyen :

1°/ que la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur est prononcée lorsque sont retenus à sa charge un ou plusieurs manquements suffisamment graves pour la justifier ; qu'en subordonnant le bien-fondé de la demande de résiliation judiciaire du salarié à la démonstration d'un manquement rendant impossible la poursuite de la relation contractuelle, la cour d'appel, qui a ajouté à la loi une condition qu'elle ne prévoit pas, a violé l'article 1184 du code civil ;

2°/ que le défaut de paiement d'un élément de rémunération peut être utilement invoqué à l'appui d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail quand bien même le salarié ne demande pas le rappel de salaire correspondant ; qu'en tenant pour inopérant, du point de vue de la résiliation du contrat de travail, le moyen pris du défaut de paiement de certaines commissions dès lors que le salarié n'avait pas formulé, en parallèle, une demande de rappel à ce titre, la cour d'appel a violé l'article 1184 du code civil ;

3°/ que le mode de rémunération contractuel d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord ; qu'en considérant qu'à défaut d'avoir signé le projet d'avenant que lui avait soumis l'employeur au titre de la période postérieure au 1er juin 2001, le salarié n'était pas en droit d'obtenir le maintien de ses conditions de rémunération qui lui étaient applicables jusqu'à cette date, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil et L. 1221-1 du code du travail ;

4°/ que le mode de rémunération contractuel d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord ; qu'en considérant que la baisse du montant de l'avance sur commission versée mensuellement au salarié ne constituait pas une modification du contrat de travail, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil et L. 1221-1 du code du travail ;

5°/ que la stipulation contractuelle qui enferme dans un délai de deux mois suivant la réception du bulletin

de paie la réclamation que le salarié peut formuler au titre du montant de ses commissions ne peut avoir pour effet d'interdire à ce dernier de demander en justice, jusqu'à l'expiration du délai de prescription, le paiement des commissions qui ne lui ont pas été versées et de se prévaloir de ce défaut de paiement à l'appui d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail ; que, dès lors, en se fondant sur l'inobservation du délai de réclamation contractuel pour débouter le salarié de ses demandes, la cour d'appel a violé les articles L. 1411-1 et L. 3245-1 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1184 du code civil ;

6°/ qu'en déboutant le salarié de l'ensemble de la réclamation qu'il avait formulée au titre du rappel de commissions sur les ordres pris après avoir relevé que, sur ce point, l'employeur s'était engagé, le 8 juillet 2009, à lui verser une somme globale de 387,98 euros, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article 1134 du code civil ;

7°/ que la modification unilatérale par l'employeur du mode de rémunération du salarié justifie, à elle seule, le prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts ; qu'en déboutant le salarié de sa demande de résiliation judiciaire après avoir relevé que l'employeur avait, à compter du 1er novembre 2005, unilatéralement baissé son taux de commission sur la vente de photocopieurs, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles 1134 et 1184 du code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la créance de salaire résultant de la modification unilatérale du contrat de travail représentait une faible partie de la rémunération, a pu décider que ce manquement de l'employeur n'empêchait pas la poursuite du contrat de travail ; que, sans être tenue de faire droit à une demande fondée sur une offre amiable et sans encourir les griefs du moyen, elle a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Lacabarats, prés. – M. Ballouhey, rapp. – M. Beau, av. gén. – Me Haas, Me Ricard, av.)

Deuxième espèce : COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 12 juin 2014

L. contre Atlantem industries (p. n° 13-11.448)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Chambéry, 17 janvier 2013), que M. L. a été engagé à compter du 1er juin 2007 par la société Atlantem industries en qualité d'attaché commercial sur la base d'un contrat de travail prévoyant le versement d'une rémunération fixe complétée par des commissions calculées à des taux variables par référence à une grille annexée à son contrat de travail ; qu'un avenant lui a été proposé le 10 mars 2008 à effet rétroactif au 1er janvier précédent en vue de la modification de sa rémunération que le salarié a refusée ; que dénonçant la modification unilatérale de son contrat de travail, l'intéressé a saisi le 15 février 2011

la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'il a été licencié pour insuffisance professionnelle le 2 mars 2011 ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, alors, selon le moyen, que 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 ; qu'en statuant comme elle l'a fait, motif pris que les manquements

aux règles contractuelles de principe n'avaient pas été préjudiciables au salarié, alors qu'elle avait constaté que l'employeur avait, sans recueillir l'accord du salarié, modifié sa rémunération contractuelle, ce dont elle devait déduire que la demande en résiliation judiciaire était fondée, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les articles 1134 et 1184 du code civil ;

