

Un salarié d'une entreprise a été licencié pour inaptitude, après qu'il ait saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, auquel il reprochait d'avoir modifié sa rémunération en intégrant la prime d'ancienneté dans le salaire de base.

L'employeur soutenait que cette modification n'affectait pas le montant de la rémunération et que cette modification résultait d'un accord d'entreprise.

La Cour d'Appel d'Aix en Provence, sur renvoi de Cassation, rappelle que :

- Lorsqu'un salarié demande la résiliation de son contrat de travail et que son employeur le licencie ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation du contrat était justifiée ;
- Que même dans le cas d'un accord d'entreprise, le mode de rémunération du salarié ne peut être modifié sans son accord, et ce même si la rémunération reste constante ;
- La date de la rupture du contrat de travail est celle de l'envoi de la lettre de licenciement.

La Cour d'Appel alloue des dommages et intérêts pour rupture aux torts de l'employeur et les indemnités de préavis et de congés payés sur préavis.