

# Principe de faveur et hiérarchie des normes en droit du travail



## Principe de faveur et hiérarchie des normes en droit du travail

En droit, il est très fréquent que deux normes aient un contenu qui se contredise. La question est alors de savoir laquelle prime, et donc quelle norme va s'appliquer. Pour résoudre ces conflits de normes, il existe deux solutions, soit on effectue une combinaison de sources, soit on cherche la solution à travers l'idée de hiérarchie des sources. Dans toutes les branches du droit françaises, on a choisi cette seconde solution. Ainsi le système juridique français est fondé sur le principe

## Résumé du document

**E**n droit, il est très fréquent que deux normes est un contenu qui se contredit. La question est alors de savoir laquelle prime, et donc quelle norme va s'appliquer. Pour résoudre ces conflits de normes, il existe deux solutions, soit on effectue une combinaison de source, soit on cherche la solution à travers l'idée de hiérarchie des sources. Dans toutes les branches du

sur le règlement, qui prime sur les décrets, qui priment sur les arrêtés. Cependant, le droit du travail dispose en plus d'une source particulière. En effet, à côté du droit légal du travail, on trouve un droit conventionnel du travail. Ce dernier se manifeste au travers des conventions collectives et accords collectifs que l'on peut définir de la manière suivante : ce sont des accords signés, d'une part, par les organisations syndicales représentatives de salariés et d'autre part, par les organisations ou regroupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris isolément, en vue d'arrêter un ensemble de règles dont les négociateurs fixent le champ d'application. Ainsi, se pose un problème : à quel niveau va-t-on intégrer ce droit conventionnel dans la hiérarchie traditionnelle des normes ? Le droit du travail a répondu lui-même à cette question, puisque l'une de ses caractéristiques est d'avoir énoncé un principe de faveur. Ce principe permet d'appliquer, en cas de conflit de norme, la norme la plus favorable au salarié. La question est donc de savoir si ce principe de faveur, malgré ses nombreuses et récentes limitations, met en place une hiérarchie des normes atypique ? Pour répondre à cette question, après avoir vu comment le principe de faveur, parfois remis en cause entre les lois et les normes conventionnelles, trouble l'application traditionnelle de la hiérarchie des normes (I), nous verrons que malgré la loi du 4 mai 2004, la plus importante limitation du principe de faveur aujourd'hui, ce principe reste à la base d'une hiérarchie des normes atypique au droit du travail (II).

## Sommaire

### I) Le principe de faveur, facteur de bouleversement de la hiérarchie des normes traditionnelle, remis en cause entre les lois et les normes conventionnelles

- A) L'absence de hiérarchie traditionnelle des normes du fait de la manifestation du principe de faveur dans l'ordre public social
- B) Remise en cause du principe de faveur entre les lois et les normes conventionnelles : l'ordre public absolu et l'ordre public social dérogatoire

### II) La résistance du principe de faveur à la base d'une hiérarchie des normes atypique, malgré la loi du 4 mai 2004

- A) La loi du 4 mai 2004, aménagement du principe de faveur désordonnant encore plus la hiérarchie des normes
- B) La présence encore forte du principe de faveur à la base d'une hiérarchie des normes atypique

## Extraits

[...] La meilleure expression de ce principe de faveur, en droit du travail français, se manifeste dans l'ordre public social. En effet, ce dernier est un instrument de protection mais aussi de promotion du statut social du salarié puisque l'essentiel du droit du travail français repose sur cet ordre public social. Ainsi, en dehors du champ conventionnel, dans l'ordre public social, la source inférieure, pour être appliquée, doit impérativement se révéler plus favorable au salarié que la norme supérieure. Par conséquent, on ne peut pas appliquer au salarié une norme qui lui serait moins favorable. [...]

[...] La question est donc de savoir si ce principe de faveur, malgré ses nombreuses et récentes limitations, met en place une hiérarchie des normes atypique ? Pour répondre à cette question, après avoir vu comment le principe de faveur, parfois remis en cause entre les lois et les normes conventionnelles, trouble l'application traditionnelle de la hiérarchie des normes nous verrons que malgré la loi du 4 mai 2004, la plus importante limitation du principe de faveur aujourd'hui, ce principe reste à la base d'une hiérarchie des normes atypique au droit du travail (II). [...]

[...] Or d'après ce principe majoritaire, pour qu'un accord soit valide et puisse, par conséquent déroger à une norme conventionnelle de niveau supérieur, il faut que la majorité des syndicats représentatifs et des organisations patronales représentatives soient d'accord sur cette norme. Ce principe devrait donc limiter les dérives. En effet, il devrait y avoir très peu d'accord valide, dérogeant à une norme supérieure, qui soit excessivement défavorable au salarié. Enfin, les accords dérogatoires par rapports à la loi sont encadrés, tout n'est pas possible. Ainsi, les partenaires sociaux ne peuvent déroger aux règles légales que dans les domaines et les limites fixés par la loi. [...]