Mais attendu qu'ayant constaté que la modification appliquée par l'employeur n'avait pas exercé d'influence défavorable sur le montant de la rémunération perçue par le salarié pendant plusieurs années, la cour d'appel, qui a ainsi fait ressortir qu'elle n'était pas de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, n'encourt pas les griefs du moyen ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

(M. Lacabarats, prés. – Mme Schmeitzky-Lhuillery, rapp. – M. Beau, av. gén. - SCP Rousseau et Tapie, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)

## Note.

Les arrêts du 12 juin 2014, qui font l'objet du présent commentaire, ne sont manifestement pas des décisions dites « d'espèce » : ils sont estampillés « FS-PB » et la doctrine ne s'y est pas trompée, outre quelques explications données par des membres de notre Haute juridiction (1).

Mais tout d'abord, rappelons brièvement les faits.

Dans la première affaire rapportée, un « VRP » voit son taux de commissionnement unilatéralement réduit par l'employeur et, plusieurs années après (semble-t-il), il saisit la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur. Il ne convainc pas les juges d'appel et forme un pourvoi devant la Cour de cassation, sans succès : « *La Cour d'appel, qui a constaté que la créance de salaire résultant de la modification unilatérale du contrat de travail représentait une faible partie de la rémunération, a pu décider que ce manquement de l'employeur n'empêchait pas la poursuite du contrat de travail, ...* » (ci-dessus).

Dans la seconde espèce, c'est un attaché commercial qui se plaignait d'une modification unilatérale de la partie variable de sa rémunération. Là encore, le salarié n'est pas suivi en appel et la Cour de cassation le lui confirme : « *Attendu qu'ayant constaté que la modification appliquée par l'employeur n'avait*

*pas exercé d'influence défavorable sur le montant de la rémunération perçue par le salarié pendant plusieurs années, la Cour d'appel, qui a ainsi fait ressortir qu'elle n'était pas de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, n'encourt pas les griefs du moyen* » (ci-dessus).

Au surplus, ces décisions doivent être rapprochées d'autres arrêts rendus quelques semaines auparavant, au mois de mars 2014, qui avaient eux-mêmes fait l'objet de nombreux commentaires (2). De toute évidence, la Cour de cassation est en train d'entamer une modification de principes qui semblaient, jusqu'ici, acquis.

Ces arrêts sont importants, ont déjà été commentés et vont certainement l'être encore abondamment dans les semaines à venir, de telle sorte que l'on s'autorisera, uniquement, quelques observations et/ou interrogations, selon un découpage strictement chronologique.

## 1. Avant

Tout le monde s'était à peu près habitué aux importants arrêts qui avaient été rendus en 1996, à l'occasion desquels la Cour de cassation avait décidé de retenir une nouvelle distinction entre la modification du contrat de travail, *stricto sensu*, et le simple changement des conditions de travail, relevant du pouvoir de direction du chef d'entreprise (3).

De la qualification dépendait ensuite un régime juridique radicalement distinct : en cas de modification du contrat de travail, l'accord du salarié est nécessaire et toute modification unilatérale de l'employeur – quelle qu'elle soit – ne peut être issue d'un « passage en force ». Cette preuve de l'accord du salarié était strictement encadrée : si l'on met de côté la procédure spécifique prévue en cas de modification pour motif économique (article L. 1222-6 du Code du travail), il était bien acquis, à nouveau, que le consentement devait être recueilli de façon expresse, ou non équivoque, une acceptation ne pouvant se déduire de la simple poursuite du contrat de travail aux conditions unilatéralement modifiées.

Il existe désormais peu de références jurisprudentielles qui remontent à 1987 ou 1988 sans la moindre odeur de naphthaline, raison pour laquelle il est tout de même important de les rappeler (4), mais on peut aussi trouver beaucoup plus récent (5).

(1) Voir notamment : A. Fabre, *Semaine Sociale Lamy* du 21 juillet 2014, p. 6, ou « Entretien avec Pierre Bailly », *SSL* 16 juin 2014, p. 9.

(2) *Cass. Soc.*, 26 mars 2014, pourvoi n°s 12-23.634, 12-21.372 et 12-35.040, tous trois « PB ».

(3) *Cass. Soc.*, 10 juillet 1996, *Bull. civ.* n°278, *Dr. Ouv.* 1996, p. 459, n. P. Moussy.

(4) *Cass. Soc.*, 8 octobre 1987, *BC V*, n°541, *Dr. Ouv.* 1988, p. 259, n. P. Tillie.

