

Sous la coordination scientifique de l'
Association française de droit du travail et de la sécurité sociale

JEAN PÉLISSIER ET L'ACCORD COLLECTIF DE TRAVAIL

BJT205r0

Hommage à Jean Pélissier

M. LABARTHE « Droit des conventions collectives, évolution ou transformation »	p. 41
H. REVILLON La loyauté dans la négociation collective	p. 46
L. THOMAS Retour vers le principe de faveur	p. 51

« Droit des conventions collectives, évolution ou transformation »

BJT205o0

Une question renouvelée ?



Maëllie LABARTHE

Maître de conférences à l'université de Toulouse Capitole, École de droit de Toulouse
membre du Centre de droit des affaires

Rendre hommage, ou plus encore interroger la pensée d'un professeur ayant marqué sa discipline, ses élèves et ses doctorants, constitue un exercice délicat et exigeant. La rencontre organisée par l'AFDT en octobre 2025 autour du professeur Jean Pélissier a fait émerger un constat largement partagé : sa réflexion, d'une clarté constante, qu'elle concerne les relations individuelles ou collectives de travail, traverse l'inflation législative et continue d'influencer la doctrine contemporaine. Sa contribution aux *Mélanges en l'honneur du professeur Jean-Maurice Verdier*, publiée en 2001 sous le titre « Le droit des conventions collectives : évolution ou transformation », l'illustre parfaitement. Par la rigueur de son interrogation, elle met en lumière des problématiques dont certaines, loin d'être épuisées, nourrissent encore le débat juridique actuel.

Le droit des conventions collectives occupe une place singulière dans l'architecture du droit du travail. À la croisée d'une norme négociée et d'un encadrement législatif toujours plus dense, il constitue un observatoire privilégié des transformations contemporaines des relations professionnelles. C'est à cette complexité que Jean Pélissier consacrait son analyse dans un article issu des *Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier*, en interrogeant non seu-

lement l'évolution des mécanismes juridiques, mais la nature même des mutations à l'œuvre¹.

L'alternative qu'il formulait dès 2001 – évolution ou transformation du droit des conventions collectives – ne relevait pas d'un simple choix terminologique. Elle traduisait une interrogation de fond sur le déplacement progressif des équilibres normatifs du droit du travail, sur la place reconnue aux acteurs collectifs et

¹ *Droit syndical et droit de l'homme, à l'aube du XXI^e siècle, Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier*, par Université Paris X, 2001, Dalloz.

sur la fonction attribuée à la convention collective dans la production des normes sociales. En ce sens, son propos invitait à dépasser une lecture quantitative de l'essor du droit négocié pour en saisir les implications structurelles.

Cette grille de lecture conserve aujourd'hui toute sa pertinence. L'intensification de l'intervention législative, la diversification des niveaux de négociation et la recomposition des règles de validité des accords collectifs ont profondément modifié le paysage du droit conventionnel². Loin d'épuiser les interrogations initiales, ces évolutions en confirment au contraire la portée, en renouvelant les termes du débat sur le sens et les finalités du droit des conventions collectives.

Dans un premier temps, il s'agira de revenir sur la transformation concrète du droit des conventions collectives, telle qu'elle s'est opérée depuis les travaux de Jean Pélissier, afin de mesurer l'ampleur des changements observables dans la pratique juridique et dans les relations professionnelles. Cette première partie permettra de mettre en lumière les mutations des sources du droit, le rôle croissant de la négociation collective, ainsi que l'évolution des principes classiques du droit de la négociation et du droit de la convention collective.

Dans un second temps, il conviendra de s'interroger sur l'évolution du sens même du droit du travail, c'est-à-dire sur la portée de ces transformations, sur les équilibres normatifs et les finalités sociales de la convention collective. Au-delà de l'étude des mécanismes juridiques, cette approche met en évidence la recomposition des rapports entre législateur, partenaires sociaux et juges³, et interroge le devenir de la vision collective des relations de travail.

Cette double perspective permet de mesurer toute la finesse de l'analyse de Jean Pélissier : loin de se limiter à un commentaire technique, son propos éclaire les dynamiques profondes qui structurent aujourd'hui le droit conventionnel et les relations collectives, tout en mettant en évidence les tensions persistantes entre légitimité syndicale, efficacité normative et finalité sociale.

I. La transformation consommée du droit des conventions collectives

D'emblée, il est un constat, mis en lumière par Pélissier, que nul ne mettra en doute : le droit des conventions collectives a connu depuis vingt ans des

mutations profondes. Il ne s'agit pas là seulement d'une simple évolution quantitative de la place de la norme dans l'architecture des sources du droit du travail. Au contraire, l'essor de la négociation collective, sinon de la convention collective, comme source normative autonome et la recomposition des principes fondateurs du droit conventionnel se sont révélés être les deux leviers de la recomposition du droit du travail contemporain.

Le point de départ : un essor de la négociation comme source normative. Bien qu'encadré et autorisé par le législateur⁴, le droit des conventions collectives s'est progressivement affirmé comme une source normative autonome, à part entière, du droit du travail. Cette affirmation se mesure d'abord par un aspect quantitatif : le nombre croissant d'accords conclus et déposés chaque année témoigne d'une activité normative effective des partenaires sociaux⁵. Jean Pélissier soulignait déjà, au début des années 2000, l'importance des accords nationaux interprofessionnels (ANI), instruments encore trop souvent négligés dans le discours juridique contemporain mais essentiels à la structuration du droit conventionnel.

Il est vrai qu'au tournant des années 2000, l'ANI s'était vu reconnaître une place centrale. À cette époque, le droit conventionnel reposait encore largement sur une logique descendante : la légitimité des confédérations syndicales et patronales n'était nullement remise en cause.

Plus que des recommandations générales, les ANI structuraient désormais l'organisation même du système professionnel, dotés de règles propres, de comités de suivi et de procédures de contrôle. L'exemple des dispositifs relatifs à l'indemnisation du chômage ou à la formation professionnelle est significatif : les mécanismes mis en place par les partenaires sociaux ont été codifiés et systématisés, conférant à la convention collective interprofessionnelle une fonction institutionnelle durable. Ces accords ont ainsi transformé le droit conventionnel, faisant émerger des structures et des obligations qui dépassaient le cadre purement contractuel de la norme collective.

Aujourd'hui, le débat s'est quelque peu déplacé et le niveau national semble parfois éclipsé par l'essor des accords d'entreprise.

2 F. Géa, et A. Stevenot (dir.), *Le dialogue social : l'avènement d'un modèle ?*, 2021, Bruylant, p. 700.

3 Sur cette transformation du rôle du juge dans les relations collectives du travail, v. BJT avr. 2026, n° BJT20501, note H. Réveillon.

4 En effet, les conventions collectives, ses règles et sa place dans la hiérarchie des normes demeurent le fait du législateur. L'article L. 1 du Code du travail issu de la loi *Larcher* en est une manifestation, v. S. Yannakourou, *L'État, l'autonomie collective et le travailleur, étude comparée du droit italien et du droit français de la représentativité syndicale*, 1995, LGDJ, EAN : 9782275002651 ; L. Gamet, « L'autonomie collective », *Dr. soc.* 2020, p. 448.

5 DREETS, Bilan de la négociation collective 2024, déc. 2025 : près de 81 380 accords et avenants ont été conclus en 2024.

Pourtant, cette perception ne doit pas occulter la réalité : des accords nationaux interprofessionnels continuent d'être négociés et conclus, et leur portée normative demeure déterminante. C'est le cas, par exemple, de l'ANI du 14 novembre 2024⁶ et de celui du 25 juin 2025⁷ relatif aux transitions et reconversions professionnelles, récemment transposés par le législateur⁸. Témoins de la capacité des partenaires sociaux à traiter des problématiques nouvelles, telles que le maintien dans l'emploi des seniors ou l'adaptation des compétences face aux mutations économiques, en structurant des normes applicables à l'ensemble de l'interprofession, ils sont aussi un moyen d'initier des évolutions législatives nécessaires.

À cet égard, on aurait tort de penser que le niveau national et interprofessionnel ne joue plus de rôle stratégique dans le paysage juridique contemporain. Les débats récents sur la définition même de l'interprofession illustrent la tension entre acteurs inclus – qui ne souhaitent pas partager leur pouvoir – et exclus – qui ne demandent qu'à l'intégrer. Il faut dire que les conséquences pour les salariés sont déterminantes. Pour preuve, les branches exclues de l'interprofession ne bénéficient pas, par exemple, de l'ANI relatif à la rupture conventionnelle, qui garantit aux salariés le versement d'une indemnité au moins équivalente à l'indemnité conventionnelle. Cette situation, dont l'effet sur la protection des salariés n'est pas à démontrer, reste aujourd'hui au cœur des contestations, notamment de la part des acteurs cantonnés au secteur « multiprofessionnel »⁹.

En définitive, avec l'ANI, un premier constat s'impose : la transformation du droit des conventions collectives ne saurait être considérée comme achevée. Les mutations observées dans les années 2000 demeurent au cœur du droit contemporain du travail. Mais l'essor de la norme négociée – sans revenir sur celui de l'accord d'entreprise qui est désormais incontestable – s'est aussi accompagné d'une recomposition des principes fondateurs du droit conventionnel.

Une conséquence : l'évolution des principes fondateurs du droit conventionnel. Parallèlement, les principes structurants du droit conventionnel ont

eux-mêmes fait l'objet d'une remise en question profonde. Le constat s'impose avec évidence : comment admettre qu'une norme négociée puisse occuper une place aussi centrale dans l'architecture des sources du droit du travail, qu'elle puisse s'appliquer y compris lorsqu'elle se révèle moins favorable que la norme en concours, alors même que les règles gouvernant sa validité ne garantissent plus nécessairement sa légitimité ? Cette tension entre efficacité normative et légitimité « démocratique » a conduit à une réinterrogation des fondements mêmes du droit conventionnel.

