

REVUE

2016/2

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Revue soutenue par l'Institut des Sciences Humaines et Sociales du CNRS

International Association of Labor Law Journals

IAL LJ

La *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* est membre du « *International Association of Labor Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritti lavoro mercati (Italie)
Employees & Employers – Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale – RGL (Italie)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Relaciones Laborales (Espagne)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit du Travail (France)
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

CONVICTIONS RELIGIEUSES SUR LE LIEU DE TRAVAIL : VARIATIONS NATIONALES SUR UN PRINCIPE DE PROTECTION

p. 6 CHAPITRE INTRODUCTIF de Philippe Auvergnon

Une liberté oui mais... :

Esquisse d'une approche comparée de l'expression des convictions religieuses sur le lieu de travail

p. 22 Lucy Vickers

L'expression des convictions religieuses au travail en Grande-Bretagne

p. 34 Titia Loenen

Le pluralisme de principe remis en question :

L'approche néerlandaise vis-à-vis des expressions de la religion sur le lieu de travail

p. 44 Philippe Auvergnon

L'expression des convictions religieuses au travail en France : une distinction des espaces du permis et de l'interdit

p. 56 Dominique Allen

La discrimination fondée sur les convictions religieuses sur le lieu de travail : une perspective australienne

p. 66 Jorge Luiz Souto Maior et Alessandro Da Silva

L'expression des convictions religieuses au travail : la situation au Brésil

p. 72 Jean-Louis Correa

Droit et non-droit dans l'expression de la liberté religieuse sur le lieu de travail en droit sénégalais

p. 78 Urwana Coiquaud et Isabelle Martin

L'expression des convictions religieuses au travail :

Liberté de religion et obligation d'accommodement au Canada

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

THÉMATIQUE : LA FANTOMATIQUE EXISTENCE DU PRINCIPE DE FAVEUR. SOUVENT ÉVOQUÉ, DIFFICILEMENT CONSACRÉ

p. 91 Allison Fiorentino

Hugo Barretto Ghione (Uruguay)

António Monteiro Fernandez (Portugal)

Támás Gyulavári (Hongrie)

Martin Štefko (République Tchèque)

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

p. 122 Afrique du Sud

p. 124 Algérie

p. 126 Argentine

p. 128 Autriche

p. 130 Bulgarie

p. 132 Canada

p. 134 Chili

p. 136 Colombie

p. 138 Espagne

p. 140 États-Unis

p. 142 Fédération de Russie

p. 144 France - DT

p. 146 France - SS

p. 148 Grèce

p. 150 Italie

p. 152 Japon

p. 154 Lituanie

p. 156 ONU

p. 158 Pologne

p. 160 Rép. Démocratique du Congo

p. 162 République du Congo

p. 164 République Tchèque

p. 166 Roumanie

p. 168 Royaume-Uni

p. 170 Serbie

p. 172 Suisse

p. 174 Tunisie

p. 176 Turquie

p. 178 UE - DT

p. 180 UE - DPS

**JURISPRUDENCE SOCIALE
COMPARÉE**

COORDONNÉE PAR
ALLISON FIORENTINO



LA FANTOMATIQUE EXISTENCE DU PRINCIPE DE FAVEUR. SOUVENT ÉVOQUÉ, DIFFICILEMENT CONSACRÉ

ÉDITO

Que reste-t-il du principe de faveur ? Ce principe, qui a pu être décrit par la doctrine comme « l'âme du droit du travail »¹ ou « la pièce maîtresse de la combinaison des normes en droit du travail »², n'a jamais été formellement consacré de manière générale. On le retrouve ponctuellement dans certains textes légaux lorsque le législateur a dû solutionner l'hypothèse d'un conflit de normes³. Cela n'a nullement empêché le Conseil d'État⁴ de lui reconnaître le caractère de « principe général de droit », ni le Conseil constitutionnel⁵ ou la Cour de cassation⁶ de le qualifier de « principe fondamental en droit du travail ».