(5) *Cass. Soc.*, 13 mars 2013, n°11-21.909, pour un « commercial » ayant participé aux réunions organisées par l'employeur dans le cadre de la mise en place d'un nouveau mode de rémunération.

Dans le cadre de la « modification du contrat de travail », on trouvait en général, et par nature, toute atteinte à la durée du travail, la rémunération ou la qualification ... ce qui n'était pas exclusif d'autres éléments qui auraient pu être contractualisés par les parties.

Si l'on se limite à la rémunération, beaucoup s'accordaient à penser qu'il s'agissait là de l'élément peut-être le plus important, le « socle du socle » (6). Pour reprendre une formule connue : la rémunération contractuelle ou le mode de rémunération du salarié constituent un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié, même de manière minimale, sans son accord, peu importe que l'employeur prétende que le nouveau mode serait plus avantageux (7).

À ces principes connus (8) s'ajoutaient ceux qui régissaient la résiliation judiciaire du contrat de travail, reposant sur l'article 1184 du Code civil. Là encore, comme chacun sait, le salarié pouvait saisir la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail (à moins qu'il ne préfère, avec plus d'immédiateté, une « prise d'acte »), mais encore fallait-il que les manquements imputés à l'employeur soient « suffisamment graves », sous l'appréciation des juges du fond (8 bis).

Le premier correctif des arrêts précités du 26 mars 2014 a d'ailleurs consisté à substituer au manquement « suffisamment grave », celui qui serait « de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail ».

Mais, jusqu'ici, on pouvait comprendre : il n'était pas raisonnable, ou sérieux, d'admettre une résiliation judiciaire pour des motifs minimes, voire futiles, les Conseils de prud'hommes et Cours d'appel étant, bien évidemment, appelés à séparer le bon grain de l'ivraie, si on nous autorise cette parole biblique.

Mais, dans certains cas, la marge de manœuvre était limitée, notamment dans l'hypothèse de la rémunération : à partir du moment où le contrat était modifié de ce chef, la résiliation judiciaire ou la requalification ultérieure d'une « prise d'acte », en théorie, étaient quasiment acquises.

## 2. Maintenant (le changement)

Les premières décisions rendues au cours de l'année 2014 faisaient apparaître de nouvelles exigences en la matière, confirmées par les deux arrêts rendus au mois de juin 2014, ce qui modifie tout de même les principes antérieurement posés.

Si l'on a bien compris, la Cour de cassation ne conteste pas le fait que, dans l'un ou l'autre cas, **on était bel et bien en présence d'une véritable modification du contrat de travail**. Et en vertu de l'articulation des principes ci-dessus exposés, en une telle hypothèse, le salarié devait théoriquement obtenir la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur. C'est certainement ce qu'ont dû dire les avocats des salariés dans ces deux affaires. Mais les choses, désormais, semblent un peu plus compliquées.

Certes, et sauf à ce que cette solution change dans les semaines ou mois à venir, l'employeur n'a toujours pas le droit de modifier unilatéralement le contrat de travail (et, par exemple, la rémunération). « Ouf ! » dira-t-on ; il y a bel et bien un manquement contractuel.

La différence est que, maintenant, cette modification, en soi (ou à elle seule), ne sera plus suffisante à obtenir la rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur. Non seulement l'exigence d'un motif « suffisamment grave » est maintenue, et même accentuée depuis le mois de mars 2014, mais, en outre, il va falloir vérifier, notamment :

- si la modification a une incidence importante ou « faible » sur l'élément contractuel en litige (premier arrêt) ;
- si le salarié n'a pas « toléré », durant plusieurs années, ladite modification (deuxième espèce).

Selon la réponse, la modification dont il s'agit ne sera plus « de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail ».

Si ce n'est pas le cas, la sanction de la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur, avec octroi de l'intégralité des indemnités de rupture, n'apparaît plus véritablement adaptée, ou proportionnée, à notre Haute juridiction. Elle semble y préférer, très clairement, une action en exécution du contrat de travail, ou une indemnisation pour inexécution du contrat.

Que l'on soit d'accord ou pas, pour les praticiens, il y a donc, désormais, un certain nombre de « filtres » qui vont rendre les dossiers de « prise d'acte » et/ou de résiliation judiciaire encore plus délicats à aborder pour les salariés, et qui introduisent un aléa extrêmement important pour tous ceux dont les litiges sont actuellement pendants devant les Conseils de prud'hommes ou les Cours d'appel. Car personne n'oublie que les « revirements » sont en principe d'application immédiate.

