

Introduction générale

1. Le droit du travail est le fruit d'un énorme paradoxe et ce, depuis les premières esquisses de sa construction. En effet, de tout temps, la relation de travail a été et reste encore une relation contractuelle soumise aux règles générales du droit des contrats, même si son contenu et la nature des contractants lui confèrent une spécificité particulière. Or, pour protéger la partie contractante considérée comme la plus faible, le droit du travail de source législative a élaboré un **statut salarial très protecteur**. La loi et/ou le contrat sont ainsi devenus les deux bornes entre lesquelles se sont inscrites toute l'histoire du droit du travail et l'évolution du contrat de travail. Une dimension plus collective a contribué à la construction de ce statut salarial avec l'effet normatif reconnu à la convention collective et l'impact de la **force obligatoire des accords collectifs** entre employeurs et représentants des salariés.

L'évolution est inévitable. Le contexte socio-économique constitue une forte incitation à la négociation la plus ouverte possible pour éviter les soubresauts des tensions sociales que les incertitudes de l'économie de marché font naître : restructuration et mondialisation de l'économie, réduction du secteur public, concurrence effrénée, niveau élevé du chômage, etc. Le contexte politique international, issu des deux guerres mondiales, reste marqué d'un double concept qui fonde et généralise le droit du travail dans le monde :

- la paix universelle ne peut être durable que si elle est « fondée sur la base de la justice sociale et d'un régime de travail réellement humain »¹ ;
- la condition des travailleurs de plus en plus nombreux ne peut s'améliorer que si elle est fondée sur des contributions des États légiférant et des partenaires sociaux contractualisant leurs interventions.

De ce double principe ont découlé les principales caractéristiques du droit du travail : l'importance des **sources internationales** dans sa construction (section 1), la **dimension conventionnelle** dans sa mise en œuvre

1. Préambule de la Constitution de l'OIT, 1919.

(section 2). En droit français, cette double dimension n'est pas sans poser nombre d'interrogations au vu de :

- la place prépondérante occupée par la loi dans la construction du droit, seule capable d'exprimer l'intérêt général et de préserver les intérêts particuliers ;
- la volonté égalisatrice d'un droit qui, pendant longtemps, n'a pas reconnu à la **négociation collective** une dimension normative à part entière **pouvant s'imposer au contrat individuel** (section 3).

SECTION 1

LA PRIMAUTÉ DE LA RÈGLE INTERNATIONALE ET SES PRINCIPES CONVENTIONNELS

2. En France, la relation de travail n'est pas régie par le seul droit du travail. Elle fait exister plusieurs domaines juridiques : droit civil, droit pénal, droit administratif et droit électoral. Elle fait appel à des droits complémentaires, celui de la sécurité sociale, de la santé ou encore celui des affaires. Autrement dit, le droit du travail est pluraliste quant à ses sources et moniste quant à ses règles propres dont nombre d'entre elles découlent du droit international, la France étant tenue de respecter les textes qu'elle a approuvés et ratifiés².

3. La **norme internationale** occupe une place particulière dans le monde du travail puisque l'Organisation des Nations Unies trouve son origine dans la recherche d'une paix mondiale à travers le respect des droits et devoirs des travailleurs dans tous les pays quels que soient leur régime politique et leur niveau de développement. Elle se traduit en trois textes fondateurs avec la Déclaration universelle des droits de l'homme³ et deux Pactes internationaux l'un relatif aux droits économiques, sociaux et culturels⁴ et l'autre relatif aux droits civils et politiques⁵. Ces textes traitent du droit du travail, du droit syndical et de la lutte contre toute forme de discrimination. La norme internationale passe concrètement par deux canaux très particuliers : les normes universelles de l'OIT et les normes régionales européennes qui se rejoignent et se complètent dans la primauté donnée à la négociation collective.

2. Constitution française du 4 octobre 1958, art. 55 et 88-1.

3. Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948. J.-F. CESARO, « Articulation de la norme interne et européenne », *JCP S*, 3 mars 2016, n° 17-18, 1155.

4. Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 16 décembre 1966.

5. Pacte des droits civils et politiques du 16 décembre 1966.

§ 1. Les normes universelles de l'OIT

4. Il existe un droit universel du travail. C'est l'œuvre de l'une des plus anciennes organisations internationales : l'**Organisation internationale du Travail (OIT)**, dont la France est membre depuis sa création en 1919. C'est une institution originale à divers titres. D'une part, en raison des objectifs qu'elle poursuit, à savoir la promotion de la paix universelle par l'émergence dans tous les pays des principes et valeurs de justice sociale et d'humanité⁶. D'autre part, à travers son fonctionnement qui repose essentiellement sur un principe conventionnel grâce à une structure tripartite unique en son genre : chaque État membre (187 au total) est représenté par deux délégués du gouvernement, un délégué des employeurs et un délégué des travailleurs au sein de la Conférence internationale du Travail⁷. Ce tripartisme fait de l'OIT un forum unique où se débattent les grands problèmes de l'impact des économies sur la situation des travailleurs et notamment des travailleurs les plus fragiles. L'originalité de l'OIT repose également sur son organisation qui s'appuie sur deux organes : l'un à vocation administrative, le **Bureau international du travail (BIT)** ; l'autre à vocation délibérante, la **Conférence internationale du travail** qui se réunit chaque année. L'OIT se singularise enfin par les domaines qu'elle traite : le bien-être physique, intellectuel et moral des travailleurs, les problèmes du plein-emploi, de la sécurité sociale, les problèmes économiques et financiers, l'application des droits de l'homme dans le monde du travail et des stipulations du Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels⁸.

Cette Conférence se réunit chaque année au mois de juin pour négocier et adopter les normes internationales du travail sous forme de conventions et de recommandations, lesquelles doivent être ratifiées par les États pour que leur contenu soit mis en œuvre. Une fois adoptées, ces conventions sont des traités internationaux ouverts à la ratification par les États membres et soumis dès lors au contrôle de leur application. L'OIT n'est donc pas un organe législatif, même si elle édicte des normes et définit des orientations. Mais en le faisant, elle constitue une magistrature d'influence, de conseil et d'incitation considérable pour la protection des travailleurs, la promotion d'un syndicalisme indépendant et démocratique représentatif des travailleurs autant que des employeurs⁹.