À cet égard, tant la règle du monopole syndical que celle de l'unicité de signature se trouvaient inévitablement fragilisées. Construites dans un contexte où la négociation collective ne permettait qu'une amélioration des droits du salarié et reposait sur une représentation syndicale stable et largement incontestée, ces règles apparaissaient de plus en plus inadaptées à un droit conventionnel appelé à produire des normes générales et parfois dérogatoires. Leur maintien, dans un système où la convention collective s'affirme comme un instrument central de régulation, ne pouvait aller de soi.

Si, aujourd'hui, il est acquis qu'aucune de ces deux règles ne conserve sa portée originelle, Jean Pélissier en avait, dès 2001, mis en lumière les limites. Son analyse ne se bornait pas à constater l'inadéquation croissante du monopole syndical et de l'unicité de signature au regard des transformations du droit conventionnel ; elle s'attachait, plus fondamentalement, à interroger les conditions de leur maintien et à en esquisser les nécessaires évolutions, afin de préserver la cohérence et la légitimité de la norme négociée.

En effet, par monopole syndical, l'auteur n'entendait pas l'idée selon laquelle l'employeur serait juridiquement tenu de négocier exclusivement avec les organisations syndicales, au point que leur absence ferait obstacle à toute négociation collective. Au contraire, il visait une conception plus structurelle du monopole syndical, tenant à l'exclusivité reconnue aux syndicats représentatifs dans la conclusion des conventions et accords collectifs, dès lors qu'ils sont présents dans l'entreprise ou la branche. Autrement dit, il ne faisait aucun doute, selon lui, que l'absence d'organisation syndicale ne constituait pas, en elle-même, un empêchement à l'exercice de la négociation collective. Aussi fallait-il généraliser les agents « palliatifs » afin de garantir à toute entreprise, quel que soit son effectif ou sa représentation, de pouvoir accéder aux espaces de négociation ouverts par le législateur¹⁰. Le

6 Accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024, relatif à l'évolution du dialogue social : cet ANI prévoit la suppression de la limite de trois mandats successifs pour les élus du personnel du CSE.

7 Accord national interprofessionnel du 25 juin 2025, sur les transitions et les reconversions professionnelles : cet ANI met en place des dispositifs de reconversion professionnelle pour faciliter les transitions.

8 Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.

9 En effet, par suite de la LOA du 24 mars 2025 et la création d'un régime dérogatoire pour la FNSEA, les organisations dites hors-champ ont réclamé une réflexion plus globale sur la représentativité patronale, v. F. Carrié, *La représentativité multi-professionnelle ou les limites de l'interprofession*, Thèse, 2025, Toulouse Capitole ; C. Radé, J. Barthélémy et P. Langlois, « L'interprofession en débat », SSL 2011, n° 1512.

10 V. Mariano, *La négociation substitutive d'entreprise*, thèse, P.-H. Antonmattei et A. Fiorentino (dir.), 2018, Montpellier ; L. Morin, « Les modes alternatifs de négociation », Dr. soc. 2019, p. 409 ; B. Teyssié, « La négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical », JCP S 2018, n° 1112 ; F. Canut, « La négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical », Dr. soc. 2017, p. 1033.

« monopole syndical » s'en trouvait ainsi préservé : le syndicat demeurait l'acteur prioritaire et à défaut de sa présence, d'autres acteurs étaient appelés à intervenir. Certes, l'on pourrait discuter le terme de « monopole syndical », écarté par le Conseil constitutionnel en 1996¹¹. Pour autant, sur le fond, l'analyse proposée par Jean Pélissier conserve toute sa justesse : le syndicat conserve le premier rôle.

Quant à la majorité syndicale, Jean Pélissier avait très tôt identifié, dans l'émergence d'une majorité d'opposition, une remise en cause profonde de l'un des principes structurants du droit des conventions collectives : celui de l'unicité syndicale. Longtemps, en effet, la convention collective a reposé sur une logique simple et puissante : le syndicat représentatif, fort d'une légitimité à la fois historique, sociale et institutionnelle, pouvait, par sa seule signature, engager l'ensemble des salariés compris dans son champ d'application. Cette légitimité tenait sans doute autant au syndicalisme en tant que fait social qu'au groupement signataire lui-même, mais elle suffisait à fonder l'autorité normative de l'accord collectif.

Or, dès le début des années 2000, ce principe faisait déjà l'objet de contestations nourries. Jean Pélissier en identifiait clairement les ressorts. D'une part, l'affaiblissement structurel des syndicats professionnels rendait de plus en plus difficile l'acceptation d'une telle règle. Le recul constant du taux de syndicalisation, divisé par trois en moins de quarante ans, fragilisait la prétention des organisations syndicales à incarner, à elles seules, la volonté collective des salariés¹². D'autre part, l'évolution du cadre législatif, autorisant la conclusion d'accords dérogatoires, parfois défavorables aux salariés, rendait difficilement acceptable qu'une minorité syndicale puisse imposer à une majorité de salariés – et parfois même à une majorité d'organisations syndicales – l'abandon de droits jusque-là garantis par la loi ou par des normes supérieures.

Sur ces deux points, l'analyse de Jean Pélissier demeure particulièrement éclairante. Elle permet de comprendre le basculement progressif du droit positif, passé d'une logique de majorité d'empêchement à une logique de majorité d'engagement. Jusqu'aux lois *Auroux* de 1982, la majorité syndicale ne s'exprimait en effet que négativement : l'accord valablement conclu pouvait être écarté par l'opposition d'organisations syndicales majoritaires. Ce mécanisme, centré sur le veto plus que sur l'adhésion, révélait déjà les limites du modèle fondé sur l'unicité de signature.

Depuis les réformes engagées à partir de 2008¹³ et pleinement consacrées en 2016¹⁴, le droit des conventions collectives a franchi un seuil décisif : la validité de l'accord repose désormais, en principe, sur une majorité syndicale d'engagement¹⁵. La signature ne suffit plus ; elle doit être portée par des organisations représentant une majorité des suffrages exprimés. Ce basculement traduit une transformation profonde de la légitimité de la norme négociée, désormais fondée moins sur la qualité du signataire que sur son assise électorale.

Or, cette évolution n'est pas étrangère à la réflexion de Jean Pélissier. Celui-ci soulignait déjà les insuffisances d'une majorité d'opposition, incapable, à elle seule, de garantir une représentation fidèle des intérêts des salariés, d'autant plus que les conditions de mise en œuvre de l'opposition demeuraient particulièrement rigides, notamment au niveau de la branche. Il proposait alors une solution articulée, reposant sur une différenciation selon les niveaux de négociation : dans l'entreprise, la consécration d'une majorité d'engagement à hauteur de 30 % des suffrages, assortie d'une majorité d'opposition des organisations non signataires ; dans la branche, le maintien d'une majorité d'opposition.

Il est difficile de ne pas voir, dans les règles actuelles de validité des accords collectifs, une filiation directe avec cette construction doctrinale. Certes, le chemin vers cette consécration fut long. Les réticences syndicales, notamment en 2008, ont conduit le législateur à différer une évolution pourtant structurelle, en aménageant un déploiement progressif et différencié de l'exigence majoritaire selon les niveaux de négociation. Mais ce faisant, le droit positif du droit des conventions collectives s'est profondément transformé.

L'objectif poursuivi est clair : assurer d'abord la légitimité des acteurs syndicaux, afin de renforcer ensuite celle de leur production normative. Ce renversement de perspective marque un tournant décisif. Il ne concerne pas seulement la place de la convention collective dans la hiérarchie des normes ; il interroge plus largement le sens même du droit du travail, désormais structuré autour d'un droit négocié dont la légitimité repose sur des mécanismes démocratiques de plus en plus exigeants.

11 Cons. const., DC, 6 nov. 1996, n° 96-383.

12 Selon la Dares Analyse, en 2019, le taux de syndicalisation se stabilise autour de 10,3 % ; v. T. Amossé et M.-T. Pignoni, « La transformation du paysage syndical depuis 1945 », Insee, 2006.

13 L. n° 2008-789, 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

14 L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

15 C. trav., art. L. 2232-12 et s.

II. Une transformation révélatrice du sens contemporain du droit du travail

Si les évolutions du droit des conventions collectives analysées par Jean Pélissier pouvaient déjà, au début des années 2000, être qualifiées de « transformations », force est de constater qu'elles n'ont cessé, depuis lors, de s'amplifier. Mais au-delà de la recomposition des mécanismes juridiques et des règles de validité des accords collectifs, c'est bien le sens même du droit du travail qui se trouve désormais interrogé.

L'intervention du législateur a porté sur l'ensemble des paramètres essentiels de la vie de l'accord collectif. La négociation, d'abord, a été profondément reconfigurée. En renforçant les exigences de légitimité des acteurs syndicaux et en élargissant parallèlement le cercle des négociateurs potentiels, notamment dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le droit positif a redéfini les conditions d'accès à la production normative.

Cette évolution, si elle ne remet pas formellement en cause la priorité syndicale, en relativise néanmoins la portée, en particulier dans les petites entreprises, où la négociation collective peut désormais s'exercer en dehors de toute présence syndicale structurée.

