





comprendre qu'un mode de calcul a été arrêté dès l'origine par les contractants de telle sorte que, par application de la clause prévue au contrat, il sera ensuite aisé, le moment venu, d'en déterminer le montant (8).

L'exigence de déterminabilité a fait l'objet d'une interprétation stricte de la Cour de cassation. Pour que le prix soit déterminable, le mode de calcul doit non seulement être précis mais encore indépendant de la volonté ultérieure de l'une ou de l'autre des parties. Ainsi, un célèbre arrêt a-t-il pu considérer "qu'il n'est pas nécessaire que le montant [du prix] en soit fixé, dans son principe, d'une manière absolue ; il suffit que le prix puisse être déterminé, en vertu des clauses du contrat, par voie de relation avec des éléments qui ne dépendent plus de la volonté, ni de l'une, ni de l'autre des parties" (9.)

L'objet d'une obligation portant sur une somme d'argent devait donc être déterminable au stade de la formation du contrat en fonction de critères objectifs le rendant indépendant de la seule volonté d'une des parties (10). Un souci de protection de l'une des parties contre l'arbitraire de l'autre (11) était ainsi bel et bien présent dans la position traditionnelle et fort ancienne du juge civil.

Malgré la généralité des attendus de principe des célèbres arrêts de l'Assemblée plénière du 1<sup>er</sup> décembre 1995 (12), cette construction ne semble pas remise en cause (13). Tout en préservant les dispositions légales contraaires, ils posent le principe selon lequel l'indétermination du prix n'est plus une cause de nullité dans les contrats dont le prix dépend pour partie de conventions complémentaires, à savoir les contrats-cadres de distribution. Il s'ensuit, dans le cadre de ces contrats, d'une part, qu'une partie peut se voir reconnaître le droit de fixer ultérieurement le prix et d'autre part, que le contentieux sur la détermination de l'objet d'une

obligation pécuniaire s'est déplacé du stade de la formation des conventions à celui de leur exécution (14).

Aussi, la portée des arrêts de l'Assemblée plénière paraît limitée. Elle ne saurait contredire les dispositions légales du Code civil ou des lois spéciales qui exigent pour la formation du contrat, la détermination du prix. Elle devrait de plus, se combiner avec le principe selon lequel dès lors que le prix constitue un élément essentiel du contrat, celui-ci ne peut se former sans un accord à son propos (15).

Rapporté à la rémunération variable, ce principe pourrait bien signifier que dès lors que la rémunération – fut-elle variable – constitue une prestation caractéristique du contrat de travail, l'exigence de déterminabilité s'impose comme condition de validité de celui-ci.

## **B. La déterminabilité de la rémunération variable : l'exigence d'éléments objectifs et indépendants de la volonté de l'employeur**

En affirmant que la variation de la rémunération ne peut être fondée que sur "des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur", la Chambre sociale fait écho à la position traditionnelle du juge civil quant à l'exigence de déterminabilité du prix. Un souci identique de protection de l'une des parties contre l'arbitraire de l'autre, en l'occurrence du salarié contre l'unilatéralisme de l'employeur, est ainsi décelable.

Certes, l'article 1129 du Code civil n'est pas invoqué. D'ailleurs, son applicabilité au contrat de travail suscite débats (16). Plus encore qu'en vertu de dispositions spéciales (17), c'est la construction jurisprudentielle relative à l'objectivation du contrat de travail qui permet d'affirmer que la validité de ce dernier, ou de l'une de ses clauses, demeure soumise à l'exigence de détermination ou de déterminabilité de ses éléments caractéristiques dont, en premier lieu, la rémunération.

(8) F. Terré, P. Simler et Y. Lequette, *op. cit.*, n° 284

(9) Cass. req. 7 janvier 1925, *DH* 1925, p. 57

(10) L. Aynès, note sous Assemblée plénière 1<sup>er</sup> décembre 1995, *Rec. Dalloz JP* 1996, p. 18 et s.

(11) J. Ghestin, *Traité de Droit Civil - Les Obligations. Le contrat : la formation*, LGD, 2<sup>e</sup> éd.

(12) Assemblée plénière 1<sup>er</sup> décembre 1995, obs. J. Ghestin, *JCP éd. G* 1996.II.22 565.