6. Association internationale pour la protection légale des travailleurs, fondée en 1901 à Bâle.

7. Pour la France, les travailleurs sont représentés par la CGT-FO, la CGT, la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et l'UNSA. Les employeurs sont représentés par le MEDEF et la CGPME.

8. Résolution 2200 A (XXI) de l'ONU du 16 décembre 1966.

9. Déclaration de l'OIT du 18 juin 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail et à son suivi.

5. Les normes de l'OIT sont toujours le fruit d'une négociation collective, d'abord entre les représentants respectifs des employeurs et des salariés, puis avec les délégués du gouvernement, chaque délégation gardant sa liberté de vote. Il ne s'agit donc pas d'un droit impératif au sens classique des traités mais d'un droit négocié, longuement d'ailleurs au sein de commissions spécialisées. Il va de soi que la nécessaire ratification qui engage un État aura d'autant plus de sens que le texte présenté à la ratification ne repose pas sur un désaccord majeur entre ceux qui auront à le mettre en application.

D'ailleurs, l'OIT distingue deux modes de production : **la convention** d'une part qui, ratifiée, entraîne l'obligation juridique d'en appliquer les dispositions ; et **la recommandation** d'autre part qui, bien que non contraignante, reste une incitation forte à adapter la législation nationale aux principes et droits fondamentaux en matière de travail, d'emploi, de protection sociale et de dialogue social¹⁰.

Ce faisant, l'OIT, par sa pratique et ses **188 conventions**, a élaboré un socle commun et universel du droit du travail impactant fortement les législations et les pratiques nationales dans tous les domaines de sa compétence¹¹. À l'origine, son action a été essentiellement normative, dans des domaines très sensibles du monde du travail (travail forcé, travail des enfants, discrimination)¹². Plus particulièrement, son action a impulsé la reconnaissance de deux droits fondamentaux identitaires de sa propre raison d'être : la liberté syndicale et le droit de la négociation collective¹³. Ce socle commun fait l'objet de 8 conventions dites « fondamentales » pour lesquelles l'OIT a lancé depuis 1995 une vaste campagne de ratification (86 % à l'heure actuelle), et de 4 autres conventions dites « de gouvernance » relatives aux instruments prioritaires dont les États doivent se doter pour un bon fonctionnement du système des normes internationales¹⁴.

10. Constitution de l'OIT, art. 19 et 22 ; Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998.

11. Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable du 10 juin 2008.

12. Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 ; Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ; Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 ; Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ; Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 ; Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

13. Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ; Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

14. Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 ; Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 ; Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 ; Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

6. Face aux problématiques de la mondialisation, l'OIT développe une démarche plus stratégique à base de coopération technique avec les pays en difficultés et de programmes de recherche et de formation, pour que chaque homme, de par le monde, accède à « *un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité* ».

Les recommandations n'ont certes pas la force juridique des conventions ratifiées, mais elles n'en constituent pas moins une magistrature d'influence non négligeable. D'une part, elles font l'objet d'un suivi régulier et annuel sur le degré de prise en compte par les États. Même si elles ne sont que des propositions ou des orientations, elles restent révélatrices de l'état du droit du travail dans un pays et de la qualité des relations de travail. D'autre part, elles sont le fruit d'une longue concertation entre partenaires de pays et de cultures différentes. Inévitablement, dans ce dialogue tripartite qui caractérise l'institution, les recommandations ouvrent un débat d'une autre nature et sous un éclairage différent entre les partenaires sociaux de chaque pays membre. Cette réalité a trouvé sa concrétisation au sein de la communauté européenne où les partenaires sociaux se concertent en vue d'une position commune (ou, à défaut, la moins divergente possible) lors de la Conférence annuelle.

Conventions ou recommandations se caractérisent surtout par l'accent mis sur la concertation, faisant de la négociation collective l'instrument premier de la création de la norme internationale. La règle légale demeure pour donner la force juridique, mais la règle conventionnelle reste la source de droit primordiale.

§ 2. Les normes régionales européennes

7. Il existe aussi, sans contradiction avec les orientations de l'OIT, un droit du travail européen. Il est issu des normes du **Conseil de l'Europe**, créé en 1949 par les 47 États membres signataires du traité de Londres. Pour l'OIT, dont ces États sont aussi membres, leur territoire constitue une zone régionale privilégiée, sinon exemplaire, d'application de ses grands principes fondamentaux.

En effet, le Conseil de l'Europe est à l'origine de deux grands textes intéressant le droit du travail faisant écho aux grands textes des Nations Unies. Le premier est la **Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales**¹⁵ dont l'originalité ne réside pas seulement dans le rappel des droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, mais surtout dans la création de la **Cour européenne des droits de l'homme**. Avec cette juridiction internationale, les droits de l'homme (et du travailleur) l'emportent désormais sur les législations et

15. Convention signée à Rome le 4 novembre 1950 et ratifiée par la France le 3 mai 1974.

pratiques nationales. Des recours individuels contre un État sont possibles et la Cour de cassation rend les dispositions de la Convention directement applicables à des litiges français¹⁶.

8. Le second texte est la **Charte sociale européenne révisée**¹⁷, le pendant du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (ONU-Pacte I). Elle présente l'originalité d'imposer aux États qui la ratifient l'application, en fonction de leurs différences économiques et sociales, la formule « **du double noyau flottant minimal** »¹⁸. En effet, ils ont d'abord la liberté de choisir un noyau extérieur de 10 sur 19 articles des droits et principes de la charte. Ensuite, ils peuvent choisir un noyau intérieur de 5 sur 7 articles qui définissent le champ des obligations engageant à long terme et les priorités qu'ils se donnent pour la mise en œuvre de leur politique sociale. Il s'agit donc d'obligations minimales mais chaque État contractant peut s'engager un peu plus s'il le souhaite. L'objectif est de tendre à l'exercice effectif d'un droit au travail équitable en terme de conditions et de rémunérations ainsi qu'à l'instauration concrète d'un dialogue social équilibré¹⁹.