La validité de l'accord, ensuite, constitue sans doute le terrain sur lequel la transformation est la plus manifeste. La généralisation de l'accord majoritaire d'engagement a profondément modifié le modèle du dialogue social. Là où la qualité syndicale suffisait autrefois à fonder la légitimité de la norme négociée, c'est désormais la règle majoritaire qui en constitue le socle. La convention collective tire ainsi sa force non plus seulement de l'institution syndicale, mais de sa capacité à traduire une adhésion électorale majoritaire. Ce déplacement n'est pas neutre : il transforme la nature même de la légitimité normative, désormais ancrée dans une logique démocratique.

Cette évolution s'accompagne toutefois d'effets ambivalents. D'un côté, elle renforce incontestablement la légitimité des accords collectifs, en les inscrivant dans une logique de représentation mesurable et objectivée. De l'autre, elle contribue à une complexification croissante du droit conventionnel, au point d'exiger une véritable professionnalisation des acteurs syndicaux. La négociation collective devient un exercice

technique, structuré, encadré, mobilisant des compétences juridiques et économiques de plus en plus spécialisées.

Or, cette professionnalisation n'est pas sans conséquences sur le syndicalisme lui-même. Elle s'accompagne souvent d'une institutionnalisation accrue, susceptible d'éloigner les organisations syndicales de leurs ancrages traditionnels. Ce phénomène est d'autant plus sensible que la négociation d'entreprise est devenue l'épicentre des relations collectives, plaçant les syndicats dans une position délicate : à la fois garants d'une représentation collective et acteurs techniques d'un droit conventionnel de plus en plus différencié. La faiblesse persistante des cotisations syndicales, compensée en partie par des financements publics, n'est pas sans interroger l'autonomie et, au fond, la légitimité même des organisations syndicales dans la conduite de la négociation¹⁶.

Il serait toutefois réducteur d'en conclure à un effacement pur et simple de l'action revendicative. Celle-ci demeure, mais elle se déploie de manière contrastée selon la structuration des entreprises et l'implantation syndicale. Dans les grandes entreprises et au niveau interprofessionnel, le droit des conventions collectives a contribué à renforcer une démocratie représentative formalisée. À l'inverse, dans les petites structures, subsiste une forme de démocratie plus informelle, moins institutionnalisée, mais toujours vivante, qui continue d'échapper en partie aux cadres classiques du droit conventionnel.

C'est sans doute dans cette tension que se joue aujourd'hui une part essentielle de l'avenir du syndicalisme et, plus largement, du droit du travail. À mesure que le droit conventionnel devient plus adaptable, plus différencié, plus étroitement articulé aux besoins économiques des entreprises, la question ne se limite plus à l'équilibre entre la loi et la convention collective. Elle est plus fondamentale : le droit du travail demeure-t-il porteur d'une vision collective des relations de travail, ou tend-il à se réduire à un instrument de régulation des rapports de force, dans lequel la norme négociée fragmente davantage qu'elle ne rassemble ?

16 M. Labarthe, *L'organisation des groupements professionnels*, 2024, LGDJ, n° 297, EAN : 9782275142890.

La loyauté dans la négociation collective BJT205o1

À propos de l'œuvre de Jean Pélissier



Hugo REVILLON

Maître de conférences à l'université Paris-Saclay
Membre de l'Institut Droit Éthique Patrimoine (IDEP)

Jean Pélissier fut l'un des premiers universitaires français à dédier une étude spécifique à la loyauté dans la négociation collective. À l'époque de sa publication, la doctrine s'intéressait plus largement soit à la loyauté dans le droit du travail soit à la procédure et à la conduite de la négociation collective dans son ensemble. À la fin du XX^e siècle, les contributions principales sur la loyauté dans la négociation collective constituaient l'article du professeur Pélissier et une étude du professeur Miné parue plus tardivement dans la revue *Travail et Emploi*. Jean Pélissier apparaît alors comme un précurseur en la matière.

L'analyse de la doctrine du professeur Pélissier est un exercice délicat, mais sa comparaison avec l'état du droit positif est source d'enseignements. Des ruptures et des continuités avec la pensée de Jean Pélissier se révèlent tant au regard de la nature de la loyauté (I) que de son régime (II).

I. La nature de la loyauté dans la négociation collective

La question de la nature de la loyauté est un élément soulevé par Jean Pélissier lorsqu'il s'attache à élucider le fondement de la loyauté. L'exigence de loyauté dans la négociation collective prendrait la forme d'une obligation spéciale parcellaire (A). Mais l'évolution du droit du travail, notamment depuis la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, pourrait être interprétée comme le signe d'une mutation de l'obligation de loyauté en un principe du droit du travail (B).

A. Une obligation

Sources. Le professeur Pélissier soulignait d'emblée l'absence de texte général dans le Code du travail prescrivant une obligation de loyauté dans les rapports de négociation. Cette lacune du législateur le conduisait à trouver l'origine de l'exigence de loyauté dans un devoir sociétal à portée générale. Dans le domaine de la négociation collective, ce devoir se transformerait en obligation juridique par l'intervention du juge et du législateur. Pour Jean Pélissier, l'exigence de loyauté serait donc une obligation en raison de ses

sources. Ce constat est toujours d'actualité en droit positif : on trouve plusieurs expressions de la loyauté dans des dispositions éparses du Code du travail. L'un des témoignages les plus récents est la consécration, depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, d'une obligation d'information et de motivation à la charge de l'employeur en matière de négociation de branche¹. Au contraire, les mots du juge confèrent de manière générale une nature d'obligation à l'exigence de loyauté dans la négociation collective. Par exemple, la Cour de cassation peut mentionner expressément l'existence d'une obligation de loyauté comme en matière préélectorale².

Distinction entre le devoir et l'obligation. Est-ce pour autant un critère suffisant pour déceler la véritable nature de la loyauté ? Cette dernière ne pourrait-elle pas découler d'un « devoir général » existant au sein de notre société³ ? En ce qu'ils constituent tous deux des impératifs catégoriques, le devoir et l'obligation sont des notions proches dont la distinction est loin d'être évidente. Le doyen Roubier relevait déjà la tendance abusive des juristes à assimiler le devoir à l'obligation⁴. Un auteur a proposé de les distinguer par deux critères cumulatifs : la structure et la source. L'obligation serait caractérisée par l'existence de deux sujets déterminés et tirerait sa force des sources énumérées à l'article 1100 du Code civil : la loi, l'acte

1 C. trav., art. L. 2241-3.

2 Cass. soc., 14 nov. 2024, n° 23-20.551.

3 J. Pélissier, « La loyauté dans la négociation collective », *Dr. ouvrier* 1997, p. 496 et s., spéc. p. 497.

4 P. Roubier, *Droits subjectifs et situations juridiques*, 1963, 2005 (rééd.), Dalloz, p. 97 et s.

juridique ou encore le fait juridique. En revanche, le devoir ne pourrait réunir en même temps ces deux conditions⁵. Tel serait le cas lorsque la règle vise des sujets indéterminés ou lorsqu'elle est révélée par le juge sans assise textuelle⁶.

Application de la distinction. Trouvant parfois sa source dans une disposition du Code du travail et visant des personnes déterminées, l'employeur et l'organisation syndicale, l'exigence de loyauté dans la négociation collective pourrait correspondre à une obligation. La difficulté provient toutefois des mobilisations jurisprudentielles de l'impératif de loyauté qu'il n'est pas toujours possible de rattacher à la législation du travail. Une solution serait de considérer que la loyauté dans la négociation collective est une manifestation de la bonne foi contractuelle⁷. Cette dernière est d'ailleurs désormais consacrée par une formulation générale à l'article 1104 du Code civil et une règle particulière pour les négociations précontractuelles instaurée à l'article 1112 du Code civil. Associer l'exigence de loyauté à ces dispositions aurait l'avantage d'en affirmer la nature d'obligation⁸. Toutefois, un tel rattachement s'opposerait à la spécificité que le professeur Pélissier reconnaissait à la loyauté dans le cadre de la négociation collective. Il réfutait toute transposition en droit du travail de la conception civiliste de la bonne foi en raison de l'originalité des rapports collectifs de travail. L'introduction récente d'un principe de loyauté dans le Code du travail pourrait être le signe de l'autonomie de cette exigence et de la continuité de la pensée de Jean Pélissier.

B. Un principe ?

Consécration légale. Certains auteurs affirment encore aujourd'hui que le législateur n'aurait toujours pas consacré d'exigence générale de loyauté dans la négociation collective⁹. Depuis la réforme opérée par la loi du 8 août 2016, l'article L. 2222-3-1 du Code du travail fait pourtant référence à un « principe de loyauté » entre les parties. Ce texte n'a certes pas la forme d'une disposition générale ; il est dédié à la conclusion des accords collectifs de méthode dont la vocation est justement de prévoir et d'organiser les

conditions d'une négociation loyale. Mais cette disposition peut constituer le signe existentiel d'une exigence générale de loyauté dans le droit de la négociation collective. Notons que les juges du fond peuvent aussi faire référence au principe de loyauté dans la négociation¹⁰. Au-delà même de la qualification accordée par le législateur, la formulation lacunaire de l'article L. 2222-3-1 du Code du travail est révélatrice des caractéristiques d'un principe juridique : le haut degré de généralité et l'incertitude relative à la teneur et au résultat de l'application de la norme¹¹.

Variété des principes. Le Code du travail apparaît ainsi être le siège d'un principe de loyauté dans la négociation collective auquel serait conféré une certaine autorité¹². La référence du législateur à la notion de principe ne permet pas, pour autant, de déterminer la portée qui doit lui être accordée. Bien qu'il constitue un instrument de rationalisation et de systématisation du droit¹³, la découverte d'un principe peut également susciter la perplexité du juriste. Cela s'explique par la polysémie du terme dans le discours du droit et dans la littérature doctrinale¹⁴. Le juge administratif distingue ainsi le principe général du droit du principe fondamental reconnu par les lois de la République. La doctrine propose, elle aussi, plusieurs catégories de principes : elle dégage par exemple des principes directeurs, des principes correcteurs¹⁵, des principes-descriptions ou encore des principes-règles¹⁶. Plus encore, la doctrine s'attache à identifier les principes propres à une branche du droit, à l'instar de ce qui a pu être entrepris en droit du travail¹⁷.

