

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le pourvoi formé par la société Rigot Gilbert, société anonyme, dont le siège est ...,

en cassation d'un arrêt rendu le 5 décembre 1994 par la cour d'appel de Limoges (chambre sociale), au profit de M. Xavier X..., demeurant ...,

défendeur à la cassation ;

LA COUR, composée selon l'article L. 131-6, alinéa 2, du Code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 8 octobre 1996, où étaient présents : Mme Ridé, conseiller le plus ancien faisant fonctions de président, M. Brissier, conseiller rapporteur, MM. Desjardins, Texier, conseillers, Mme Bourgeot, conseiller référendaire, M. de Caigny, avocat général, Mme Marcadeux, greffier de chambre;

Sur le rapport de M. Brissier, conseiller, les observations de Me Le Prado, avocat de la société Rigot Gilbert, les conclusions de M. de Caigny, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi;

Sur le moyen unique :

Attendu que, selon l'arrêt attaqué (Limoges, 5 décembre 1994), M. X..., salarié de la société Rigot, invoquant une modification substantielle de son contrat de travail, a saisi la juridiction prud'homale pour faire juger que la rupture de son contrat de travail consécutif à son refus d'une telle modification était imputable à son employeur et pour obtenir le paiement des indemnités de rupture;

Attendu que la société Rigot fait grief à l'arrêt d'avoir accueilli la demande du salarié alors, selon le moyen que, tout d'abord, en affirmant que la société Rigot avait admis que le contrat de travail de M. X... avait été modifié substantiellement, bien que tel n'était pas le cas, la cour d'appel a dénaturé l'objet et les termes du litige et violé les articles 4 et 12 du nouveau Code de procédure civile; alors, en outre, qu'ayant constaté que le contrat de travail du 6 décembre 1991 prévoyait l'obligation de respecter un quota annuel de chiffre d'affaires et contenait une clause stipulant que si le quota n'était pas atteint, l'employeur se réservait le droit de prendre toutes mesures relatives au maintien du contrat et de réduire la rémunération, d'où il résulte que la modification du contrat de travail avait été expressément prévue par les parties en cas de non-réalisation des quotas et marges indiqués, la cour d'appel ne pouvait qualifier de substantielle la modification dont le contrat de travail de M. X... a été l'objet et qu'en affirmant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 122-4 du Code du travail, alors qu'à tout le moins, la cour d'appel ne pouvait se borner à affirmer de façon lapidaire que la modification du contrat de travail était substantielle, mais qu'il lui appartenait de motiver sa décision; qu'elle a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile; et alors, enfin, et en tout état de cause, que si le refus de

salarié d'accepter une modification substantielle de son contrat de travail rend la rupture imputable à l'employeur, il n'en résulte pas nécessairement que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse; qu'en déduisant le caractère abusif du licenciement de M. X... du seul fait que la rupture était imputable à la société Rigot sans examiner si cette

modification n'était pas intervenue dans l'intérêt de l'entreprise bien qu'elle ait constaté que la stabilité du contrat de travail signé le 6 décembre 1991 était liée à la réalisation de quotas de chiffre d'affaires et de marges bénéficiaires qui n'avaient pas été atteints, la cour d'appel a violé l'article L. 122-14-3 du Code du travail;

Mais attendu, d'abord, qu'analysant, sans les dénaturer, les documents contractuels, la cour d'appel a relevé que toute modification du contrat de travail restait subordonnée à l'accord des parties;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel a constaté qu'en réduisant de façon importante la rémunération du salarié, l'employeur avait modifié unilatéralement le contrat de travail en l'un de ses éléments essentiels; qu'il en résulte, qu'à défaut de manifestation non-équivoque de démissionner de la part du salarié, la rupture consécutive à son refus d'accepter cette modification s'analyse en un licenciement, qui, en l'absence de motifs invoqués par l'employeur dans une lettre de licenciement, est dépourvu de cause réelle et sérieuse; que le moyen n'est pas fondé;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Rigot Gilbert aux dépens ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trois décembre mil neuf cent quatre-vingt-seize.