(13) Certains auteurs ont pu considérer que "la solution nouvelle traduit (...) un changement radical de perspective, exprimé par un renversement du principe de l'exception ; (...) sauf dispositions légales particulières, l'indétermination du prix lors de la formation du contrat n'en affecte pas la validité", Bureau et Molfessis, *Les petites affiches*, 27 décembre 1995, p. 15, n° 21. F. Terre, P. Simler et Y. Lequette, sont plus nuancés, *op. cit.*, n° 291.

(14) Note sous arrêt Assemblée plénière 1<sup>er</sup> décembre 1995, *JCP éd. G* 1996.II.22 565.

(15) J. Flour et J.-L. Aubert, *Les Obligations - L'acte juridique*, A. Colin, 8<sup>e</sup> éd., n° 244.

(16) E. Dockès a pu considérer que l'article 1129 du Code civil ne saurait être invoqué en matière de salaire. L'article 1129 se réfère à la nécessaire détermination de la "chose" qui forme l'objet de l'obligation. Selon l'auteur, il est désormais admis que le prix n'est pas une chose au sens de l'article 1129, "La détermination de l'objet des obligations nées du contrat de travail", *Dr. soc.* 1997, p. 140, pp. 149. L. Aynès, quant à lui, suggère deux interprétations possibles. Selon une première interprétation, le prix ne saurait être considéré comme une chose au sens de l'article 1129 du Code civil, cet article concerne alors les choses de genre à l'exception des sommes d'argent. Selon une seconde interprétation, le prix est une chose de genre mais qui ne doit être ni déterminé, ni déterminable, note précitée, p. 19. Plus généralement, voir X. Lagarde, "Prix et salaire", in *Le contrat au début du XXI<sup>e</sup> siècle. Mélanges en l'honneur de J. Ghestin*, LGD, 2001, p. 527.

(17) E. Dockès invoque la directive européenne du 14 octobre 1991 et l'article L 122-42 du Code du travail, *loc. cit.*







**SALAIRE – Fixation – Salaire variable – Critères – Objectif de résultats – Détermination – Défaut – Office du juge.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 13 juillet 2004  
- contre **JDS Ernst-Young**

Attendu que, selon l'arrêt attaqué, Mlle . , qui était au service de la société HSD Ernst et Young en qualité d'avocat salarié, a été licenciée le 14 septembre 2000 avec dispense d'exécution du préavis ;

(...)

Mais sur le troisième moyen :

Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que pour rejeter les demandes de Mlle . en paiement de rappels de salaires variables au titre des exercices clos en 1999 et en 2000, des indemnités de congés payés correspondantes et d'un complément d'indemnité de licenciement tenant compte du rappel de rémunération au titre de l'exercice clos en 2000, l'arrêt retient qu'il n'est produit aucun élément autre que l'attribution en octobre 1996 d'un bonus de 30 000 F au titre de la saison écoulée d'où il résulterait la fixation d'objectifs annuels arrêtés entre la salariée et l'employeur ;

Attendu, cependant, que, lorsque le droit à une rémunération variable résulte du contrat de travail et à défaut d'un accord entre l'employeur et le salarié sur le montant de cette rémunération, il incombe au juge de la déterminer en fonction des critères visés au contrat et des accords conclus les

années précédentes, de sorte que, si l'objectif de résultats dont le contrat de travail fait dépendre la rémunération variable n'a pas été déterminé, il appartient au juge de le fixer par référence aux années antérieures ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait constaté que les parties étaient convenues d'une rémunération variable dont le montant, qui ne pouvait excéder deux mois de salaire, devait résulter de la réalisation par la salariée d'objectifs fixés annuellement par un commun accord et qu'aucun accord n'était intervenu pour les objectifs des exercices clos en 1999 et 2000, la Cour d'appel, qui devait fixer les droits de la salariée, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a débouté Mlle de ses demandes relatives à des rappels de salaires variables au titre des exercices clos en 1999 et 2000, aux indemnités de congés payés correspondantes et à un complément d'indemnité de licenciement résultant de l'intégration dans le calcul de l'indemnité du rappel de salaire variable afférent à l'exercice clos en 2000, l'arrêt rendu ;

(M. Sargos, prés. - M. Chauviré, rapp. - M. Allix, av. gén. - SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, SCP Delaporte, Briard et Trichet, av.)