Quelle catégorisation du principe de loyauté ? Il reste à déterminer à quelle catégorie de principes peut être rattaché le principe de loyauté dans la négociation collective. D'emblée l'exigence de loyauté nous semble prendre la forme d'un principe-règle et non d'un principe-description. Loin de ne brosser qu'un portrait du droit positif, le principe de loyauté évoqué par l'article L. 2222-3-1 du Code du travail produit de multiples effets de droit. La loi et la jurisprudence regorgent de déclinaisons du principe de loyauté : peuvent être relevés l'obligation de convier la tota-

5 N. Hage-Chahine, *La distinction de l'obligation et du devoir en droit privé*, 2017, Éditions Panthéon-Assas, n° 572.

6 N. Hage-Chahine, *La distinction de l'obligation et du devoir en droit privé*, 2017, Éditions Panthéon-Assas, n° 310.

7 B. M. Hamada, *Les avants-contrats en droit du travail*, thèse P.-H. Antonmattei et A. Donnette (dir.), 2025, Université de Montpellier, p. 143, n° 192.

8 Notons que la nature de la bonne foi contractuelle est, elle-même, toujours discutée en doctrine, oscillant entre obligation et devoir. V. not. G. Chantepie, M. Latina, *Le nouveau droit des obligations*, 3^e éd., 2024, Dalloz, p. 108, n° 102.

9 J.-P. Lieutier, « Le renouveau de la loyauté dans la négociation d'entreprise », *Chroniques du travail* 2023, n° 13, p. 185 et s., spéc. p. 186 ; B. Taillardi-Pietri, D. Chatard, « Obligation de loyauté de la négociation collective : bonnes pratiques et points de vigilance », *SSL*, n° 2118, p. 7.

10 CA Paris, 4 juill. 2024, n° 23/12256.

11 A. Jeammaud, « Des principes du droit du travail ? », *SSL*, n° 1710, p. 8.

12 T. Pasquier, « Les nouveaux visages de la loyauté dans la négociation collective », *RDT* 2018, p. 44 et s.

13 P. Pescatore, *Introduction à la science du droit*, 2^e éd., 2009, Bruylant, § 72, p. 120.

14 A. Jeammaud, « De la polysémie du terme "principe" dans les langages du droit et des juristes », in S. Caudal (dir.), *Les principes en droit*, 2008, Economica, p. 49 et s.

15 J.-L. Bergel, *Théorie générale du droit*, 5^e éd., 2012, Dalloz, p. 113, n° 86.

16 A. Jeammaud, « Le principe de faveur. Enquête sur une règle émergente », *Dr. soc.* 1999, p. 115 et s.

17 G. Lyon-Caen, « Les principes généraux du droit du travail », in *Études offertes à G.-H. Camerlynck*, 1978, Dalloz, p. 35 et s.

lité des syndicats représentatifs¹⁸, la prohibition des négociations séparées¹⁹ ou encore l'interdiction des décisions unilatérales de l'employeur pendant les négociations obligatoires²⁰. En parallèle, l'impératif de loyauté dans la négociation apparaît comme un principe directeur. Il constitue « une poutre maîtresse »²¹ de l'édifice juridique par la prescription d'un comportement indispensable au bon déroulement de la négociation collective. Pour un auteur, l'exigence de loyauté dans la négociation collective constituerait plus précisément un principe directeur d'application, c'est-à-dire une norme qui concrétise un principe directeur cadre auquel elle se rattache²². Le principe directeur d'application se place « à un niveau intermédiaire entre les principes directeurs cadres et les normes "techniques" plus précises de la matière »²³. Le principe de loyauté serait ainsi l'un des principes (directeurs) d'application du principe (directeur) cadre de participation collective des salariés²⁴.

Un principe du droit du travail ? Cette classification permet de préserver l'identité que le professeur Pélissier associait à l'obligation de loyauté. Le principe de loyauté serait ainsi un principe propre au droit du travail dont la spécificité résiderait dans sa faible réciprocité : l'employeur serait le débiteur principal de ses différentes manifestations obligationnelles²⁵. Il serait possible de pousser l'analyse plus loin en admettant que le principe de loyauté constituerait un principe spécifique au droit de la négociation collective. La loyauté ne se déploierait sensiblement pas de la même manière dans les rapports individuels et dans les rapports collectifs de travail. On pourrait notamment avancer que l'obligation de loyauté du salarié vis-à-vis de son employeur s'inspirerait davantage des techniques civilistes que celle applicable dans le contexte de la négociation collective. Ce serait toutefois travestir la réalité juridique au regard de l'évolution du régime de la loyauté.

II. Le régime de la loyauté dans la négociation collective

Le professeur Pélissier a dédié une part importante de sa contribution de 1997 à l'étude du régime de la loyauté. Il l'a présenté comme une obligation qui s'imposerait principalement à l'employeur dans le choix de ses interlocuteurs et dans la conduite de la négociation. L'expression (A) et la portée (B) de la loyauté dans le droit positif suggèrent des ruptures et des continuités avec la pensée de l'auteur.

A. L'expression de la loyauté

Expression traditionnelle. L'idée que l'obligation de loyauté pèserait principalement sur l'employeur dans le processus de négociation reste très présente dans les manifestations légales et jurisprudentielles de cette exigence. On retrouve toujours l'approche « traditionnelle »²⁶ de la loyauté qui conduit le droit à sanctionner certains comportements de l'employeur à la lumière du standard de la déloyauté²⁷. L'employeur reste dans l'obligation d'inviter l'ensemble des organisations syndicales représentatives à la négociation²⁸ comme il lui est toujours interdit d'organiser des négociations bilatérales²⁹. S'observe plus particulièrement un renforcement de l'obligation d'information de l'employeur, que Jean Pélissier considérait mal définie par le législateur³⁰. Ce constat est toujours d'actualité : la loi se limite à répéter que l'engagement de négociations loyales et sérieuses implique la communication des « informations nécessaires » permettant aux syndicats « de négocier en toute connaissance de cause »³¹. Il appartient ainsi encore au juge de déterminer le contenu des informations essentielles à la transparence de la négociation. Le contentieux de la négociation préélectorale s'est notamment cristallisé sur ce thème. Sur le fondement de l'obligation de loyauté, la Cour de cassation impose entre autres à l'employeur de transmettre les éléments nécessaires au contrôle des effectifs de l'entreprise et de la régularité des listes électorales³² ou encore au contrôle réel de la répartition du personnel et des sièges dans les collèges³³.

Expression procédurale. Cependant, l'état du droit positif suggère aussi des ruptures avec la pensée de

18 Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-41.507 : Bull. civ. V, n° 177.

19 Cass. soc., 10 oct. 2007, n° 06-42.721 : Bull. civ. V, n° 156.

20 C. trav., art. L. 2242-4.

21 Sur cette fonction alternative d'un principe v. J.-L. Bergel, *Théorie générale du droit*, 5^e éd., 2012, Dalloz, p. 113, n° 86.

22 S. Riancho, *Les principes directeurs du droit du travail*, 2025, Éditions Panthéon-Assas, préf. J.-F. Cesaro, n° 220.

23 S. Riancho, *Les principes directeurs du droit du travail*, 2025, Éditions Panthéon-Assas, préf. J.-F. Cesaro, n° 220.

24 S. Riancho, *Les principes directeurs du droit du travail*, 2025, Éditions Panthéon-Assas, préf. J.-F. Cesaro, n° 266 et s.

25 J. Pélissier, « La loyauté dans la négociation collective », Dr. ouvrier 1997, p. 496 et s, spéc. p. 497 ; J.-P. Lieutier, « Le renouveau de la loyauté dans la négociation d'entreprise », *Chroniques du travail* 2023, n° 13, p. 185 et s., spéc. p. 188.

26 J.-P. Lieutier, « Le renouveau de la loyauté dans la négociation d'entreprise », *Chroniques du travail* 2023, n° 13, p. 185 et s., spéc. p. 190.

27 T. Pasquier, « Les nouveaux visages de la loyauté dans la négociation collective », RDT 2018, p. 44 et s.

28 Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-41.507.