(6) Voir, à ce sujet, l'article de Michel Henry, *Droit Ouvrier* juillet 2009, pp. 316 et s., et les références qui y sont citées, notamment celles relatives aux écrits du Professeur Couturier.

(7) *Dixit* Cass. Soc., 19 mai 1998, BC V, n°265.

(8) Pour un panorama d'ensemble v. P. Lokiec, *Droit du travail, Les relations individuelles*, 2011, PUF Thémis, § 225 s. ; G. Auzero et E. Dockès, *Droit du travail*, 29<sup>ème</sup> ed., 2014, Précis Dalloz, § 608 s.

(8 bis) Voir par exemple 15 mars 2005, BC V, n°91.

Il faut que ce qui est reproché à l'employeur :

- soit « *de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail* » ;
- ait une incidence non négligeable sur le contrat de travail (en tout cas, une incidence pas trop « faible »...);
- et que le salarié ait agi vite.

### 3. Et demain ?

Pour tout dire, ces décisions nous semblent poser plus de questions qu'elles n'en règlent, pour l'instant. Mais restons optimistes ; il ne faut jamais être trop prompt à critiquer une évolution jurisprudentielle, tant qu'on ne sait pas, exactement, à quoi elle va aboutir.

Ce qui est certain, c'est que plusieurs critiques ont été émises (9), auxquelles le lecteur est renvoyé : important pouvoir d'appréciation désormais laissé au juge du fond ; contentieux indemnitaire de l'exécution substitué à celui de la rupture ; quel degré de « tolérance contractuelle » à attendre du salarié victime d'une modification du contrat de travail ?, etc.

La Cour de cassation, probablement, sera amenée à affiner tout cela par la suite, mais on a le droit d'être inquiet et de se poser des questions. On en soumettra quelques-unes à nos lecteurs bienveillants.

*1<sup>ère</sup> question : va-t-il demeurer des modifications – ou des manquements contractuels – qui, « par nature », échapperont à ce triple « filtre », dès lors qu'ils seront établis ?*

On songe, bien évidemment, au harcèlement moral ou à la discrimination, qui sont des manquements particulièrement lourds.

Un cran en dessous : si même la rémunération contractuelle, désormais, en tant que motif de résiliation judiciaire du contrat de travail, doit être analysée à l'aune de ses conséquences, qu'en est-il des autres piliers du « socle contractuel » : l'employeur peut-il, de façon mineure, réduire l'horaire de travail d'un salarié à temps complet ? Hypothèse d'école : est-ce que le fait de le faire passer de 151 h 67 à 150 heures par mois autorise le salarié à demander une rupture aux torts de son employeur ? Ou doit-il accepter, temporairement, et demander la réintégration dans ses droits devant la juridiction prud'homale avec, peut-être, une indemnisation qui revêtira, souvent, un aspect purement symbolique ?

Quid de l'obligation de sécurité de résultat ? Rappelons que, dans de l'un des arrêts rendus au mois

de mars 2014, un défaut de visite médicale de reprise n'a pas été jugé suffisamment sérieux pour venir « agrémenter » une demande de résiliation judiciaire.

*2<sup>ème</sup> interrogation : doit-on considérer que la jurisprudence Raquin va peu à peu disparaître ?*

Il nous semble illusoire de continuer à juger que l'acceptation par le salarié d'une modification unilatérale de son contrat de travail ne saurait résulter de la seule poursuite de la relation, durant des mois ou des années, tout en jugeant, parallèlement, qu'un tel comportement interdit ensuite au salarié d'invoquer ce manquement pour en tirer des conséquences lorsque, pour une raison ou une autre, la situation lui devient difficilement supportable.

On accepte peut-être, dans un pays qui compte désormais 3,5 millions de chômeurs, une petite « entaille » au contrat de travail, à un ou deux ans de l'âge de la retraite, en se disant qu'il reste un peu de temps à tenir.

Qui peut sérieusement contester que la cessation du lien contractuel et la disparition de la subordination juridique sont souvent l'occasion, pour le salarié, de remettre en cause certaines choses, alors qu'il n'avait pas osé le faire avant ?

S'il a trop tardé, il sera débouté, mais on lui expliquera tout de même que, sur le principe, il n'avait pas tort...

*3<sup>ème</sup> interrogation : à l'heure où le pouvoir d'achat est une préoccupation majeure de nos concitoyens, on aimerait savoir, précisément, ce qu'est une « faible partie » de la rémunération d'un salarié.*

10 € ? 100 € ? En net ? En brut ?