**SALAIRE – Fixation – Mode de fixation – Convention des parties – Limites.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 2 juillet 2002  
3 contre **Fidal**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. 4 a été engagé le 1<sup>er</sup> octobre 1974 en qualité de collaborateur stagiaire par la société Fiduciaire juridique et fiscale de France (FIDAL) pour devenir conseil juridique puis avocat salarié à la suite de la loi du 31 décembre 1990 ; qu'ayant démissionné le 9 juin 1997, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le pourvoi principal de M. 4 (...)

Sur le deuxième moyen :

Attendu que M. 4 fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté sa demande en dommages-intérêts en réparation du préjudice subi par suite de la diminution de sa rémunération au cours des exercices 1993 à 1995, alors, selon le moyen, que la rémunération est un élément essentiel du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié ; que si le montant de la rémunération variable en fonction du chiffre d'affaires ne peut être garanti au salarié, l'employeur doit l'indemniser de la baisse de cette rémunération imputable non aux aléas de la clientèle mais à une cause structurelle propre à l'entreprise ; qu'ainsi, en considérant que M. 4 ne pouvait être indemnisé de la perte de la clientèle attachée à deux avocats démissionnaires car son intéressement sur le chiffre d'affaires variait en fonction de la clientèle gagnée ou perdue, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu qu'une clause du contrat de travail peut prévoir une variation de la rémunération du salarié dès lors

qu'elle est fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur, ne fait pas porter le risque d'entreprise sur le salarié et n'a pas pour effet de réduire la rémunération en-dessous des minima légaux et conventionnels ;

Et attendu que la Cour d'appel, qui a constaté qu'une partie de la rémunération du salarié était constituée par un pourcentage sur le chiffre d'affaires de la société et que ce dernier avait baissé pour des motifs indépendants de la volonté de l'employeur, a légalement justifié sa décision ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen (...)

Mais sur le quatrième moyen :

Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel énonce que la lettre de démission de M. 4 ne comporte aucun reproche particulier à l'égard de l'employeur quant à l'exécution du contrat de travail ; que la clause du contrat de travail prévoyant que les travaux réalisés par M. 4 seraient soumis au visa ou à la signature du représentant de la société Fidal était parfaitement licite ; que M. 4 ne peut davantage reprocher à l'employeur de ne pas avoir calculé

l'intéressement sur les frais de dossier ; que la société Fidal ne peut être tenue responsable de la diminution de sa rémunération au cours des années 1993 à 1995 due à la baisse de son chiffre d'affaires consécutivement au départ de deux de ses confrères ; que la démission donnée par M. S. le 9 juin 1997 repose donc sur une manifestation de volonté claire et non équivoque ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le salarié invoquait dans la lettre de licenciement : « *Le comportement ambigu et anormal de ma hiérarchie, la discrimination dont je fais l'objet depuis quelque temps, l'accentuation constante au sein de Fidal du lien de subordination à l'égard des avocats salariés, l'atmosphère pesante qui règne depuis plusieurs années dans ce bureau, la modification imposée et la dégradation de mes conditions de travail, l'augmentation des frais de dossier, le peu de considération que l'on me porte après vingt-trois années de bons et loyaux services au sein de la société Fidal dont j'ai contribué, pour ma part, au développement par un travail sans relâche de dix à douze heures par jour, y compris*

*souvent les samedis et jours fériés et en étant contraint de renoncer chaque année à une partie de mes congés payés sans aucune compensation financière, afin de réaliser les objectifs qui m'étaient assignés, ainsi que bien d'autres raisons sur lesquelles je pourrais revenir ultérieurement, m'obligeant à quitter ce cabinet* », ce qui constituait l'énoncé de griefs dont il appartenait à la Cour d'appel de vérifier le bien-fondé, celle-ci en a dénaturé les termes clairs et précis et ainsi violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a condamné la société Fidal à payer au salarié une somme à titre d'indemnités de congés payés pour la période de référence 1996-1997 et débouté M. S. de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu.

(MM. Sargos, prés. - Finance, rapp. - Bruntz, av. gén. - SCP Bachellier et Potier de la Varde, SCP Defrénois et Levis, av.)