Pendant longtemps et à la différence des dispositions du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels²⁰ ou des Conventions de l'OIT²¹, la Charte sociale semble ne pas avoir eu d'effet direct pour le justiciable français²².

Cependant, ce n'est désormais plus le cas pour les dispositions de la Charte portant sur le droit syndical (art. 5) et la négociation collective (art. 6)²³, traduisant ainsi l'importance reconnue à l'expression d'une véritable démocratie sociale²⁴. L'effet direct a également été reconnu à

16. Cass. (soc.), 18 décembre 2014, n° 13-26.351, inédit.

17. Convention signée le 18 octobre 1961 et révisée le 3 mai 1996.

18. Charte sociale européenne, art. 20.

19. Charte sociale européenne, art. 1^{er}, 5, 6, 12, 13, 16 et 19.

20. Cass. (soc.), 8 octobre 2014, n° 13-18.109, inédit.

21. Cass. (1^{re} civ.), 24 septembre 2014, n° 13-24.583, inédit.

22. Cass. (soc.), 17 décembre 1996, n° 92-44.203, inédit.

23. Cass. (soc.), 18 décembre 2013, n° 13-15.625, inédit.

24. La démocratie sociale s'entend de toutes les formes de négociation, de consultation, ou d'échange d'information, à tous les niveaux, entre les représentants des employeurs et les représentants des salariés d'un côté, et les pouvoirs publics de l'autre, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun. « Au cours de ces quinze dernières années, il est vrai que le droit du travail a connu une importante évolution dont les objectifs étaient justement formulés en termes de promotion de la démocratie sociale et/ou de développement du dialogue social » : G. COUTURIER, « Les paradoxes de la négociation de la loi », in G. COUTURIER et J.-F. AKANDJI-KOMBÉ (dir.), *Compétitivité des entreprises et sécurisation de l'emploi, le passage de l'accord à la loi*, Paris, éd. IRJS, 2013, p. 117.

la disposition relative au droit du licenciement (art. 24)²⁵. Hormis ces cas, la non-invocabilité des dispositions de la Charte reste la règle²⁶ et une constance pour le Conseil d'État, au motif qu'il s'agit d'un engagement n'ayant pas automatiquement de caractère exécutoire mais nécessitant une complétude par des mesures nationales²⁷.

9. Cette position devrait pourtant évoluer sous l'impulsion des textes fondateurs de l'intégration européenne²⁸ et surtout de l'intervention de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) dont l'interprétation du droit (chaque fois qu'elle est saisie) donne une priorité absolue au droit communautaire sur tout autre système juridique. En cherchant à rééquilibrer les enjeux économiques et financiers découlant du Traité de Maastricht²⁹, **l'Union européenne** a voulu se donner une dimension plus sociale avec **la Charte des droits fondamentaux** et s'assurer une mise en œuvre aussi pragmatique que volontariste. Ainsi, elle entend appliquer deux grands principes :

- celui de **la subsidiarité** quand un État n'est pas en mesure d'atteindre les objectifs communautaires ;
- et celui de **la proportionnalité** qui limite le contenu des règlements ou des directives aux seuls objectifs du traité sous le contrôle de la **Cour de Justice de l'Union européenne**.

Mais, dans un monde européen où prime le droit économique sous toutes ses formes, le droit social apparaît souvent comme le parent pauvre, victime des exigences du marché et de systèmes de relations professionnelles très différents. Cette Cour, magistrature de décision autant que d'influence, constitue le gardien vigilant d'une démocratie sociale à construire et d'un droit du travail commun à tous les travailleurs européens.

10. Il reste, malgré de nombreux avatars, que la Communauté européenne se caractérise en matière sociale par la reconnaissance du rôle des partenaires sociaux dans l'action normative européenne³⁰. Le dialogue social pour promouvoir « l'amélioration du milieu du travail, pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs » constitue l'un des piliers du modèle social européen³¹. Les partenaires sociaux sont reconnus comme

25. Cass. (soc.), 29 septembre 2014, n° 13-15.733. Voy. obs sous CE, 10 février 2014, n° 35899, obs. J. MOULY, « L'article 24 de la Charte sociale européenne sur le droit des salariés à ne pas être licencié sans motif valable est d'effet direct », *Dr. soc.*, 2014, p. 474.

26. Cass. (soc.), 19 septembre 2012, n° 11-19.016, inédit.

27. CE, 4 juillet 2012, n° 341533, publié au *Rec. Lebon*.

28. Traité de Rome 1957, Acte unique européen du 17 février 1986, Traité de Maastricht de 1992.

29. B. TEYSSIÉ, *Droit européen du travail*, 5^e éd., Paris, Litec, 2013, pp. 31 et s.

30. Accord sur la politique sociale, Traité d'Amsterdam.

31. Acte unique européen, art. 118A, Traité CEE 1957, art. 118.

une force de modernisation et de changement nécessaire à la construction de la politique sociale. Ainsi, la consultation des partenaires sociaux est obligatoire dans le domaine de l'emploi et de la politique sociale, mais facultative concernant les questions sectorielles et la transposition de la législation européenne au niveau national. Ils sont notamment associés à la gestion des changements dans l'organisation du travail, à la formation des travailleurs, à la promotion de l'égalité des chances et aux politiques de vieillissement actif. À l'instar de l'OIT, un dialogue social tripartite a été instauré pour la mise en œuvre des politiques économiques et sociales au sein d'organismes spécialisés³² et conforté par une représentativité des partenaires au niveau européen, tant des travailleurs³³ que des employeurs³⁴. Ce dialogue social peut être proactif puisque les partenaires sociaux ont la faculté de demander à ce que leurs accords soient adoptés sous forme de décision par le Conseil, après proposition de la Commission et information du Parlement européen. Ils peuvent aussi adopter des accords qui sont alors mis en place dans les États membres en fonction des procédures et pratiques nationales³⁵.