*4<sup>ème</sup> interrogation : est-il normal, équitable ou juste, d'exiger du salarié une action rapide devant la juridiction prud'homale (pour que son initiative ait un peu plus de « crédit »), alors que l'employeur, de son côté, peut commettre plusieurs manquements, durant des mois ou des années, puis les régulariser à la dernière minute, juste avant la passage devant le juge ?*

Rappelons-nous, en effet, que, dans cette hypothèse, comme tout bon repent, l'employeur mérite la clémence : si les juges du fond constatent que le(s) manquement(s) a (ont) disparu à la date du jugement, parce qu'il a régularisé la situation avant, la résiliation judiciaire n'est plus justifiée (10).

Tout au plus, là encore, et avec un peu de chance, pourra-t-on obtenir une indemnisation symbolique,

(9) Notamment par le Professeur Fabre, dans son commentaire précité.

(10) Cass. Soc. 29 janvier 2014, FS-PB, BC V, n° 37.

qui prend de plus en plus la forme d'une obole devant certaines de nos Cours d'appel...

Si le salarié doit agir vite, comme on semble désormais le demander, voire l'exiger, ne pourrait-on pas corrélativement assouplir cette solution, qui fait la part belle à l'employeur, disons-le clairement. C'est à la date à laquelle le salarié saisit la juridiction, et « fixe le litige », qu'il faut analyser la légitimité de sa démarche. Il est bien trop aisé de pouvoir ensuite régulariser, avec plus ou moins de bonne foi, lorsque le mal est fait.

*Autre question, qui nous semble importante et qui ne va pas à tarder à se poser : puisque la résiliation judiciaire peut également être demandée par le salarié dit « protégé », comment vont être appliqués ces nouveaux principes directeurs à cette catégorie particulière, qui bénéficie, pour reprendre la formule consacrée, d'une « protection exorbitante du droit commun » ?*

Comme chacun sait, pour ces salariés, c'est non seulement la modification unilatérale du contrat de travail par l'employeur qui est exclue (à l'instar des salariés dits « normaux »), mais également le simple « changement des conditions de travail ».

Et là encore, jusqu'à présent, les principes étaient tout de même bien ancrés : le simple changement des conditions de travail d'un salarié « protégé », sans son accord, s'analysait en une voie de fait, et autorisait une demande de résiliation judiciaire, laquelle était, *ipso facto*, susceptible d'être accueillie (ou presque). Il a été maintes fois jugé que la demande en résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié dit « protégé », dont les conditions de travail ont été modifiées malgré un refus de sa part, est *nécessairement justifiée* (11).

Est-ce toujours le cas, ou est-il lui aussi soumis à ces nouvelles exigences préalables ?

À partir du moment où il est exigé, pour les salariés « ordinaires » :

- un manquement de nature à véritablement empêcher la poursuite du contrat de travail,
- qui n'aurait pas été « supporté » durant des mois, ou des années,
- n'ayant pas une incidence « défavorable » ou « trop importante » sur le contrat de travail,

les représentants du personnel sont-ils logés à la même enseigne ? Ou alors, dans un strict respect du principe d'égalité, les conditions de demande de résiliation judiciaire du contrat de travail de cette catégorie particulière de salarié vont-elles également se « durcir » ?

Voilà les premières interrogations qui nous viennent à l'esprit, « à chaud », mais il va y en avoir certainement d'autres.

Une chose nous semble tout de même se dessiner : si l'on met en perspective ces décisions du premier semestre de l'année 2014 avec les divers arrêts qui ont été rendus en 2012 et 2013 sur la « rupture conventionnelle », notamment, on en vient à penser que notre Haute juridiction, avec l'intention probablement louable de « sécuriser » les relations de travail, est en train de rendre l'aléa de moins en moins important pour l'employeur. Corrélativement, le transfert se porte sur le salarié (12).

Sauf à être désormais en présence d'un salarié qui est victime d'un harcèlement moral (indiscutable), payé en dessous du SMIC depuis trois mois, ou à qui on a diminué la moitié de sa durée du travail sans avenant ... qui est aujourd'hui en mesure de dire si une situation est susceptible de justifier, sans trop d'aléas, une « prise d'acte » ou une demande de résiliation judiciaire ?

**Jérôme Ferraro,**

*Avocat au Barreau de Marseille*

(11) Cass. Soc. 15 février 2006, FS-PB, BC V, n° 74.

(12) sur la question du transfert de risque, on se reportera plus généralement à l'article *supra* de G. Bargain et alii.

**ASSOCIATION FRANÇAISE DE DROIT DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (AFDT)**

[www.afdt-asso.fr](http://www.afdt-asso.fr)