

Que reste-t-il du principe de faveur ?

TRAVAIL & EMPLOI | 17 AOÛT 2017

By: Jeanne Menjoulet - [CC BY 2.0](#)

Si beaucoup s'accordent à dire que le principe de faveur est « l'âme du droit du travail », il ne fait cependant pas l'unanimité, et les intentions du nouveau président Emmanuel Macron peuvent nous rendre pessimistes quant à l'avenir de ce principe.

Vous aimez cet article ? Partagez le !

Tweeter

Share



Par Alexis Gaudex.

Au printemps 2016, un grand nombre de citoyens français sont descendus dans la rue protester contre la loi Travail de Myriam El Khomri. Il était fréquent d'entendre que cette loi porterait atteinte au droit des salariés car la hiérarchie des normes se verrait bouleversée, ainsi que le principe de faveur.

Cependant, nous pourrions constater au fil de cet article que cette loi n'est pas une rupture brutale avec le passé. Si beaucoup s'accordent à dire que le principe de faveur est « l'âme du droit du travail », il ne fait cependant pas l'unanimité, et les intentions du nouveau président Emmanuel Macron peuvent nous rendre pessimistes quant à l'avenir de ce principe.

QU'EST CE QUE LE PRINCIPE DE FAVEUR ?

Le principe de faveur est essentiellement un mode de résolution de conflit de norme. En droit du travail, il existe de multiples sources de droit (loi, convention collective, accords collectifs et contrat, dans l'ordre).

Il n'est pas rare que plusieurs normes tentent de régir un même domaine. Par exemple, la loi impose un salaire minimum et une convention collective va en prévoir un autre. C'est là que le principe de faveur doit jouer. Grâce à lui, c'est la norme la plus favorable au salarié qui s'appliquera.

Ce principe de faveur est finalement un excellent indicateur des politiques menées. Pendant de longues années, environ jusqu'en 1980, la protection des salariés était absolument prioritaire. Depuis une trentaine d'années, nous avons assisté à un rééquilibrage entre protection des salariés et droits des employeurs.

Aujourd'hui, pouvons-nous toujours affirmer que ce principe, pourtant reconnu comme fondamental, est toujours un élément central de protection des salariés ?

« L'ÂME DU DROIT DU TRAVAIL » OU UN PRINCIPE TRÈS FRAGILE ?

Aussi étonnant soit-il étant donné son importance, le principe de faveur ne figure pas dans le Code du travail. Il ressemble davantage à une notion doctrinale (créée par les auteurs et spécialistes en droit). Néanmoins, un article y fait tout de même référence sans le citer. Il s'agit de l'article L2254-1 du Code du travail qui dispose « ...sauf stipulation plus favorable ».

Il est intéressant de se pencher sur la position des juridictions françaises. C'est le Conseil d'État (droit public) qui le reconnaît comme principe général du droit le 22 mars 1973, suivi par la Cour de cassation (droit privé) le 27 mars 2001 ; mais qu'en est-il du Conseil Constitutionnel ?

Ce dernier n'a jamais été à l'aise face à cette notion. En effet, il s'est souvent montré réticent à lui donner valeur constitutionnelle. Le 13 janvier 2003, 60 députés de l'opposition l'avaient saisi afin de vérifier la conformité entre deux dispositions de la loi Aubry II qui, d'après eux, portait atteinte au principe de faveur, et à la liberté contractuelle. Résultat, ne dérogeant pas à sa position depuis 1996, le Conseil a refusé de consacrer le principe de faveur.

Il est possible d'expliquer l'inconfort dont le Conseil Constitutionnel fait preuve face à la question par le fait que la Cour de cassation n'a jamais réellement défini le principe de faveur précisément. Il est donc difficile de consacrer un principe comme étant constitutionnel alors qu'il est vaguement défini et que, comme nous l'avons vu plus haut, il ne figure pas expressément dans le Code du travail.

VERS UNE MORT LENTE DU PRINCIPE DE FAVEUR ?

La non-consécration par le Conseil Constitutionnel du principe de faveur a permis au législateur de l'affaiblir indirectement. Il faut bien comprendre que les lois récentes (Rebsamen, Macron, El Khomri, et bientôt les ordonnances du gouvernement Philippe) ne sont pas les seules à s'être attaquées au principe de faveur. Le premier coup a été porté en 1982 par une ordonnance qui a fait apparaître une nouvelle catégorie de règles légales autorisant les organisations représentatives à conclure des accords collectifs dérogeant à la loi de manière favorable ou défavorable au salarié.

En mai 2004, c'est la Loi Fillon qui est venue confirmer ce principe de supplétivité. Avec cette loi, il est désormais clairement admis qu'une convention de niveau inférieur puisse déroger à une convention de niveau supérieur, même si cela s'avère défavorable au salarié.

Par la suite, la loi du 20 août 2008 a encore une fois mis un coup au principe de faveur en rendant l'accord collectif de branche pleinement supplétif.

Ce n'est pas terminé : la loi Warsmann de 2012 a rompu avec la jurisprudence antérieure. Elle a prévu que la mise en place par accord collectif d'une modulation du temps de travail ne serait plus **une modification du contrat de travail** qui nécessite le consentement du salarié.

UN COUP DE GRÂCE PORTÉ PAR LOI D'HABILITATION D'EMMANUEL MACRON ?

Un des projets d'Emmanuel Macron, grâce à cette nouvelle loi, est de simplifier le droit du travail en décentralisant la négociation. Les accords d'entreprise deviendraient de plus en plus importants, et prévaleraient sur des normes en principe supérieures, comme la convention collective ou l'accord de branche et ce, même si cela s'avère défavorable aux salariés.

Le principe de faveur n'a plus beaucoup d'avenir. Le gouvernement, depuis 2015, justifie ces directions prises par une volonté de valoriser le dialogue social au plus près des réalités du terrain.

Cela part donc d'une bonne intention au même titre que la création du référendum d'entreprise à l'initiative des syndicats, et voire même aux employeurs (La deuxième option est discutée en ce moment même à l'Assemblée). Cependant, il faudra veiller à ce que cela ne dérive pas et que les employeurs s'en servent pour faire du chantage à l'emploi.

Toutes ces illustrations condamnent donc le principe de faveur à une mort lente. Ce qu'il faut entendre par là, ce n'est pas que le principe va entièrement disparaître, il existera toujours. Néanmoins, il reviendra à sa place de simple règle de résolution de conflit et non plus de principe général. Jusque là, il était, en quelque sorte, mis au dessus des autres règles. Désormais ce sera de moins en moins le cas.

VOUS AIMEZ CET ARTICLE ? PARTAGEZ LE !

Tweeter

Share



Par **Auteur invité**

Vous souhaitez nous signaler une erreur ? Contactez **la rédaction**.

Nos dossiers spéciaux: Droit du travail, Emmanuel Macron, Loi El-Khomri, Loi Travail, Principe de faveur