La priorité ainsi reconnue au dialogue social et à la négociation collective dans la construction de la norme sociale européenne, bien qu'elle reste encore timide, n'en constitue pas moins un élément référent de la politique sociale européenne. Surtout, elle représente un facteur d'influence dans les relations professionnelles internes à chaque pays par le double impact d'une légitimité créatrice de droit : la représentativité des organisations patronales et syndicales d'une part, et le principe conventionnel ratifié par les instances étatiques d'autre part.

SECTION 2

LA LOI NATIONALE FACE À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

11. Le rôle central donné par les instances internationales au dialogue social et à la négociation collective dans la création de la norme ne pouvait rester sans impact sur le droit français. Toutefois, le renforcement du rôle de la négociation collective pose la question du devenir de la loi et de sa place dans ce processus partagé de l'évolution de ce droit.

32. Sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi (art. 152 du traité UE) 2003 ; Comités du dialogue social sectoriel (1998).

33. Confédération européenne des syndicats (CES/ETUC) ; Confédération européenne des cadres (CEC) ; EUROCADRES.

34. BUSINESSSEUROPE (EN) ; l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) ; le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP).

35. TFUE, art. 155.

Pourtant, la loi est et restera en France la source essentielle du droit du travail, pour des raisons à la fois historiques et psychosociologiques³⁶. En effet, c'est bien par la loi qu'ont été obtenues, certes sous la pression populaire, les plus grandes conquêtes sociales dès le 19^e siècle : l'interdiction de l'emploi des enfants de moins de 12 ans, les congés payés, le droit de grève, la liberté syndicale, etc. C'est également par la loi qu'a été progressivement élaboré un statut général du salarié, bien que minimal mais commun à tous les salariés en matière de durée du travail, de santé au travail, de droit au licenciement notamment, et ce, quels que soient l'employeur ou l'entreprise. C'est aussi par la loi qu'ont été contournées la faiblesse du dialogue social et la propension aux conflits avant toute négociation. À cet égard, la loi a souvent été un instrument d'apaisement en donnant force juridique à des négociations de fin de conflit et un mode de régulation du climat social. Le rôle grandissant du juge en tant qu'interprète de la loi est également à noter. Il joue un rôle important dans les relations professionnelles en forgeant de nombreux concepts du droit social³⁷.

Mais le temps des conquêtes sociales, s'il n'est pas définitivement révolu, tend à s'estomper au profit de l'amélioration des acquis en matière de protection des travailleurs et de son extension au-delà du temps et du lieu de travail pour une reconnaissance du travailleur-citoyen. Dans un tel contexte, la négociation collective apparaît plus apte à répondre aux exigences et aux particularités de cette citoyenneté du travailleur que la dimension généraliste et impersonnelle de la loi. Le fruit de cette négociation sera-t-il alors complémentaire à la loi ou deviendra-t-il une source totalement autonome ?

36. V. LASSERRE-KIESOW, « La compréhensibilité des lois à l'aube du XXI^e siècle », *D.*, 2002, p. 1157.

37. F. FAVENNEC-HÉRY, « Jurisprudence et relations professionnelles : l'équilibre compromis ? », *JCP S*, 4 août 2015, n^{os} 31-35, 1289.

§ 1. L'accord collectif, une complémentarité organisée

12. Historiquement, la reconnaissance d'intérêts collectifs pouvant être défendus par des syndicats représentatifs a eu comme corollaire le droit de négocier des accords eux aussi collectifs³⁸. Faire de la convention collective un mode normal de détermination des relations de travail en était la conséquence logique³⁹, mais sans pour autant abandonner le domaine de la loi. Au contraire, il a été reconnu et confirmé progressivement que le droit du travail se caractérisait par une dualité de sources, puisque « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises »⁴⁰. **La place et le rôle de la loi** ne sont pas modifiés puisque la détermination des droits fondamentaux du droit du travail et du droit syndical relève de la compétence exclusive du Parlement⁴¹. Cependant, les partenaires sociaux se voient reconnaître plus d'espace dans le cadre pré-défini par la loi ainsi qu'une responsabilité particulière dans la mise en œuvre de la loi, et même dans son élaboration.

1.1. La négociation collective, instrument d'application de la loi

13. La négociation collective peut être un moyen pour les partenaires sociaux de s'approprier les apports de la loi en assurant la part réglementaire de celle-ci. En principe, c'est en effet à l'exécutif d'assumer cette responsabilité. Toutefois, le degré d'adhésion sera d'autant plus grand que la mise en application de la loi sera prise en charge par ceux qui en sont les destinataires. Il ne s'agit pas là d'une délégation du pouvoir réglementaire, mais seulement d'un moyen de s'assurer de sa bonne application.

38. Loi *Waldeck-Rousseau* dite de « liberté syndicale » du 21 mars 1884. Extrait du discours de Jules Ferry, le 31 janvier 1884, devant la chambre des députés pour présenter le projet de loi du 21 mars 1884 sur la liberté syndicale : « En autorisant les syndicats professionnels, ce gouvernement a mis en place une administration composée de l'élite des ouvriers prompte à l'arbitrage de la préfecture et capable d'isoler les agitateurs professionnels [...]. Pour prémunir la société de toute l'hystérie que représente la guerre sociale, il faut apprendre à l'ouvrier les lois naturelles avec lesquelles il se joue dans l'exercice de son métier, lui faire découvrir les phénomènes sociaux. Ce qui n'était dans d'autres temps que résignation ou révolte devant des nécessités incomprises peut devenir adhésion raisonnée et volontaire à la loi naturelle des choses » (*JO*, 1^{er} février 1884, p. 248).

39. Lois du 19 mars 1919 et du 24 juin 1936 relatives aux conventions collectives, précitées. J. RIVERO et G. VEDEL, « Les principes économiques et sociaux de la Constitution : le préambule », *Dr. soc.*, 1947, p. 95.

40. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, al. 8.

41. Constitution du 4 octobre 1958, art. 34.

14. La négociation collective participe à la mise en œuvre de la loi puisque si elle échoue, il est du devoir de l'exécutif de rendre applicable les dispositions législatives. La négociation ne peut se substituer au pouvoir réglementaire, ni empiéter sur son champ de compétence. La négociation ne peut être une condition impérative de mise en œuvre d'une loi, sauf à prévoir expressément qu'à défaut d'accord le pouvoir réglementaire reprendra ses droits. En fait, il s'agit d'une simple habilitation temporaire et conditionnelle qui est donnée à la négociation pour rendre plus effectives et efficaces les dispositions législatives.

15. Les partenaires sociaux se voient ainsi confier deux types de possibilités :

- soit la loi leur demande de négocier sur des hypothèses qu'elle a elle-même définies avant de les généraliser en tout ou partie. Ce fut le cas pour le droit d'expression en 1982⁴², la suppression de l'autorisation administrative de licenciement en 1986⁴³ ou pour la réduction du temps de travail en 1998⁴⁴. **La négociation collective se trouve alors bornée à la fois dans les enjeux à prendre en compte et dans les garanties à préserver ;**
- soit la loi leur laisse le choix de la rendre ou non applicable dans une branche sur la base d'options conditionnelles, par exemple en matière de formation professionnelle ou de réglementation du temps de travail. Dans ce cas, **la négociation collective se trouve légitimée dans un rôle créateur de droit, mais seulement dans l'espace que lui a défini la loi.**

Dans les deux cas, la loi reste la loi, seule diffère la marge laissée à la négociation collective pour son exécution, ce que le Conseil constitutionnel évoque en ces termes : « il est en effet loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions de travail ou aux relations du travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser, après une concertation appropriée, les modalités concrètes de mise en œuvre des normes qu'il édicte⁴⁵ ».

42. Loi n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise, dite loi *Auroux*.

43. Loi n° 86-797 du 3 juillet 1986 relative à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement.

44. Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (dite loi *Aubry*).

45. Décision du Conseil constitutionnel du 25 juillet 1989 relative au licenciement économique sur le double fondement de l'al. 8 du Préambule et de l'art. 34 de la Constitution de 1958.

1.2. La négociation collective, source conventionnelle de la loi

16. La négociation collective ne se situe pas toujours dans le cadre strict d'une simple mise en œuvre de la loi. Rien n'interdit d'ailleurs qu'une matière régie par la loi ne fasse l'objet d'une négociation et d'un accord collectif. La négociation peut donc participer à la création de la norme législative.

En effet, la loi reconnaît aux partenaires sociaux le pouvoir de s'accorder pour prendre « des dispositions plus favorables que celles des lois et règlements en vigueur⁴⁶ ». Ce pouvoir de déroger à la loi n'est pas sans limite. Il doit toujours respecter les principes à valeur constitutionnelle et les dispositions d'ordre public, ayant un caractère impératif ou énonçant des garanties échappant par nature au domaine conventionnel⁴⁷. Il doit toujours être plus favorable aux salariés que les minima prévus par la loi. De ce fait, le **principe de faveur** permet d'ajouter quelque chose à la loi, soit en la complétant, soit en l'améliorant par réduction ou suppression d'un avantage ou d'une garantie. Ce principe peut alors supprimer un avantage à condition d'apporter en compensation une contrepartie qui reste favorable aux salariés, sous le contrôle du juge⁴⁸. L'accord collectif se situe donc dans « un plus apporté à la loi », « un melius » dans un jeu « donnant-donnant » qui, soit améliore ce que donne la loi en l'adaptant au contexte de son application, soit abandonne les avantages ou garanties proposées par d'autres considérés comme plus intéressants ou plus conformes aux attentes (réglementation des horaires, des congés, etc.). Ce champ dérogatoire ne cesse de s'accroître, la loi se contentant de fixer les minima ou rendant accessibles à la négociation, notamment au niveau de l'entreprise, certaines dérogations⁴⁹, et ce dans les limites de l'ordre public social : les salaires minimaux, les classifications, les dispositions relatives au système de prévoyance Vie/Santé et celles traitant de la formation professionnelle.

17. **L'accord dérogatoire** constitue un support durable à un nouveau mode de production du droit du travail, ouvrant un nouvel espace à la négociation sociale tout en garantissant l'existence d'une norme « étatique » commune à tous. Il arrive même que la loi se comporte en supplétif d'un

46. C. trav., art. L. 2251-1.

47. Cass. (soc.), 13 décembre 2006, n° 05-44.073, *Bull. civ.*, V, n° 374, p. 360 ; Cass. (soc.), 12 juillet 2006, n° 04-48.351, *Bull. civ.*, V, n° 248, p. 234. A. JEAMMAUD et A. LYON-CAEN, « Suprématie de la Constitution et droit social », M. TROPER et D. CHAGNOLLAUD (dir.), *Traité international de droit constitutionnel*, Paris, Dalloz, 2012, p. 665.

48. Cass. (soc.), 17 décembre 2014, n° 13-19.834 ; Cass. (soc.), 11 décembre 2014, n° 13-17.575, inédit.

49. Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. B. TEYSSIE (dir.), *Le nouveau droit de la négociation collective (loi n° 2004-391 du 4 mai 2004)*, Paris, éd. Panthéon-Assas, 2004.

accord collectif qui n'aurait pas abouti alors qu'en principe, il est compétent pour fixer les dispositions en cause : taux de majoration des heures supplémentaires⁵⁰, ordre des licenciements⁵¹, répartition du personnel dans les collèges électoraux et des sièges entre les différentes catégories⁵², affectation de la réserve de participation⁵³. Les exemples ne manquent pas.