29 Cass. soc., 8 mars 2017, n° 15-18.080, PB.

30 J. Pélissier, « La loyauté dans la négociation collective », Dr. ouvrier 1997, p. 496 et s, spéc. p. 500.

31 C. trav., art. L. 2241-3, L. 2242-6 et L. 3122-21.

32 Cass. soc., 6 janv. 2016, n° 15-10.975, PB – Cass. soc., 14 nov. 2024, n° 23-20.551, D.

33 Cass. soc., 9 oct. 2019, n° 19-10.780, PB.

Jean Pélissier. L'émergence d'une expression procédurale de la loyauté en constitue sans doute le signe le plus manifeste. La loyauté n'est plus seulement un cadre juridique propice à la sanction de comportements dévians ; elle a aussi vocation à « promouvoir des comportements vertueux »³⁴. Cette conception de la loyauté est l'une des manifestations du mouvement de procéduralisation qui touche le droit de la représentation collective³⁵, et plus généralement le droit du travail³⁶. Il conduit à donner la priorité aux acteurs de la négociation collective de déterminer la substance des normes du droit du travail, la loi se limitant à énoncer les modalités de conclusion des accords collectifs. Soulignons au préalable que le cas de l'obligation de loyauté témoigne que cette procéduralisation n'est pas absolue : le législateur comme la jurisprudence conservent des marges de manœuvre non négligeables dans la détermination du contenu de celle-ci. Néanmoins, la consécration des accords de méthode depuis la loi du 8 août 2016 relève d'un changement de politique juridique. La voie conventionnelle permet désormais de définir « la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties »³⁷. La loi distingue le contenu obligatoire (le partage de l'information) du contenu facultatif de l'accord de méthode (les moyens supplémentaires accordés aux représentants du personnel)³⁸. Pour un auteur, le déploiement de tels accords constituerait le reflet du retour de la « fonction complétive ou créatrice d'obligation de la loyauté »³⁹. Il y aurait donc désormais deux exigences de loyauté : l'une légale et l'autre conventionnelle qui se complèteraient et se coordonneraient⁴⁰. Au fond, cette évolution du droit positif exprime une volonté du législateur de redéfinir les contours des rapports de négociation autour de la confiance et de la coopération⁴¹. Il est certes loisible de s'interroger sur la faisabilité d'un tel projet au regard de la structure des rapports de négociation collective qui reposent sur des antagonismes parfois difficiles à

réconcilier⁴². Il n'en demeure pas moins que l'évolution de la conception et de la fonction de la loyauté impose inévitablement une redéfinition de sa portée.

B. La portée de la loyauté

Bilatéralisation de l'obligation. L'approche traditionnelle défendue par la doctrine, notamment Jean Pélissier, est de considérer que le débiteur principal de l'obligation de loyauté dans la négociation collective serait l'employeur⁴³. L'exigence de loyauté serait caractérisée par une réciprocité relative en raison du particularisme du droit du travail. L'existence de droits collectifs propres aux salariés – le droit de grève et le droit à la négociation collective – justifierait un aménagement du régime civiliste de la bonne foi contractuelle⁴⁴. Au fond, la nécessité d'assurer l'effectivité du droit individuel des salariés à la négociation collective structurerait le régime de l'obligation de loyauté⁴⁵. Plusieurs éléments du droit positif suggèrent toutefois que l'exigence de loyauté est aujourd'hui nettement bilatéralisée. Le recours aux accords de méthode constitue en premier lieu le moyen d'imposer des obligations à l'ensemble des parties à la négociation. Un exemple révélateur est l'insertion de clauses réglementant la communication des parties à la négociation envers le personnel de l'entreprise⁴⁶. De rares accords peuvent même prévoir l'engagement moral de chaque partie de parvenir à un compromis⁴⁷. La bilatéralisation de l'obligation de loyauté peut ainsi résulter de la volonté des parties. Elle trouve aussi une concrétisation dans le Code du travail qui mentionne le « principe de loyauté *entre les parties* »⁴⁸. Plus encore, cette bilatéralisation semble surtout procéder d'un arrêt du 8 mars 2017 de la chambre sociale de la Cour de cassation⁴⁹. Le juge l'affirme expressément : l'exigence de loyauté concerne l'ensemble des parties à la négociation et non seulement l'employeur.

Justifications. L'évolution du droit positif témoigne ainsi d'un ancrage du régime juridique de la loyauté

34 T. Pasquier, « Les nouveaux visages de la loyauté dans la négociation collective », RDT 2018, p. 44 et s.

35 H. Revillon, « Retour sur l'essor de la procéduralisation du droit de la représentation du personnel », JSL, suppl. n° 600, p. 47.

36 J. Icard, *Analyse économique et droit du travail*, thèse G. Loiseau (dir.), 2012, Université Paris I-Panthéon-Sorbonne, p. 231 et s. ; G. Bargain, *Normativité économique et droit du travail*, 2014, LGDJ, préf. A. Supiot, n° 733 et s.

37 C. trav., art. L. 2222-3-1.

38 P. Adam, « Une négociation (collective) plus souple et plus loyale ? », SSL, n° 1742, p. 8.

39 T. Pasquier, « Les nouveaux visages de la loyauté dans la négociation collective », RDT 2018, p. 44 et s.

40 T. Pasquier, « Les nouveaux visages de la loyauté dans la négociation collective », RDT 2018, p. 44 et s.

41 H. Revillon, *Droit de la négociation collective et discours économique*, 2025, Dalloz, préf. A. Martinon, n° 507 et s.

42 H. Revillon, *Droit de la négociation collective et discours économique*, 2025, Dalloz, préf. A. Martinon, n° 507 et s. Sur la conflictualité de la négociation collective v. not. G. Lyon-Caen, « Critique de la négociation collective », Dr. soc. 1979, p. 350 et s. ; M. Poirier, « La négociation collective, reflet des finalités du droit du travail », Dr. ouvrier 2013, p. 78 et s.

43 J. Pélissier, « La loyauté dans la négociation collective », Dr. ouvrier 1997, p. 496 et s, spéc. p. 497 ; M.-A. Souriac, *Les accords collectifs au niveau de l'entreprise*, thèse G. Lyon-Caen (dir.), 1986, Université Paris I-Panthéon-Sorbonne.

44 Y. Chalaron, « La conduite de la négociation », Dr. soc. 1990, p. 584 et s., spéc. p. 590.

45 M. Miné, « La loyauté dans le processus de négociation collective d'entreprise », Travail et Emploi oct. 2000, n° 84, p. 47 et s., spéc. p. 50.

46 J.-P. Lieutier, « Le renouveau de la loyauté dans la négociation d'entreprise », Chroniques du travail 2023, n° 13, p. 185 et s., spéc. p. 207.

47 A. Donnette-Boissière et S. Norève, « Accord de méthode de négociation général et spécifique », BJT oct. 2019, n° BJT112d0.

48 C. trav., art. L. 2222-3-1.

49 Cass. soc., 8 mars 2017, n° 15-18.080, PB.

dans la conception civiliste de la bonne foi contractuelle. On comprend que les conventions et accords collectifs, par leur nature, obéissent aussi aux règles du droit des contrats⁵⁰. De plus, la bilatéralisation de l'obligation de loyauté opérée en droit du travail apparaît concomitante avec l'intégration dans le Code civil de dispositions spécifiques à la bonne foi dans les négociations précontractuelles⁵¹. Le ré-ancrage civiliste de l'exigence de loyauté dans la négociation collective s'exprime alors par la possible mobilisation de ces textes⁵².

Au-delà du lien de filiation établi avec le droit des obligations, la bilatéralisation de l'impératif de loyauté trouve son fondement dans les transformations structurelles du droit de la négociation collective. Pendant longtemps, la négociation collective a eu pour finalité d'améliorer la condition du travailleur subordonné. Le passage à une négociation de gestion conduit à renforcer l'intérêt de l'employeur pour la voie négociée⁵³. L'évolution du régime juridique de la loyauté dans la négociation collective traduit une recomposition de la finalité de celle-ci. Il s'agit aussi désormais de permettre à l'employeur de mieux se saisir de l'accord collectif et des opportunités économiques qui en découlent⁵⁴.

Variabilité de l'obligation. Cette bilatéralisation devrait conduire à uniformiser le régime juridique de l'obligation de loyauté en soumettant l'employeur et les représentants du personnel aux mêmes exigences comportementales. L'état du droit positif relativise cette intuition : l'employeur est assujéti à de nombreuses normes de conduite alors que le champ de l'obligation de loyauté des organisations syndicales apparaît plus restreint. Ce décalage entre les parties trouve notamment son origine dans le fait que s'exercent en arrière-plan de l'action syndicale certains droits fondamentaux des salariés⁵⁵. L'appréciation de l'obligation de loyauté dépend donc encore

aujourd'hui de la partie à la négociation comme le soulignait déjà le professeur Pélissier. Plus encore, l'analyse du contentieux laisse entrevoir que l'exigence de loyauté revêt une intensité variable selon la nature de l'accord collectif en cause. Dans une décision marquante du 4 juillet 2024, la cour d'appel de Paris a relevé que « le principe de loyauté dans les négociations de l'accord de performance collective revêt une particulière et nécessaire importance au regard des effets de ce type d'accord »⁵⁶. Autrement dit, les dérogations qu'opère l'accord de performance collective aux règles relatives au licenciement économique et à la modification du contrat de travail justifient une appréciation plus stricte de l'obligation de loyauté. En conséquence, l'employeur n'est pas ici admis à régulariser les négociations comme le permet pourtant le droit des contrats⁵⁷.

Spécificité de la sanction. La dimension civiliste de la loyauté dans la négociation collective doit ainsi être relativisée. Finalement, le régime juridique de l'obligation de loyauté navigue entre les principes du droit commun des contrats et des règles spéciales du droit du travail. Le régime de la sanction prononcée en cas de violation de l'obligation en constitue une nouvelle illustration. La méconnaissance de l'exigence de loyauté peut être source de nullité de l'accord collectif conclu. Logiquement, l'application du droit commun des contrats devrait conduire le juge à apprécier l'acte de déloyauté à la lumière des vices du consentement⁵⁸. Or le contentieux préélectoral démontre que le contrôle de la Cour de cassation se limite à constater l'existence matérielle d'un acte de déloyauté⁵⁹. Le juge prononce la nullité de l'accord collectif sans caractériser l'altération du consentement de l'organisation syndicale⁶⁰. Au-delà de ces considérations techniques, le régime de la nullité des accords collectifs a progressivement été détaché du droit civil par le législateur et la jurisprudence⁶¹.

50 G. Auzero, « L'exigence de loyauté en matière de négociation collective », in *Mélanges offerts à Geneviève Pignarre*, 2018, LGDJ, EAN : 9782275060651, p. 33 et s., spéc. p. 34.