Paré de ces titres, il semble inattaquable. L'analyse de la jurisprudence découvre une réalité assez différente de cette glorieuse apparence. Si la doctrine en a fait l'éloge, il semble que la jurisprudence n'a pas toujours eu une vision unique et bien précise de ce principe dont l'heure de gloire semble au demeurant un souvenir. À compter de l'ordonnance Auroux du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés, le législateur français a autorisé les partenaires sociaux à déroger aux dispositions légales même dans un sens défavorable aux salariés. Cette tendance s'est poursuivie.

La jurisprudence accompagne-t-elle cette évolution ou fait elle preuve de résistance afin de maintenir ce principe ? Afin de répondre à cette question plusieurs exemples prétoriens sont proposés au lecteur. Tout d'abord, Mme Allison Fiorentino propose une analyse de l'origine jurisprudentielle du principe de faveur en droit français (I). Principe protéiforme en droit uruguayen, il irrigue la branche du droit du travail sans avoir jamais reçu de consécration formelle, ainsi que le souligne l'article du Professeur Hugo Barretto Ghione (II). Ce principe, également reconnu en droit portugais, n'a obtenu qu'une timide validation légale, comme en témoigne l'article du Professeur António Monteiro Fernandes (III). Cette tendance est encore accentuée en droit hongrois. L'article du Professeur Tamás Gyulavári établit que loin de privilégier un principe de faveur dégagé par la jurisprudence, le législateur a favorisé la liberté contractuelle (IV). Plus extrême encore est l'exemple de la République Tchèque. Le travail du Professeur Martin Štefko prouve à cet égard que le droit conventionnel tchèque, démantelé durant la période communiste, n'a jamais pu renaître de ses cendres et que le principe de faveur n'est qu'embryonnaire (V).

¹ Y. Chalaron, « L'application de la disposition la plus favorable » in *Études offertes à Gérard Lyon-Caen*, Dalloz, 1989, p. 243.

² A. Chevillard, « La notion de disposition plus favorable », *Dr. soc.* 1993, p. 363.

³ Dans les hypothèses d'un conflit entre le contrat de travail et la convention collective (Article L. 2254-1 C. Trav.), d'un conflit entre une convention collective et des dispositions légales (Article L. 2251-1 C. Trav.). Avant la réforme issue de la loi du 4 mai 2004, l'article L. 2252-1 prévoyait une solution identique en cas de conflit entre des conventions collectives régionale et nationale.

⁴ CE, 22 mars 1973, avis n° 310.108, *Dr. soc.* 1973, p. 514 ; *Dr. ouvr.* 1973, p. 190.

⁵ Décision n° 89-257 DC du 25 juillet 1989.

⁶ Cass. Soc., 17 juillet 1996, n° 94-45281, 95-41313, *Dr. soc.* 1996, p. 1049.

ALLISON FIORENTINO

Maître de Conférences à l'Université de Clermont-Ferrand
Centre de recherche Michel de L'Hospital (EA 4232)

**L'ÉMERGENCE DU PRINCIPE DE FAVEUR EN DROIT FRANÇAIS :
VRAIE CREATION PRÉTORIENNE OU SIMPLE ORIENTATION DU DROIT ?**

Existe-t-il en France un principe de faveur¹? La question pourrait paraître incongrue tant le nombre d'ouvrages généraux en droit du travail le mentionnant est important². Elle est néanmoins pertinente au regard des circonstances qui ont entouré sa création. La particularité française relative à ce principe réside dans le fait que la doctrine l'a très rapidement adopté en lui donnant, parfois à tort, une origine prétorienne.

Il a, en réalité, un fondement textuel relativement ancien. Les prémices législatives de ce principe trouvent leur origine dans une loi fondamentale pour le droit conventionnel : celle du 24 juin 1936. Élaborée par la coalition du Front Populaire, cette loi tirait de sa léthargie³ le droit conventionnel officiellement créé en 1919⁴ mais, en pratique, en net déclin⁵.