Cette supplétivité, qui reste contingentée dans le cadre de l'ordre public social⁵⁴, est de moins en moins exceptionnelle⁵⁵. Cela traduit une évolution certaine, notamment en matière de temps du travail, qui donne à la négociation collective la responsabilité première de fixer les modalités de mise en œuvre de la loi. Il ne s'agit plus de déroger à la loi, mais bien de la rendre viable. La loi devient seconde puisqu'elle ne trouve à s'appliquer qu'en l'absence d'accord collectif⁵⁶. Mais ce faisant, on reconnaît implicitement que les partenaires sociaux peuvent participer à l'élaboration des lois puisqu'on leur reconnaît déjà une part d'initiative dans son applicabilité.

18. D'ailleurs, la consultation désormais obligatoire des partenaires sociaux avant tout dépôt d'un projet ou d'une proposition de loi dans les domaines des relations du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle leur donne une responsabilité évidente⁵⁷. En effet, cette consultation peut ouvrir la porte à une concertation, voire à une négociation dont le législateur pourra s'inspirer, faisant ainsi de la négociation collective une source conventionnelle de la loi.

§ 2. L'accord collectif, une source autonome

19. La principale vertu que l'on reconnaît généralement au droit négocié tient au fait supposé qu'il **s'adapte naturellement au temps et au lieu de travail**. De ce fait, il ne pouvait rester cantonné au seul champ dérogatoire, d'autant qu'au niveau international, il occupe une **place privilégiée dans la construction du droit du travail**.

D'où une incitation très forte à la négociation collective dans le cadre d'un dialogue social totalement rénové et d'une représentativité

50. C. trav., art. L. 3121-36.

51. C. trav., art. L. 1233-5.

52. C. trav., art. L. 2314-11.

53. C. trav., art. L. 3323-5.

54. Cons. const., 7 août 2008, n° 2008-568 DC.

55. B. TEYSSIÉ, « De l'irrésistible (?) essor de l'accord dans le droit des relations de travail », *JCP S*, 6 mai 2014, n° 18-19, 1180.

56. Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ; C. trav., art. L. 3121-11 et L. 3122-2, al. 7.

57. C. trav., art. L. 1 créé par loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 (art. 3) ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative).

plus légitime des syndicats⁵⁸. Il s'agit tout d'abord de favoriser la négociation collective à tous les niveaux⁵⁹. C'est un moyen de réguler les relations de travail dans la mise en œuvre des dispositifs législatifs et réglementaires, et d'introduire une certaine flexibilité dans la gestion des entreprises avec une double incitation :

- légale, par la possibilité donnée de déroger aux normes supérieures (loi ou convention collective de branche) ;
- et financière, par des aides ou des exonérations incitatives à la conclusion d'accords collectifs⁶⁰ ou a contrario par des pénalités particulières⁶¹.

La double dimension instrumentale et procédurale constitue une composante de la négociation collective où l'État reste un acteur important quand la négociation collective suppose un dialogue social autonome⁶².

Or, deux éléments majeurs vont bouleverser le **rapport entre la loi et l'accord collectif**. Le développement du dialogue social, en facilitant une plus grande flexibilité des normes du travail, remet en cause la régulation conventionnelle de branche. La réforme de la représentativité syndicale, en donnant une nouvelle légitimité aux acteurs de la négociation collective, remet en cause l'équilibre entre la loi et l'accord collectif.

Déjà, la consultation obligatoire préalable susmentionnée donne à la négociation collective un véritable pouvoir de préemption sur un projet de réforme, d'autant plus fort qu'il se traduit par un accord collectif que le législateur ne pourra ignorer. Mais d'une autre façon, elle contraint les partenaires sociaux à se situer dans les perspectives des réformes voulues par le législateur. La loi garde ainsi sa primauté en intégrant les résultats de la négociation, sans pour autant conférer aux accords conclus d'autres effets que ceux prévus par leurs signataires⁶³.

58. F. FAVENNEC-HÉRY, « L'accès à la représentativité », *JCP S*, 29 mai 2012, n° 22, 1234 ; A. MAZEAUD, « Un nouveau droit syndical ou un droit syndical rénové ? », *JCP S*, 2012, 1240 ; B. GAURIAU, « Les transformations du droit syndical », *JCP S*, 30 juin 2015, n° 26, 1239.

59. B. TEYSSIÉ, *Droit du travail. Relations collectives*, 9^e éd., Paris, Litec, 2014 ; A. LYON-CAEN et T. SACHS, « ADN d'une réforme », *RDT*, 26 mars 2013, p. 162.

60. Loi n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise, dite loi *Auroux* ; loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, dite loi *Aubry* ; loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ; loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 relatif au travail des handicapés.

61. Pénalité de 1 % de la masse salariale sur l'emploi des séniors (2008) ou l'égalité professionnelle (2004).

62. H. OUAÏSSI, *Le travail de demain : rénovation ou révolution ?*, Paris, LGDJ, 2014, pp. 137 et s.

63. Cons. const., 13 janvier 2003, n° 2002-465 DC.

20. Mais, la négociation collective porte en elle une synergie telle qu'elle constitue une source autonome de droit⁶⁴. C'est le cas au niveau international où la norme est le fruit d'une concertation dont la légalité se confirme soit par la ratification, soit par le principe d'effet direct. C'est le cas au niveau national quand les partenaires sociaux sont invités à négocier avant que n'intervienne la loi soit pour étendre une convention collective, soit pour transformer un **accord national interprofessionnel (ANI)** notamment en texte législatif. À ce stade, c'est le degré de reprise à l'identique ou non qui va définir la place réelle de la loi par rapport à l'accord collectif.

En effet, dans le cadre d'une ratification d'une convention de l'OIT ou de l'Union européenne, le principe est simple : on ratifie ou on rejette. Dans le cas d'un accord collectif, la loi doit tenir compte de plusieurs données : l'abrogation préalable de dispositions législatives contraires, le respect des principes fondamentaux ou encore l'état de l'opposition des non signataires. Le respect législatif de l'accord, à condition qu'il soit largement majoritaire, est une nécessité pour développer la négociation collective et l'autonomie des partenaires sociaux. Le droit de modifier par la loi un accord est une responsabilité constitutionnelle qui ne peut se limiter, car elle est l'expression de l'intérêt général alors que le **droit négocié** relève d'intérêts particuliers, voire d'une somme plus que majoritaire d'intérêts particuliers⁶⁵.