## SALAIRE – Fixation – Modes de fixation – Accord collectif ou usage ou engagement unilatéral de l'employeur – Dénonciation – Portée.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 20 octobre 1998  
C. et a. contre CRAMA

Vu l'article L. 121-1 du Code du travail, ensemble l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que, selon l'arrêt attaqué, antérieurement à la création de la Caisse régionale d'assurance mutuelle agricole (CRAMA) Loire-Bourgogne issue de la fusion des CRAMA de Loir-et-Cher, d'Indre-et-Loire, du Loiret et de l'Yonne, ces CRAMA appliquaient un mode de rémunération variable différent résultant d'un usage propre à chacune d'elles ; qu'à la suite de l'échec de la négociation collective entreprise en vue de définir un mode de rémunération variable commun à chaque CRAMA, la CRAMA Loire-Bourgogne a dénoncé l'usage relatif à ce mode de rémunération variable et a fixé un nouveau mode de rémunération variable ; que MM. C., D., L. et P., invoquant une modification de leur contrat de travail et imputant la responsabilité de la rupture à leur employeur, et M. T. soutenant que sa démission avait pour cause une modification de son contrat de travail ont saisi le Conseil de prud'hommes pour obtenir notamment le paiement d'un rappel de salaire, d'une indemnité de licenciement et de dommages-intérêts ;

Attendu que pour décider que la résiliation du contrat de travail de MM. C., D., L. et P. devait être prononcée à leurs torts exclusifs et que la démission de M. T. lui était opposable, l'arrêt énonce que la dénonciation par l'employeur d'un usage était opposable aux cinq salariés concernés qui ne pouvaient prétendre à la poursuite du contrat de travail aux conditions antérieures, que la dénonciation régulière de l'usage interdit aux salariés de soutenir que ce mode de rémunération et ses modalités s'incorporaient au contrat de travail et, partant, que l'employeur avait modifié un élément substantiel du contrat de travail ; que ne constituait pas une modification substantielle du contrat de travail la dénonciation régulière d'un usage même relatif au mode de rémunération ; qu'en conséquence, la résolution judiciaire sollicitée expressément par les quatre salariés ne peut qu'être prononcée aux torts de MM. D.,

L., C. et P. qui décidaient finalement de rompre l'engagement le 31 mars 1994 (M. D.) et 1<sup>er</sup> juillet 1994 (MM. L., P. et C.) ; que la démission de M. T. lui est donc opposable sans qu'il puisse en rejeter l'imputabilité sur son ex employeur ;

Attendu cependant que la rémunération, contrepartie du travail du salarié, résulte en principe du contrat de travail sous réserve, d'une part, du SMIC et, d'autre part, des avantages résultant des accords collectifs, des usages de l'entreprise ou des engagements unilatéraux de l'employeur ; que dans l'hypothèse où la rémunération du salarié résulterait en totalité d'un accord collectif, la dénonciation de cet accord, qui ne serait pas suivi d'un accord de substitution dans le délai de l'article L. 132-8 du Code du travail, entraînerait le maintien du salaire antérieur, par intégration dans le contrat de l'avantage individuel acquis ; que, dans le cas où la rémunération du salarié résulterait exclusivement de l'usage ou de l'engagement unilatéral de l'employeur, la dénonciation régulière de cet usage ou de l'engagement unilatéral ne permet pas à l'employeur de fixer unilatéralement le salaire ; que celui-ci doit alors résulter d'un accord contractuel, à défaut duquel il incombe au juge de se prononcer ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a dit que la résiliation du contrat de travail devait être prononcée aux torts exclusifs de MM. D., L., C. et P., en ce qu'il les a déboutés de leurs demandes en paiement de l'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts, et en ce qu'il a dit que la démission de M. T. lui était opposable et l'a en conséquence débouté des indemnités de rupture abusive, l'arrêt rendu.

(MM. Gélinau-Larrivet, prés. - Brissier, rapp. - de Caigny, av. gén. - SCP Coutard et Mayer, av.)



