

Dans le contexte actuel de réduction générale du temps de travail et les interrogations suscitées par l'impact de cette réduction sur les salaires (M.-A. Moreau, Le contrat de travail face à la loi relative à la réduction du temps de travail, RJS 4/00, p. 247), cet arrêt annonce peut-être l'interprétation par la Cour de cassation de l'art. L. 212-3 introduit dans le code du travail par la loi n° 2000-37 du 19 janv. 2000 (D. 2000, Lég. p. 100).

On retrouve à travers cette décision des positions désormais clairement affirmées par la Cour de cassation en matière de modification du contrat de travail et d'articulation entre convention collective et contrat de travail (G. Borenfreund, L'articulation du contrat de travail et de l'accord collectif, Dr. ouvrier 1997, p. 514). D'une part, les dispositions des conventions et accords collectifs de travail s'imposent aux salariés (Cass. soc., 25 févr. 1998, Bull. civ. V, n° 104 ; 27 janv. 1999, Dr. soc. 1999, p. 308, obs. C. Radé) même si elles portent sur la rémunération (P. Waquet, En marge de l'arrêt *Air France*, Dr. soc. 2000, p. 1007). D'autre part, « la rémunération du salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord » (Cass. soc., 3 mars 1998, Bull. civ. V, n° 109 ; D. 1998, IR p.

85 ; 26 nov. 1996, Bull. civ. V, n° 406), même si l'employeur estime que la modification est plus avantageuse pour le salarié (Cass. soc., 28 janv. 1998, *Systia*

*Informatique*, Bull. civ. V, n° 40 ; D. 1998, IR p. 65 ; 30 mai 2000, D. 2001, p. 738,

obs. P. Lokiec ; RJS 7-8/00, n° 772).

En l'espèce, une convention collective prévoyait une réduction de la durée du travail d'une demie-heure par semaine, sans régler la question de la compensation salariale. Cette convention ayant fait l'objet d'une extension, l'entreprise avait diminué le temps de travail et les salaires à due proportion. La Cour de cassation rejette le pourvoi et considère qu'il ne peut y avoir de diminution automatique du salaire pour cause de réduction du temps de travail, car ces deux éléments ne sont pas de même nature juridique. La diminution du temps de travail s'impose à tous car les conventions collectives peuvent organiser les modalités d'exécution du travail, tandis que la modification de la rémunération ne peut être imposée au salarié en raison de sa nature contractuelle. Le législateur ne s'y est pas trompé en rédigeant la formule prudente de l'art. L. 212-3 c. trav. Le raisonnement de la Cour, conforme à la jurisprudence précitée, pourrait paraître critiquable à ceux qui voient dans le salaire la seule contrepartie du travail effectué (P. Langlois, La réduction du temps de travail et la rémunération, Dr. soc. 1998, p. 785) ; en effet, lorsque le travail est payé au temps, une équation s'établit entre ces deux paramètres entraînant mathématiquement une diminution du salaire corrélative à la diminution du temps de travail. Cependant, en raison de son caractère alimentaire et de sa nature juridique contractuelle, le salaire échappe aux lois mathématiques et suit un régime juridique particulier. Le salarié qui vit des revenus de son travail doit voir sa rémunération garantie contre des interventions extérieures (G. Couturier, La rémunération élément du contrat de travail, Dr. soc. 1998, p. 523), il doit pouvoir s'opposer à une diminution des gains tirés de son travail. Pour autant, sa force de résistance est faible : il ne peut s'opposer à la réduction du temps de travail et ne peut pas non plus exiger une augmentation de son taux de salaire horaire, ce à quoi aboutirait le maintien systématique de sa rémunération. En final, le salarié, qui s'oppose individuellement à la baisse de son pouvoir d'achat induite par une réduction autoritaire de son temps de travail, ne commet pas de faute, ce qui ne le met pas à l'abri d'un licenciement ; mais sur ce dernier point, il faut attendre l'interprétation des juridictions pour qualifier un tel licenciement.

Pour éviter une baisse du pouvoir d'achat des salariés, le législateur a prévu en 1982 et 2000 l'instauration d'un différentiel de salaire destiné à remédier aux effets pervers de la réduction du temps de travail. Ces mesures confirment le véritable fondement du salaire qui justifie que l'on reconnaisse au salarié le pouvoir de s'opposer à sa modification ; si ce pouvoir peut paraître fragile, il pèse sans doute sur le contenu des négociations qui ont tout intérêt à traiter des conséquences salariales en même temps qu'elles aménagent la nouvelle durée du travail.