Dès lors, la frontière entre le droit « étatique » (législatif et réglementaire) et le droit négocié doit être clairement définie pour éviter cette ambiguïté. Le droit « étatique » ne saurait se borner aux seuls grands principes ni se réduire aux seules dispositions procédurales relatives à la production négociée. Il a la lourde responsabilité de préserver le principe d'égalité, d'unifier les conditions juridiques de travail et d'emploi et d'assurer leur effectivité en confiant à la négociation collective le soin soit de participer à l'initiative législative, soit d'exercer un pouvoir réglementaire partagé⁶⁶. Le droit « étatique » ne saurait donc porter atteinte à des accords collectifs antérieurs légalement conclus⁶⁷ ni ignorer, sauf motif d'intérêt général suffisant, les modalités d'application par la convention des règles fixées par lui⁶⁸.

64. O. DUTHELLET DE LAMOTHE, « L'accord collectif, une source constitutionnelle du droit du travail », *Sem. soc. Lamy*, 10 avril 2012, n° 1533.

65. O. DUTHELLET DE LAMOTHE, « Les normes constitutionnelles en matière sociale », in J.-F. AKANDJI-KOMBÉ, *Le Conseil d'État et le droit social*, Paris, éd. Montchrestien, 2011, pp. 67 et s. Voy. aussi : « L'accord collectif, une source constitutionnelle du droit du travail », in P. WAQUET (dir.), *13 paradoxes en droit du travail*, Paris, éd. Lamy, 2012, p. 441. Voy. la thèse de I. ODOUL-ASOREY, *Négociation collective et droit constitutionnel. Contribution à l'étude de la constitutionnalisation des branches du droit*, préf. de M.-A. Souriac, coll. Bibl. de droit social, t. 29, Paris, LGDJ, 2013.

66. Cons. const., 16 août 2007, n° 2007-556 DC.

67. Cons. const., 7 août 2008, n° 2008-568 DC.

68. Cons. const., 29 avril 2004, n° 2204-494 DC.

Cette répartition des rôles s'applique déjà pour l'essentiel avec les accords nationaux interprofessionnels dont le contenu reçoit de fait un agrément législatif et fait de la négociation collective une source de droit partagée. La dimension « réglementaire » donnée à la négociation collective se retrouve aux niveaux inférieurs, où la part novatrice du droit créé se limite pour l'essentiel au principe de faveur et au pouvoir dérogatoire, les deux créant un droit autonome d'adaptation⁶⁹. Mais en libéralisant la négociation au plus près du terrain, on fait de l'accord collectif une source autonome de droit dont la spécificité sera de répondre aux réalités locales et dont la singularité sera de s'inscrire dans le respect de la hiérarchie des normes et dans une bonne **articulation entre la branche et l'entreprise**⁷⁰.

SECTION 3

LE CONTRAT INDIVIDUEL FACE À L'ACCORD COLLECTIF

21. Le rapport entre norme légale et norme négociée, dès lors qu'on ne peut contester leur rôle respectif et complémentaire dans la création de la norme, pose le problème de leur impact sur la **liberté contractuelle**. Cette question se pose d'autant plus que se développe la négociation collective au niveau de l'entreprise et dont les thèmes relèvent moins de la protection des droits des travailleurs que de leur employabilité.

En principe, le contrat de travail est la source première de toute relation de travail. Employeur et salarié peuvent ainsi convenir de dispositions contractuelles plus favorables que les dispositions législatives ou conventionnelles. En cas d'un nouvel accord collectif, le contrat de travail ne peut être modifié que si les dispositions conventionnelles sont plus avantageuses que le contrat⁷¹. Cette modification est automatique et impérative puisque le salarié ne peut valablement renoncer à un droit qui lui est reconnu par le statut collectif⁷². L'accord collectif s'impose donc au contrat individuel chaque fois que la comparaison, avantages par avantages, est plus favorable au salarié.

Mais cette situation ne serait donc pas la même au cas où les dispositions conventionnelles seraient moins favorables, sauf si le salarié les

69. F. MOREL, « Perspectives de développement de la négociation collective », *JCP S*, 13 mars 2012, n° 11, 1106.

70. J. BARTHÉLÉMY et G. CETTE, « Pour une nouvelle articulation des normes en droit du travail », *Dr. soc.*, janvier 2013, n° 1, études, p. 14. F. FAVENNEC-HERY, « L'articulation de la loi avec les accords collectifs », *JCP S*, 3 mars 2016, n°s 17-18, 1148.

71. E. PESKINE, « La célébration de l'accord collectif d'entreprise », *Dr. soc.*, 2014, p. 438. R. VATINET, « L'articulation de la loi et des accords collectifs avec le contrat de travail », *JCP S*, 3 mars 2016, n°s 17-18, 1151.

72. Cass. (soc.), 18 octobre 2006, n° 04-44.602, *Bull. civ.*, V, n° 314, p. 301.

accepte expressément et donne ainsi son accord pour voir son contrat modifié.

Une telle position est en contradiction avec la volonté répétée du législateur de donner une **primauté à la négociation collective** et à sa production. En effet, la volonté de **développer le dialogue social à tous les niveaux**, et notamment au plus près des réalités locales d'une entreprise⁷³, a pour corollaire la force juridique reconnue à l'accord collectif en tant que source de droit s'imposant au contrat individuel, même en cas de clauses moins favorables⁷⁴.

22. Ce faisant, la dimension économique qu'impose la gestion des entreprises ne remet pas en cause la dimension juridique du contrat de travail. Mais la protection des droits du travailleur, ne s'arrêtant pas au seul respect des clauses contractuelles, doit intégrer ses nouveaux besoins en termes de formation, de mobilité⁷⁵ ou de maintien dans l'emploi, autant d'éléments qui participent à la sécurisation de l'emploi et à l'employabilité future du salarié⁷⁶.