**CONTRAT DE TRAVAIL – Modification imposée par l'employeur – Modification de la rémunération – Conditions – 1° Clause prévoyant une faculté de modification unilatérale – Portée – 2° Accord du salarié – Mode de rémunération plus avantageux selon l'employeur – Absence d'influence**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 30 mai 2000

L. contre Canon France

Attendu que M. L. a été engagé par la société Canon France, en qualité d'attaché commercial, statut employé, à compter du 5 juin 1984, puis en qualité d'ingénieur commercial affecté aux opérations "grands marchés", à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1987, moyennant une rémunération comportant une partie fixe, ainsi qu'une partie variable composée de commissions sur ventes et de primes d'objectifs, calculée selon un plan de rémunération susceptible d'être adapté en fonction de l'évolution du marché et des produits de la marque ; qu'ayant refusé l'adaptation de ce plan de rémunération variable proposée au premier trimestre 1994, M. L. a été licencié le 22 février 1994 en raison de ce refus ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour contester ce licenciement ;

Sur la première branche du moyen :

Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que, pour dire que le licenciement de M. L. est fondé sur une cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel énonce qu'aux termes tant de son contrat de travail que des différents avenants subséquents, le salarié a accepté une clause de rémunération variable et ses modalités de fixation par un plan de rémunération semestriel, dit "pay-plan" ; qu'il résulte des pièces de la procédure et des débats que le "pay-plan" de 1994 ne modifie pas l'économie générale de la rémunération de M. L., et ne contient pas de modification essentielle de sa situation, dans la mesure où le montant global du salaire versé au salarié est maintenu ; que M. L., qui induit le caractère forcément substantiel des modifications apportées, du seul fait qu'elles affectent la partie variable de sa rémunération, ne démontre pas que le montant de son salaire global a diminué effectivement du fait des aménagements introduits par la société Canon France dans le "pay-plan" du premier semestre 1994, alors même qu'il ne conteste pas que, d'une part, la rémunération variable des ingénieurs commerciaux a progressé de 3 % en moyenne en 1994, et que, d'autre part, le montant de la partie fixe de son salaire a augmenté par rapport à 1993 ; qu'il ne saurait arguer que la société a modifié l'élément fondamental de sa rémunération, qu'il prétend concerner, tour à tour, le commissionnement, et les primes sur objectifs, alors qu'il n'y a pas eu de changement significatif au niveau de ces dernières,

et que les commissions ne réalisent, dans le meilleur des cas, qu'un tiers de sa rémunération mensuelle totale ; qu'enfin, il n'est pas démontré d'abus de droit de la part de la société dans la mise en œuvre du "pay-plan" de 1994, qui répond à l'intérêt de l'entreprise, de par la volonté d'aménager les modalités de la rémunération variable des salariés en fonction des contraintes évolutives du marché et de la compétitivité, sans pour autant modifier la structure d'ensemble de leur rémunération globale ; qu'il s'ensuit que suite au refus du "pay-plan" semestriel de 1994, l'employeur était en droit de licencier, et que le licenciement, en l'absence d'incidence dudit "pay-plan" sur la rémunération globale de l'intéressé, et partant sur sa situation contractuelle, est fondé sur une cause réelle et sérieuse ;

Attendu, cependant, 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 l'employeur prétende que le nouveau mode serait plus avantageux ; qu'une clause du contrat ne peut valablement permettre à l'employeur de modifier unilatéralement la rémunération contractuelle du salarié ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le contrat de travail de M. L., s'il réservait à l'employeur la faculté d'adapter la partie variable de sa rémunération selon l'évolution du marché et des produits de la marque, ne l'autorisait pas à modifier de façon discrétionnaire les bases de cette rémunération, et alors qu'elle avait constaté que la société Canon France avait apporté des modifications au mode de calcul relatif à la partie variable du salaire de l'intéressé, peu important que le montant global de sa rémunération ait été maintenu, la Cour d'appel, qui n'a pas tiré de cette constatation les conséquences légales qui s'en évinçaient, à savoir que le contrat de travail avait été modifié unilatéralement par l'employeur, et que le licenciement prononcé sur le seul refus du salarié d'accepter cette modification était sans cause réelle et sérieuse, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu.

(MM. Gélinau-Larrivet, prés. - Besson, rapp. - de Caigny, av. gén. - SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez).

**SALAIRE – Fixation – Durée limitée à un an – Détermination – Fixation unilatérale par l'employeur  
Obligation de négocier – Défaut – Office du juge.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 1<sup>er</sup> avril 2003

C. contre Etablissements Doradoux

Attendu que M. C., engagé à compter du 12 février 1990 en qualité de cadre responsable avicole, suivant contrat de travail du 26 juillet 1990, par la société Etablissements Doradoux, devenue Agralys aliments, a conclu avec elle un second contrat le 8 avril 1993 et a été licencié pour motif économique le 4 janvier 1999 ;

(...)