Cette loi comportait, dans une de ses dispositions, une formulation d'un principe de faveur : « Les conventions collectives ne doivent pas contenir de dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur mais peuvent stipuler des dispositions plus favorables »⁶. Au gré des différents amendements du Code du travail, cette disposition (à l'origine figurant dans l'article 31 vc), bascula à l'article 31 A puis L. 132-4. Progressivement, le législateur a multiplié les situations dans lesquelles, en cas de conflit, c'est la norme la plus favorable au salarié qui doit recevoir application⁷.

À partir de ces dispositions éparses, la jurisprudence a érigé un principe général mais le juge auteur de cette création n'a pas été, comme l'ont cru certains auteurs, le juge constitutionnel ou administratif (I) mais bien le juge judiciaire (II).

¹ J. Péliissier, « Existe-t-il un principe de faveur en droit du travail ? », *Mélanges dédiés à M. Despax*, PU Toulouse, 2001, p. 389.

² Sans prétendre à l'exhaustivité : E. Dockès, G. Auzero, *Droit du travail*, Dalloz, 30^{ème} éd., p. 82 ; F. Duquesne, C. Sachs-Durand, *Le droit du travail en 60 fiches*, Gualino, 2016, p. 27 ; F. Favennec-Héry, P.-Y. Verkindt, *Droit du travail*, LGDJ, 4^{ème} éd., 2014, n°57 ; A. Mazeaud, *Droit du travail*, LGDJ, 9^{ème} éd., 2014, n°31 ; J. Mouly, *Droit du travail*, Bréal, 4^{ème} éd., 2008, p. 10.

³ C. Didry, « La nouvelle jeunesse des conventions collectives : la loi du 24 juin 1936 », in J.-P. Le Crom (dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Éditions de l'Atelier, 1998, pp. 129-142.

⁴ Le droit conventionnel a préexisté la loi du 25 mars 1919. En pratique, la première convention collective (« la convention d'Arras ») est signée après une grève entre les syndicats de mineurs et les compagnies houillères du Pas-de-Calais. M. GILLET, « Aux origines de la première Convention d'Arras : le bassin houiller du Nord et du Pas-de-Calais de 1880 à 1891 », *Revue du Nord*, 1957, vol. 39, n°154, pp. 111-123. http://www.persee.fr/doc/rnord_0035-2624_1957_num_39_154_2234.

⁵ Les statistiques du ministère du Travail démontrent une chute progressive du nombre de conventions collectives conclues à compter de 1919 : « 1919, 557 ; 1920, 845 ; 1921, 159 ; 1922, 196 ; 1923, 144 ; 1924, 177 ; 1925, 126 ; 1926, 238 ; 1927, 58 ; 1928, 99 ; 1929, 112 ; 1930, 72 ; 1931, 17 ; 1932, 23 ; 1933, 20 ». P. Laroque, « Les conventions collectives en France », *Revue internationale du travail du B.I.T.*, n°5, mai 1935, republié dans *Cahier du Chatelp n°4*, septembre 2000, http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Les_conventions_collectives_de_travail_en_France.pdf.

⁶ Loi modifiant et complétant le chapitre IV bis du titre II du livre I^{er} du Code du travail : « De la convention collective de travail », art. 1. La loi est reproduite dans J.-P. Le Crom (dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, op. cit., p. 140.

⁷ Voir n° 21.

I - Un principe aux origines discutables : les jurisprudences constitutionnelles et administratives

La première décision faisant référence au « principe de faveur » est celle rendue par le Conseil constitutionnel en 1967⁸. Saisi d'un recours relatif à la constitutionnalité d'une disposition du Code du travail maritime, le juge constitutionnel écrit, à propos de cette disposition, qu'elle : « est une explicitation du principe énoncé à l'article 31 a, 2^e alinéa, du Code du travail et selon lequel la convention collective de travail « peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur » ; que ce principe doit être rangé au nombre des principes fondamentaux du droit du travail placés dans le domaine de la loi par l'article 34 de la Constitution ; que la disposition dont il s'agit ressortit donc de la compétence du pouvoir législatif (...) ».