Ainsi, les **accords collectifs** (aménagement du temps de travail, répartition du temps, etc.) deviennent une véritable source du pouvoir de gestion de l'entreprise. Les **accords de mobilité** entraînent un effacement temporaire du contrat de travail pendant le temps de la mobilité volontaire du salarié ou tant qu'il ne signe pas un autre contrat dans une autre entreprise⁷⁷. Les **accords de maintien de l'emploi** impactent les clauses contractuelles en matière de rémunération ou de durée du travail. Mais ils ne constituent pas des atteintes au contrat, seulement un aménagement particulier pour le préserver, surtout pour faire face à des difficultés économiques, les anticiper ou préparer les transitions nécessaires. Dans le même esprit, le Code du travail ouvre désormais aux entreprises la possibilité d'adapter, par voie d'accord collectif, leur organisation aux variations d'activité. Ces accords dénommés « **accords de préservation ou de développement de l'emploi** », parfois qualifiés d'accord pour l'em-

73. Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale.

74. Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, art. 45 ; C. trav., art. L. 3122-6 : « 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 ». Loi *Aubry* n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

75. Certains préconisent la mise en place d'un système de bonus-malus pour les employeurs qui favorisent les mobilités choisies : E. WASNER, Rapp. Institut Montaigne, avril 2012.

76. Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. J. BARTHÉLÉMY et G. CETTE, « Quelle articulation entre contrat de travail et accord collectif ? », *Cahiers du DRH*, 2011, n° 181.

77. P. MORVAN, « Les accords de mobilité dans la loi du 14 juin 2013 », *JCP S*, 6 mai 2014, n°s 18-19, 1184.

ploi « offensifs », par opposition aux accords de maintien de l'emploi dit « défensifs », ne sont pas, contrairement à ces derniers, subordonnés à des difficultés économiques⁷⁸. Les accords de sauvegarde de l'emploi sont le parfait exemple de ces accords « donnant-donnant ». Ils reposent en fait sur les éléments fondateurs du contrat de travail, tout en les adaptant aux aléas économiques et sociaux, puisqu'ils instaurent un double engagement : la préservation de l'emploi pour l'employeur, la réduction de certains avantages pour le salarié. Ils présentent un autre avantage : la judiciarisation marque le pas au profit d'un dialogue social plus équilibré et, en cela, plus responsable. Les partenaires sociaux deviennent les mandataires des salariés pour que l'intérêt collectif s'impose sans se faire au détriment de l'intérêt individuel.

23. À la vérité, s'organise progressivement un **droit du travail toujours protecteur**, encadré par un corpus législatif qui donne la primauté au contrat individuel. Ce droit du travail vivant et évolutif place l'emploi au cœur de la relation de travail et le dialogue social au centre d'un double équilibre. On tend en effet à privilégier l'accord collectif sur la réglementation chaque fois que les enjeux économiques et sociaux l'imposent et l'intérêt individuel sur le contrat collectif chaque fois que les parcours professionnels l'exigent.

Dans un monde d'incertitudes, la sécurité ne s'exprime plus dans la permanence d'un contrat de travail avec le même employeur, sur le même poste et dans la même entreprise. Elle se trouve dans les capacités individuelles au changement. Le collectif ne s'exprime plus ni dans la revendication pour obtenir davantage, ni dans le blocage pour conserver les acquis, mais dans la capacité à prévoir les évolutions, canaliser les attentes et assurer les transitions nécessaires.

Dans un monde du travail éclaté, les risques d'une **individualisation** des comportements sont évidents. Le contrat de travail y participe naturellement puisqu'il intègre tous les éléments qui fondent la relation du travail et son devenir, éléments de plus en plus individualisés dans un cadre légal et conventionnel très défini. Ce n'est pas seulement un travail qui est recherché, c'est une manière de vivre, une reconnaissance de ses savoirs, une capacité à évoluer et à changer (**Partie I**). Face à cette individualisation croissante, le collectif a toute sa part d'action pour aider à la construction de parcours professionnels, pour développer l'esprit d'équipe et d'entreprise, pour améliorer un cadre de vie qui fasse naître une communauté au travail. Là se trouve le défi moderne et futur d'un dialogue social innovant et permanent (**Partie II**).

78. C. trav., art. L. 2254-2 à L. 2254-6 créés par loi « Travail » n° 2016-1088 du 8 août 2016 (art. 22).



POUR ALLER PLUS LOIN

CESARO J.-F., « Articulation de la norme interne et européenne », *JCP S*, 3 mars 2016, n^{os} 17-18, 1155.

COUTURIER G., « Les paradoxes de la négociation de la loi », in COUTURIER G. et AKANDJI-KOMBÉ J.-F. (dir.), *Compétitivité des entreprises et sécurisation de l'emploi, le passage de l'accord à la loi*, Paris, éd. IRJS, 2013, p. 117.

OUAISSI H., *Le travail de demain : rénovation ou révolution ?*, Paris, LGDJ, 2014.

PESKINE E., « La célébration de l'accord collectif d'entreprise », *Dr. soc.*, 2014, p. 438.

VATINET R., « L'articulation de la loi et des accords collectifs avec le contrat de travail », *JCP S*, 3 mars 2016, n^{os} 17-18, 1151.

VERKINDT P.-Y., « Ankylose et inflammation. A propos de l'articulation des normes en droit du travail », *JCP S*, 3 mars 2016, n^{os} 17-18, 1159.

VERKINDT P.-Y., « L'association des syndicats à l'élaboration de la loi », *Dr. soc.*, décembre 2015, n^o 12, 954.

TEYSSIÉ B., « De l'irrésistible (?) Essor de l'accord dans le droit des relations de travail », *JCP S*, 6 mai 2014, n^{os} 18-19, 1180.