51 G. Auzero, « L'exigence de loyauté en matière de négociation collective », in *Mélanges offerts à Geneviève Pignarre*, 2018, LGDJ, EAN : 9782275060651, p. 33 et s., spéc. p. 34 – C. civ., art. 1104 et 1112.

52 Y. Pagnerre, « Droit des contrats et accords collectifs, regards croisés », in D. Alix (dir.), *Mélanges en l'honneur du professeur Bernard Teyssié*, 2019, LexisNexis, p. 315 et s., spéc. p. 331.

53 G. Auzero, « L'exigence de loyauté en matière de négociation collective », in *Mélanges offerts à Geneviève Pignarre*, 2018, LGDJ, EAN : 9782275060651, p. 33 et s., spéc. p. 35.

54 H. Revillon, *Droit de la négociation collective et discours économique*, 2025, Dalloz, préf. A. Martinon, p. 374, n° 524.

55 T. Pasquier, « Les nouveaux visages de la loyauté dans la négociation collective », RDT 2018, p. 44 et s.

61 J. Icard, « L'action en nullité d'un accord collectif. Réflexion sur une non-théorie travailliste », RDC mars 2025, n° RDC20219.

Retour vers le principe de faveur BJT205q0

Lou THOMAS

Maître de conférences à l'université Paris Nanterre

Existe-t-il un principe de faveur en droit du travail ? S'il existe, doit-il être abandonné ? Dans deux articles parus au début des années 2000, Jean Pélissier invitait le lecteur à remettre en question ce qui pouvait sembler des évidences. Vingt-cinq ans plus tard, ces évidences n'en sont plus. Pour évoquer à nouveau le principe de faveur, un renversement de perspective est nécessaire.

Le principe de faveur est-il l'« âme du droit du travail » ? La formule, proposée en 1989 par Yves Chalaron, a connu un grand succès¹. Elle illustre en effet brillamment la spécificité du droit du travail, mettant en lumière sa fonction essentielle de protection des travailleurs. Pourtant, dix ans plus tard, le statut du principe de faveur reste fort discuté. Antoine Jeammaud, en 1999, le qualifie de « règle émergente », soulignant que « son affirmation est récente, et que sa substance comme sa portée paraissent bien incertaines encore »². Au contraire, c'est une règle déclinante que décrit, deux ans plus tard, Frédéric Bocquillon dans un article intitulé, de manière évocatrice, « Que reste-t-il du principe de faveur ? »³. Jean Pélissier a pleinement pris sa part dans ce débat important, par deux contributions parues en 2001. Dans la première, publiée au sein des mélanges en hommage à Jean-Maurice Verdier, il remarque que le principe de faveur est tellement malmené, par la doctrine comme par les juges, et que son existence même est menacée⁴. Dans la seconde, parue dans les mélanges dédiés au président Despax, il propose une interrogation apparemment plus radicale : « Existe-t-il un principe de faveur ? »⁵. Ces deux postures pourraient, de prime abord, sembler incompatibles. Elles sont pourtant complémentaires.

Dans le premier de ces articles, la réflexion de Jean Pélissier sur le principe de faveur s'inscrit dans une analyse plus globale des évolutions du droit de la négociation collective. Constatant les lacunes et faiblesses de ce droit, l'auteur se fait force de proposition. La légitimité des accords collectifs lui semblant insuffisante, il suggère, en particulier, que soit introduite au niveau de l'entreprise une double exigence

de majorité : une majorité d'engagement, les organisations syndicales représentatives signataires d'un accord d'entreprise devant avoir obtenu 30 % des voix des électeurs inscrits aux élections de représentants du personnel, et une majorité d'opposition, permettant aux organisations syndicales représentatives ayant obtenu davantage de voix de s'opposer à la conclusion de l'accord⁶. En contrepartie de ce renforcement des conditions de validation des accords collectifs, Jean Pélissier s'interroge sur l'opportunité du maintien du principe de faveur dans les rapports entre accords collectifs et contrats de travail. Selon lui, en effet, cette règle de conflit – outre qu'elle est fréquemment délaissée par les juges – serait inadaptée aux évolutions de la négociation collective, « les conventions [collectives] étant devenues des conventions “donnant-donnant” »⁷. Aussi le constat fait par l'auteur que « le principe de faveur [est] menacé » se double-t-il d'une invitation à ce que « la règle consacrée depuis de nombreuses années par le droit français soit abandonnée »⁸. Au soutien de cette proposition, Jean Pélissier renvoie aux droits américain et canadien, qui prévoient la prévalence de la règle conventionnelle sur la règle contractuelle, sans référence à son caractère plus ou moins favorable.

Dans son second article, spécifiquement consacré au principe de faveur, Jean Pélissier part d'une conception beaucoup plus étendue de la notion. S'appuyant sur des contre-exemples choisis, il procède, point par point, à la réfutation de l'idée selon laquelle il existerait un principe de faveur en droit du travail. Il en tire la conclusion que le principe de faveur n'est ni un principe présidant à la création des normes en droit du travail, ni un principe régissant leur interprétation. Il ne s'agirait que d'une règle destinée à régler certaines hypothèses de conflits de normes dans l'espace, qui ne mériterait donc nullement l'appellation de

1 Y. Chalaron, « L'application de la disposition la plus favorable », in *Les transformations du droit du travail. Etudes offertes à Gérard Lyon-Caen*, 1989, Dalloz, p. 243.

2 A. Jeammaud, « Le principe de faveur – Enquête sur une règle émergente », *Dr. soc.* 1999, p. 115.

3 F. Bocquillon, « Que reste-t-il du “principe de faveur” ? », *Dr. soc.* 2001, p. 255.

4 J. Pélissier, « Droit des conventions collectives – Évolution ou transformation », in *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXI^e siècle. Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier*, 2001, Dalloz, p. 95, spéc. p. 110.

5 J. Pélissier, « Existe-t-il un principe de faveur en droit du travail ? », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, 2001, PU des sciences sociales de Toulouse, p. 389.

6 J. Pélissier, « Droit des conventions collectives – Évolution ou transformation », in *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXI^e siècle. Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier*, 2001, Dalloz, p. 106.

7 J. Pélissier, « Droit des conventions collectives – Évolution ou transformation », in *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXI^e siècle. Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier*, 2001, Dalloz, p. 110.

8 J. Pélissier, « Droit des conventions collectives – Évolution ou transformation », in *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXI^e siècle. Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier*, 2001, Dalloz, p. 110.

principe que lui reconnaît généralement la doctrine. Jean Pélissier va cependant au-delà de cette critique de l'usage du terme « principe ». Il affirme en outre que l'idée d'un « droit de faveur », sous-tendue par celle d'un « principe de faveur », serait « irrecevable »⁹. En effet, pour lui, « rechercher une solution à une difficulté opposant deux parties en faisant systématiquement prévaloir celle qui est favorable à l'une des parties constitue une négation du droit ». Une telle démarche, assène Jean Pélissier, « présuppose l'absence de règle et consacre le non-droit »¹⁰.

La lecture croisée de ces deux contributions de Jean Pélissier au débat sur le principe de faveur fait apparaître deux questionnements distincts, qu'il est possible de poursuivre aujourd'hui, à la lumière des évolutions les plus récentes du droit du travail. Le premier porte sur son champ d'application, qui apparaît plus réduit que ce que la notion de « principe de faveur » pourrait laisser croire (I). Le second porte sur les conséquences qu'il convient de tirer de ce constat. Pour Jean Pélissier, le principe de faveur était ainsi à la fois une notion à combattre et une règle à abandonner (II).

I. Le principe de faveur : une règle dont le champ d'application est très réduit

Dans ses deux articles, Jean Pélissier s'attache à faire état du caractère particulièrement réduit du champ d'application du principe de faveur. L'auteur entend ainsi établir que le principe de faveur ne concerne ni l'élaboration des normes du travail (A), ni leur interprétation (B), mais seulement la résolution de certains conflits de normes (C). Cette démonstration s'appuie sur un examen méthodique des éléments permettant d'exclure le jeu du « prétendu principe de faveur ».

A. Principe de faveur et élaboration des normes du travail

S'agissant de l'élaboration des normes du travail, Jean Pélissier affirme que le législateur « n'a pas pour préoccupation première d'établir une règle qui soit favorable aux salariés », mais « cherche à dégager une règle adaptée aux conditions économiques et sociales de la période au cours de laquelle il intervient »¹¹. Il en va de même pour le juge qui, lorsqu'il a la charge

de dégager une règle de droit nouvelle, ne retient pas toujours la solution la plus favorable aux salariés. Pour Jean Pélissier, l'exclusion du principe de faveur s'étendrait enfin à la production conventionnelle de normes, comme en témoigneraient tant l'existence des « accords dérogatoires qui peuvent supprimer des droits consacrés par la loi au profit des salariés » que les règles de révision des accords collectifs¹². L'absence, en droit positif, d'un principe général de faveur, qui interdirait l'adoption de toute norme constituant un recul pour les droits et intérêts des salariés, est indubitable. Le Conseil constitutionnel a d'ailleurs refusé de qualifier de principe fondamental reconnu par les lois de la République au sens du Préambule de la Constitution de 1946 le principe selon lequel « la loi ne pourrait permettre aux accords collectifs de travail de déroger aux lois et règlements ou aux conventions de portée plus large que dans un sens plus favorable aux salariés »¹³.