[Lecture](#)   [Résumé](#)   [Sommaire](#)   **[Extraits](#)**

... sens plus défavorable au salarié que la situation prévue par la loi. On parle alors d'accords collectifs dérogatoires. Ce sont bien, dans le cadre des accords collectifs dérogatoires, qui se sont multipliés ces dernières années, les partenaires sociaux qui ont voulu que cette norme inférieure, moins favorable au salarié, soit supérieure à la loi. [...]

[...] La présence encore forte du principe de faveur à la base d'une hiérarchie des normes atypique On pourrait penser, au vu des limites apportées ces dernières années, que le principe de faveur a presque disparu, mais bien au contraire. D'une part, aujourd'hui, l'ordre public absolu est marginal. D'autre part, la loi du 4 mai 2004 ne revient pas sur le principe de faveur entre les lois et les normes conventionnelles. Les articles L. 132-4 et L.132-5 du code du travail reste inchangés. [...]

## DOC

[Télécharger](#)

Nombre de pages	<b>3 Pages</b>
Langue	<b>français</b>
Format	<b>Word</b>
Date de publication	<b>28/11/2007</b>
Consulté	<b>42 fois</b>
Date de mise à jour	<b>28/11/2007</b>

Lecture en ligne  
et sans publicité !

Contenu vérifié  
par notre comité de lecture

⊖ [Civ. 1ère, 22 juin 2004](#)

[Conseil d'Etat, Gardedieu, 8 février 2007](#) ⊕

### Les plus consultés

- 1 [Cour de cassation, chambre sociale, 21 septembre 2017 - Offre et promesse...](#)  
COMMENTAIRE D'ARRÊT DE 8 PAGES - DROIT DU TRAVAIL

---

- 2 [Cour de cassation, chambre commerciale, 2 décembre 2008 - Fiche d'arrêt : la...](#)

---

- 3 [Cours de droit des relations individuelles du travail - Le contrat de travail...](#)

---

- 4 [Chambre Sociale de la Cour de cassation, 13 novembre 1996 - qualification...](#)

### Les plus récents

- [La question du cumul de la qualité de salarié et de gérant d'une SARL](#)  
COURS DE 3 PAGES - DROIT DU TRAVAIL  
M. X fit l'objet d'une sollicitation de la part de la SARL Y Montpellier, aux fins de...

---

- [Droit des ressources humaines - Fiche technique sur le travail social](#)

---

- [Cour de cassation, chambre sociale, 5 avril 1995, arrêt Thomson Vidéocolor -...](#)

---

- [Cour de cassation, chambre sociale, 26 mars 2014 - Sanctions pour manquements...](#)

---

- [Cour de cassation, chambre sociale, 12 septembre 2018 - Licenciement pour...](#)

### Dossier populaire

[Commentaire de l'arrêt de la chambre criminelle de la cour de cassation en date du 1er juin 1967 'Canivet et Dame Moret'](#)

### Méthodologie de la dissertation juridique

[La dissertation juridique >](#)

## Consultez tous nos documents en illimité !

Lecture multi-formats & intégrale  
et sans publicité !

Sans engagement minimum  
avec notre liseuse dédiée !

Documents relus & validés  
Contenu garanti

[Découvrez nos formules d'abonnement](#)

### Nos dossiers juridiques

DROIT

#### [Les cas pratiques en droit](#)

La capacité à mobiliser ses connaissances et la capacité à raisonner juridiquement seront évaluées dans l'exercice du cas pratique.

[120 DOCUMENTS CLÉS](#)

#### [La faute personnelle](#)

120 DOCUMENTS CLÉS

#### [Le régime parlementaire](#)

120 DOCUMENTS CLÉS

#### [Le rapport de stage en droit](#)

120 DOCUMENTS CLÉS

#### [La responsabilité civile](#)

120 DOCUMENTS CLÉS

#### [La chambre criminelle](#)

120 DOCUMENTS CLÉS

#### [Le recours pour excès de pouvoir](#)

120 DOCUMENTS CLÉS

[TOUS NOS DOSSIERS JURIDIQUES »](#)

### Le blog juridique

ACTUALITÉS EN DROIT

[L'avis consultatif de la Cour européenne des droits de l'homme et la reconnaissance du lien de filiation entre un enfant né d'une GPA à l'étranger et la mère d'intention](#)

[Dissertation juridique : Le secret professionnel est-il absolu ?](#)

[Cas pratique corrigé en droit des personnes et de la famille - l'union des majeurs protégés](#)

[Droits de l'homme / Rackete et autres](#)

[Enarques, Avocats, la question des formations communes avec les magistrats](#)

[Fichage des mineurs isolés étrangers - le Conseil d'Etat accepte de renvoyer au Conseil constitutionnel une QPC](#)

[Notre blog »](#)

### Ils ont utilisé DDJ

“ *Méthodologie complète*

— Camille

### En savoir plus

[Qui sommes-nous](#)

[Aide](#)

[Contact](#)

[Devenir contributeur](#)

[Blog](#)

[Partenaires](#)

[Dissertation sur commande](#)

[Analyse de plagiat sur Pimido](#)

### Catégories

[Droit privé & contrat](#)

[Droit public & international](#)

### Conditions

[CGU](#)

[Politique de confidentialité](#)

[Conditions de vente sujet à la demande](#)