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que, pour débouter M. C. de sa demande de rappel de salaire, l'arrêt retient que le salarié, qui n'établit pas avoir

accompli de démarche en vue de la renégociation de sa rémunération, n'est pas fondé à reprocher à l'employeur, qui ne s'était pas obligé à augmenter son salaire, de ne pas avoir engagé de pourparlers ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le contrat de travail conclu le 8 avril 1993 fixait seulement pour une durée d'un an la rémunération du salarié qui devait faire l'objet d'une négociation chaque année, la Cour d'appel qui, ayant constaté l'absence d'accord pour les périodes annuelles postérieures au 8 avril 1994, ce dont il résultait que l'employeur avait déterminé la rémunération du salarié de manière unilatérale,

aurait dû évaluer le montant du salaire pour ces périodes, a violé le texte susvisé ;

(...)

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, sauf en ce qu'il a débouté M. C. de ses demandes de remboursement de frais de repas et de paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu.

(MM. Ransac, f.f. prés. - Chauviré, rapp. - Duplat, av. gén. - SCP Parmentier et Didier, SCP Chaisemartin et Goujon, av.)

## SALAIRE – Fixation – Salaire variable – Diminution – Modification imposée par l'employeur – Condition.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 8 janvier 2002

P. contre Sté Leroy et a.

Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que Mme P. a été engagée le 2 septembre 1991 par la société Leroy en qualité de VRP ; que sa rémunération était constituée par un salaire fixe et une commission de 2,5 % sur le chiffre d'affaires facturé, ce taux étant diminué de moitié en cas d'effort commercial consenti par la direction sur les prix pratiqués en dehors des colonnes du tarif ; que l'employeur, invoquant une hausse exceptionnelle du coût des matières premières en 1994, a décidé que le montant des commissions serait désormais calculé au prorata des marges, ce que la salariée a refusé en notifiant à son employeur la rupture de son contrat de travail aux torts de celui-ci, lequel l'a licenciée le 12 septembre 1995 pour abandon de poste constitutif d'une faute grave ;

Attendu que pour déclarer le licenciement justifié par une faute grave et débouter Mme P. de ses demandes en paiement d'un rappel de commission, d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts, l'arrêt attaqué retient que la

diminution des commissions ayant été acceptée par la salariée dans la lettre d'engagement n'est pas constitutive d'une modification unilatérale de son contrat de travail, dont la rupture lui est dès lors imputable ;

Attendu, cependant, que le paiement de la partie variable de la rémunération constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord de la salariée ; qu'en statuant comme elle l'a fait, après avoir constaté que l'employeur avait réduit le taux des commissions en déterminant unilatéralement leur montant par référence aux marges, alors que ce mode de calcul ne correspondait pas au critère de diminution de la rémunération variable prévu par la lettre d'engagement, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu.

(MM. Sargos, prés. - Ransac, rapp. - Duplat, av. gén. - SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, av.)

## La négociation collective à l'heure des révisions

Georges Borenfreund, Antoine Lyon-Caen, Marie-Armelle Souriac et Isabelle Vacarie (dir.)

Nul en France n'est étonné de l'attention que la loi prête à la négociation collective. Attention soutenue puisque la loi se préoccupe de la négociation dans ses diverses dimensions : elle en détermine les acteurs ou agents, elle promeut l'activité même de la négociation, elle cherche à en articuler les niveaux ou espaces, elle fixe les effets des accords auxquels la négociation conduit. De cette liaison entre la négociation collective et la loi résulte une conviction, discutable sans doute, mais largement diffusée : les évolutions de l'une passent par une révision de l'autre. La loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social procède de cette conviction. Elle affecte, plus ou moins profondément, toutes les dimensions de la négociation collective ; c'est dire combien ses ambitions, les présupposés sur lesquels ses choix reposent, les solutions techniques qu'elle retient méritent examen et réflexion. Cet ouvrage propose l'un et l'autre.

Daloz, coll. Thèmes et commentaires, 2005, 30 €

A commander en librairie