Doit-on pour autant en conclure que le principe de faveur, en tant qu'il concerne l'élaboration des normes sociales, n'aurait aucune valeur juridique ? Au regard des évolutions – en partie postérieures aux écrits de Jean Pélissier – il est permis d'en douter. En effet, dès 2004, le Conseil constitutionnel qualifiait « le principe en vertu duquel la loi ne peut permettre aux accords collectifs de travail de déroger aux lois et règlements ou aux conventions de portée plus large que dans un sens plus favorable aux salariés » de « principe fondamental du droit du travail au sens de l'article 34 de la Constitution, dont il appartient au législateur de déterminer le contenu et la portée »¹⁴. On sait, bien sûr, que depuis le législateur s'est largement saisi de cette possibilité, allant jusqu'à vider la règle de (presque) toute substance s'agissant des rapports entre conventions collectives. Néanmoins, si l'intervention du législateur conduit à restreindre le champ d'application de la règle, elle ne la fait pas disparaître. En application de ce principe, le Conseil d'État a d'ailleurs énoncé dès le milieu des années 1990 que, « en vertu du principe général du droit du travail selon lequel un accord collectif de travail peut toujours comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur, le gouvernement (...) ne pouvait, en l'absence d'habilitation législative expresse, prévoir que des accords collectifs

9 J. Pélissier, « Existe-t-il un principe de faveur en droit du travail ? », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, 2001, PU des sciences sociales de Toulouse, p. 390.

10 J. Pélissier, « Existe-t-il un principe de faveur en droit du travail ? », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, 2001, PU des sciences sociales de Toulouse, p. 390.

11 J. Pélissier, « Existe-t-il un principe de faveur en droit du travail ? », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, 2001, PU des sciences sociales de Toulouse, p. 391.

12 J. Pélissier, « Existe-t-il un principe de faveur en droit du travail ? », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, 2001, PU des sciences sociales de Toulouse, p. 392 ; J. Pélissier, « Droit des conventions collectives – Évolution ou transformation », in *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXI^e siècle. Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier*, 2001, Dalloz, p. 109.

13 Cons. const., DC, 13 janv. 2003, n° 2002-465 : D. 2003, p. 638, obs. B. Mathieu.

14 Cons. const., DC, 29 avr. 2004, n° 2004-494.

pourraient déroger aux règles posées par le décret dans un sens défavorable aux salariés »¹⁵.

Par ailleurs, au niveau supranational, au moins deux manifestations d'un principe de faveur intéressant l'élaboration des normes sociales peuvent être mentionnées : les clauses de non-régression intégrées de manière quasi systématique dans les directives adoptées en matière sociale et le principe (général) de non-régression qui ressort de la doctrine du Comité européen des droits sociaux (CEDS) s'agissant de la mise en œuvre de la Charte sociale européenne. Les clauses de non-régression, dans les directives, sont intéressantes, mais elles interdisent seulement qu'il soit tiré prétexte de l'adoption de la directive pour réduire les droits des travailleurs¹⁶. Le principe dégagé par le CEDS, en revanche, est d'une très grande portée, puisqu'il suppose en théorie qu'il n'y ait pas de retour en arrière dans la progression des droits sociaux¹⁷.

On peut, enfin, signaler que l'idée de la non-régression des droits sociaux n'est pas complètement absente des débats contemporains en droit français : en témoigne la proposition de loi constitutionnelle du 28 mars 2025 « visant à prévenir toute régression des droits et libertés fondamentaux des femmes » qui prévoyait d'ajouter un alinéa à l'article 34 de la Constitution aux termes duquel « s'agissant des droits et libertés fondamentaux des femmes dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine, les dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ne peuvent en réglementer les conditions qu'en vue de les améliorer, de rendre leur reconnaissance ou leur exercice plus effectif ou de le concilier avec d'autres règles ou principes de valeur constitutionnelle »¹⁸.

In fine, le principe de faveur, en tant que norme applicable à l'élaboration des normes en droit du travail, connaît certainement une application limitée. Il n'en demeure pas moins un principe structurant du droit du travail.

B. Principe de faveur et interprétation des normes du travail

Jean Pélissier relève ensuite qu'en droit du travail, « l'interprétation retenue par les juges est parfois défavorable aux salariés »¹⁹.

Il paraît, sur ce point, difficile de défendre la position contraire. Il n'existe pas une maxime générale d'interprétation selon laquelle les règles du droit du travail s'interprètent en faveur du salarié. La formule, bien connue, selon laquelle « si un doute subsiste, il profite au salarié » est certes emblématique, mais elle n'est pas d'application générale. Elle ne joue que dans trois hypothèses, expressément prévues par le Code du travail : en matière disciplinaire²⁰, en cas de litige relatif à un licenciement ou à une démission²¹, ou encore en cas de litige lié à l'état de grossesse²². Surtout, s'agit-il vraiment d'une règle d'interprétation ? Elle fait peser le risque de la preuve sur l'employeur, certes, mais elle ne guide pas, à proprement parler, l'interprétation des règles du droit du travail.

Finalement, la seule règle prévoyant une interprétation en faveur du salarié pourrait bien être celle de l'article 1190 du Code civil, aux termes duquel « dans le doute, le contrat de gré à gré s'interprète contre le créancier et en faveur du débiteur, et le contrat d'adhésion contre celui qui l'a proposé ». Encore faudrait-il démontrer que le contrat de travail peut être qualifié de contrat d'adhésion²³.

C. Principe de faveur et règlement des conflits entre normes sociales

Jean Pélissier souligne en dernier lieu que le principe fondamental en droit du travail dégagé par la Cour de cassation « selon lequel, en cas de conflits de normes, c'est la plus favorable aux salariés qui doit recevoir application »²⁴, en dépit de sa formulation extensive, ne concerne pas tous les conflits de normes²⁵. Cette dimension est essentielle, car c'est en ce sens qu'est généralement entendue la notion de « principe de faveur » et que la Cour de cassation elle-même a pu, ponctuellement, s'y référer²⁶.

Jean Pélissier relève, tout d'abord, que la règle ne s'étend pas aux conflits de lois. Ceux-ci seraient en effet régis par d'autres principes d'articulation : la loi nouvelle se substitue à la loi ancienne, quand la loi spéciale prime sur la loi générale. Il affirme, ensuite,

15 Le principe a été formulé ainsi dans CE, 27 juill. 2001, n° 220067, mentionné au Lebon ; Dr. ouvr. 2002, p. 211, note F. Saramito et A. de Senga. La solution avait cependant été dégagée dès les années 1990, notamment par CE, ass., 8 juill. 1994, n° 105471 : Lebon.

16 Sur ces clauses, v. P. Rodière, *Droit social de l'Union européenne*, 3^e éd., 2022, LGDJ, Traité, n° 126, EAN : 9782275080840.

17 V. not. J.-P. Marguénau et J. Mouly, « Le Comité européen des droits sociaux face au principe de non-régression en temps de crise économique », Dr. soc. 2013, p. 339.

18 Prop. L. const. n° 1197, 28 mars 2025, visant à prévenir toute régression des droits et libertés fondamentaux des femmes.

19 J. Pélissier, « Existe-t-il un principe de faveur en droit du travail ? », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, 2001, PU des sciences sociales de Toulouse, p. 392.

20 C. trav., art. L. 1233-1.

21 C. trav., art. L. 1235-1 – C. trav., art. L. 1237-2.

22 C. trav., art. L. 1225-3.

23 M. Fabre-Magnan, « La réforme du droit des contrats : quelques contre-feux civilistes à la déréglementation du droit du travail », SSL, n° 1715, p. 5.

24 V. not. Cass. soc., 17 juill. 1996, n° 95-41.313 – Cass. soc., 17 juill. 1996, n° 95-41.745 : Bull. civ. V, n° 296 et 297.

25 J. Pélissier, « Existe-t-il un principe de faveur en droit du travail ? », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, 2001, PU des sciences sociales de Toulouse, p. 393.

26 V. not., en dernier lieu, Cass. soc., 12 janv. 2016, n° 14-11.473, D – Cass. soc., 13 juill. 2017, n° 15-29.124, D.

que tous les autres conflits de normes ne sont pas réglés par le principe de faveur, les juges écartant parfois son application. Il en va ainsi tout particulièrement dans les rapports entre conventions collectives et contrats de travail, les juges admettant notamment que les premières créent de nouvelles sujétions dans le silence des seconds ou qu'une révision des conventions collectives conduise à supprimer ou réduire un avantage relevant pourtant de ce qu'on a pu appeler le socle conventionnel²⁷. Il en va de même dans les rapports entre convention collective et usage, dans lesquels l'autorité de la première justifie sa prévalence sur le second.

Il est indubitable que de nombreux conflits de normes, en droit du travail, sont résolus sans référence au principe de faveur. Depuis le début des années 2000, on peut d'ailleurs faire le constat que le champ d'application de la règle s'est contracté. Elle n'est, en particulier, plus mobilisée que de manière marginale dans les rapports entre conventions collectives. Néanmoins, ces reculs sont la conséquence de l'action du législateur, dont l'intervention est rendue nécessaire par l'existence d'une règle générale et *par défaut* de résolution des conflits : la règle de l'application de la disposition la plus favorable aux salariés. Sauf mention contraire, c'est bien le principe de faveur qui régit les rapports entre la loi et la convention collective ou le contrat, entre la convention collective et le contrat ou entre les conventions collectives²⁸. Les contre-exemples cités par Jean Pélissier, s'ils invitent indéniablement à interroger la portée du principe de faveur, ne remettent pas en cause son existence.

II. Le principe de faveur : une notion à combattre, une règle à abandonner

Au-delà du constat de la multiplicité des exceptions à la règle, Jean Pélissier propose une critique sévère du principe de faveur. Cette critique porte d'abord sur la notion même. En pédagogue attentif, l'auteur se montre soucieux d'éviter tout malentendu qui pourrait naître de l'emploi de termes qu'il juge inappropriés : le principe de faveur ne serait pas un principe en droit du travail et l'idée de faveur devrait être récusée (A). Elle porte ensuite sur la règle, qu'il convien-

draît, selon lui, d'abandonner sinon totalement, du moins dans certaines de ses expressions (B).

A. Une critique de la notion à visée pédagogique

Pour Pélissier, le principe de faveur n'est pas un principe. Dans « Existe-t-il un principe de faveur en droit du travail », il défend que « ce que l'on veut appeler "principe de faveur" est une simple règle, le plus souvent d'origine légale, qui est quelquefois appliquée en dehors des situations précises visées dans certains textes. Affirmer son existence crée la confusion au lieu de susciter une réflexion plus approfondie sur la hiérarchie des normes en droit du travail »²⁹. La confusion naîtrait de ce qu'aucun principe général de faveur n'irriguerait le droit du travail dans son ensemble. Aucune règle juridique n'imposerait que le droit du travail soit, en toutes circonstances, orienté vers la protection des salariés. De surcroît, pour Jean Pélissier, il est heureux qu'il en aille de la sorte. Pélissier a des mots particulièrement durs contre l'idée même d'un principe de faveur : « Rechercher une solution à une difficulté opposant deux parties en faisant systématiquement prévaloir celle qui est favorable à l'une des parties constitue[rait] une négation du droit ». Une telle démarche, poursuit-il, « présuppose l'absence de règle et consacre le non-droit ».

Il y a donc, pour Jean Pélissier, un double rejet du principe de faveur. Le premier est un rejet de la formule, inadéquate, inapte à décrire la règle telle qu'elle existe dans le droit français. Cette critique sera réexaminée, bien plus tard, par Antoine Jeammaud, pour qui la réforme du droit du travail de 2017, en multipliant les exceptions à la règle de l'application de la norme la plus favorable, pourrait l'avoir « déchu de sa position de principe du droit du travail »³⁰. Elle ne serait plus alors qu'une « règle générale et de principe »³¹. Le choix de la Cour de cassation de continuer de s'y référer paraît cependant, comme ce dernier auteur avait pu l'envisager, démentir ce « pronostic ».

Le rejet du principe de faveur exprimé par Jean Pélissier allait cependant au-delà d'une mise en discussion du statut de la règle. Il exprimait en outre aussi une répudiation de l'idée même d'un droit de faveur, idée qui serait non seulement « fausse », mais

27 J. Pélissier, « Droit des conventions collectives – Évolution ou transformation », in *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXI^e siècle. Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier*, 2001, Dalloz, p. 108 et s.

28 Dans les rapports entre conventions collectives, le principe de faveur continue de régler les rapports non expressément visés par le législateur. V., par ex., dans les rapports entre conventions collectives de même niveau applicables en raison de la pluralité d'employeurs du salarié, Cass. soc., 8 janv. 2025, n° 22-24.797, FS-B : BJT févr. 2025, n° BJT204j7, obs. A. Lucchini ; Lexbase Social, févr. 2025, n° 1009, obs. L. Thomas.

29 J. Pélissier, « Existe-t-il un principe de faveur en droit du travail ? », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, 2001, PU des sciences sociales de Toulouse, p. 398.

30 A. Jeammaud, « Les principes dits "de faveur" ont-ils vécu ? », RDT 2018, p. 177.

31 A. Jeammaud, « Les principes dits "de faveur" ont-ils vécu ? », RDT 2018, p. 177.

surtout « dangereuse », en ce qu'elle porterait en elle rien moins que la négation du droit³².

Comment expliquer la virulence de cette charge ? On peut formuler l'hypothèse que le texte de Jean Pélissier présente un caractère avant tout pédagogique. Cette hypothèse peut s'autoriser du constat formulé par l'auteur que « l'expression principe de faveur est à l'origine de graves confusions »³³, la preuve en étant, selon lui, que « de nombreux étudiants, priés d'apporter une solution à un cas pratique, n'hésitent pas à retenir celle qui est la plus favorable au salarié (...) au motif qu'en droit du travail, il convient d'appliquer le principe de faveur »³⁴. Or, si l'on considère que ce sont bien eux qui sont les destinataires de l'article – et non Michel Despax, son dédicataire –, on est conduit à reconsidérer la thèse de l'auteur. Le moteur de l'écriture de ce texte ne serait, finalement, pas tant le désir de pourfendre le principe de faveur pour ce qu'il est effectivement, mais de dissiper un malentendu. Malentendu grave, pour Jean Pélissier, car il conduirait à se méprendre sur le droit du travail dans son ensemble en lui assignant une finalité qui ne serait pas la sienne. En s'attachant à démontrer, exemples à l'appui, que le principe de faveur n'inspire que de manière marginale les solutions aux problèmes juridiques qui surgissent à l'occasion des rapports de travail, il s'agirait donc de rappeler que le droit du travail n'est pas un droit de faveur pour les salariés. « Existe-t-il un principe de faveur en droit du travail ? » serait ainsi la contribution de Jean Pélissier, à sa manière et de son point de vue, à la démystification du droit du travail comme droit favorable aux salariés³⁵.

Cette interprétation du geste d'écriture de Jean Pélissier conduit à porter un regard distancié sur le contenu du texte. La méthode argumentative choisie par l'auteur consiste à affirmer que le principe de faveur n'est pas ce que sa dénomination pourrait laisser croire qu'il serait, et à le démontrer en apportant un certain nombre de contre-exemples, soigneusement choisis. Du point de vue de la dogmatique juridique, une telle méthode peut ne pas totalement convaincre. L'existence d'exceptions ne saurait, en effet, irrémédia-

blement disqualifier une règle³⁶. Cependant, dans la visée pédagogique qu'on peut lui reconnaître, l'article constitue une invitation à se départir de toute naïveté lors de l'étude du droit du travail. En somme, s'il ne s'agit pas véritablement de nier l'existence du principe de faveur, il importe de lui redonner sa juste place.

B. Une critique de la règle à visée prescriptive

La critique portée par Pélissier à l'encontre du principe de faveur n'est toutefois pas seulement d'ordre pédagogique ; elle se trouve mise au service d'un projet de réforme du droit du travail. Dans sa contribution aux mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier, Pélissier ne se contente pas de faire état de menaces pesant sur le principe de faveur. Il se prononce très nettement en faveur de son abandon, du moins dans les rapports entre conventions collectives et contrats de travail. Au soutien de cette proposition, il fait valoir le peu d'intérêt qu'auraient les employeurs à négocier des accords collectifs, sachant que le contrat de travail des salariés ferait obstacle à leur application uniforme au sein de l'entreprise. Il prend en particulier l'exemple des accords portant sur l'aménagement de la durée du travail. De manière significative, c'est sur ce point précis que le législateur interviendra, dix ans plus tard, introduisant dans le Code du travail (pour contrer une jurisprudence en sens contraire de la Cour de cassation) la règle selon laquelle « la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail »³⁷. Cependant, si cette disposition permet de contourner son application, il est toutefois notable que le législateur se soit manifestement refusé à remettre frontalement en cause le principe de faveur. Il en va de même pour les accords de performance collective, dispositif dont la finalité est indiscutablement d'assurer la prévalence de la norme conventionnelle sur le contrat de travail, mais qui repose sur le consentement – certes peu spontané – du salarié à cette primauté, puisque le salarié « peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord »³⁸. Le principe de faveur a indéniablement continué d'être malmené, et supporte aujourd'hui des exceptions de plus en plus nombreuses, mais il n'a pas été aboli.

En guise de conclusion, on peut s'interroger sur le regard qu'il convient de porter aujourd'hui sur le

32 J. Pélissier, « Existe-t-il un principe de faveur en droit du travail ? », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, 2001, PU des sciences sociales de Toulouse, p. 390.

33 J. Pélissier, « Existe-t-il un principe de faveur en droit du travail ? », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, 2001, PU des sciences sociales de Toulouse, p. 390.

34 J. Pélissier, « Existe-t-il un principe de faveur en droit du travail ? », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, 2001, PU des sciences sociales de Toulouse, p. 390.

35 Parmi les contributions les plus notables, v. A. Jeammaud, « Les fonctions du droit du travail », in F. Colin et a. (dir.), *Le droit capitaliste du travail*, 1980, PU Grenoble, Critique du droit, p. 149 ; G. Lyon-Caen, *Le droit du travail. Une technique réversible*, 1995, Dalloz, Connaissance du droit.

36 V., en ce sens, A. Jeammaud, « Les principes dits "de faveur" ont-ils vécu ? », RDT 2018, p. 177.

37 L. n° 2012-387, 22 mars 2012, art. 45 (actuel C. trav., art. L. 3121-43).

38 V. sur ce point A. Fabre, « La supériorité du contrat de travail en question », Dr. ouvr. 2017, p. 372, spéc. p. 379.

principe de faveur. Le danger perçu en son temps par Pélissier paraît bien dérisoire. On peut, sans trop prendre de risques, faire l'hypothèse que les étudiants de 2026 conçoivent plutôt le principe de faveur comme une relique du passé, et qu'aucun d'entre eux ne songerait à y voir un principe irriguant le droit du travail dans sa totalité. Et pourtant, le principe de faveur n'a pas disparu. Il demeure la règle de principe pour l'articulation des normes en droit du travail. En

dépit de la contraction de son champ d'application, il continue d'ailleurs de poser aux juges et à la doctrine des questions tant pratiques que théoriques passionnantes. Dans ces conditions, pour rendre hommage à Jean Pélissier qui s'évertuait à ébranler les certitudes, ne faudrait-il pas continuer de clamer, haut et fort, que oui, le principe de faveur existe (toujours) en droit du travail ?