Une lecture trop rapide, qui occulterait la partie mise en gras, conduirait à croire que le Conseil constitutionnel aurait dégagé dans cette décision un « principe fondamental du droit du travail ». La question de la nature juridique de ce principe se pose immédiatement. Est-ce que le juge constitutionnel souhaitait conférer un statut particulier à ce principe ? Une relecture amènerait plutôt à une réponse négative. En réalité, le Conseil a considéré que le contenu de l'article 31 A relevait de la compétence du législateur. En effet l'article 34 de la Constitution dispose que : « La loi détermine les principes fondamentaux : (...) du droit du travail (...) ». Il s'agit du domaine de compétence irréductible du législateur. Le Conseil ne s'est donc pas prononcé sur la valeur du « principe de faveur » mais il a simplement rappelé que le législateur était en droit d'adopter une telle disposition. Comme l'avait justement souligné une partie de la doctrine, « le qualificatif de «fondamental» renvoie simplement à la valeur législative de cette règle »⁹.

De même en 1989¹⁰, le Conseil constitutionnel fut saisi d'un recours sur la constitutionnalité d'une loi jugée contraire au principe d'égalité en ce qu'elle comportait la possibilité pour certains salariés de bénéficier de stipulations conventionnelles plus favorables que les dispositions légales. Le Conseil a considéré que le législateur pouvait renvoyer aux partenaires sociaux l'aménagement par convention des règles édictées dans les lois et « qu'au surplus, constitue un principe fondamental du droit du travail, le principe selon lequel une convention collective de travail peut contenir des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements ». Sachant que le Conseil constitutionnel avait fait référence dans le paragraphe précédent à l'article 34 de la Constitution, le sens de « principe fondamental du droit du travail » doit être interprété à la lumière du texte constitutionnel qui vise spécifiquement la compétence du Parlement. Ici encore, il faut entendre « principe fondamental de l'article 34 ».

La jurisprudence sociale ne semble pas d'ailleurs avoir immédiatement analysé cette décision du juge constitutionnel comme conférant une valeur particulière au principe. Chronologiquement, la seconde décision considérée par la doctrine comme établissant l'existence d'un principe de faveur est l'avis rendu par le Conseil d'État le 22 mars 1973¹¹.

Interrogé par le ministre d'État chargé des Affaires sociales d'une question relative à l'extension de conventions collectives, le juge administratif a considéré qu'« il résulte des termes mêmes de cet article (L. 132-4¹²) que, conformément d'ailleurs aux principes généraux du droit du travail, les dispositions législatives ou réglementaires prises dans le domaine de ce droit présentent un caractère d'ordre public en tant qu'elles garantissent aux travailleurs des avantages minimaux, lesquels ne peuvent en aucun cas, être supprimés ou réduits, mais ne font pas obstacle à ce que ces garanties ou avantages soient accrus ou à ce que des garanties ou avantages non prévus par les dispositions législatives ou réglementaires soient institués par voie conventionnelle ».

⁸ Décision n° 67-46 L du 12 juill. 1967, *Rec. Cons. const.*, p. 31.

⁹ S. Laulom, N. Merley, « La fabrication du principe de faveur », *RDT*, 2009, p. 219.

¹⁰ Décision n° 89-257 L du 25 juill. 1989, *Rec. Cons. const.*, p.59.

¹¹ CE. 22 mars 1973, avis n° 310.108, *Dr. soc.* 1973, p. 514 ; *Dr. ouvr.* 1973, p. 190.

¹² L'article L. 132-4 disposait : « La convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois et règlements ».

L'avis du Conseil d'État ne concernait nullement la valeur de cet article mais la « notion d'ordre public » des lois et règlements auxquels les conventions collectives ne peuvent déroger. L'incise « conformément d'ailleurs aux principes généraux du droit du travail » n'était pas utile car elle n'apportait rien à la résolution du problème posé. Dès lors, la doctrine pouvait légitimement s'interroger sur cet ajout dont la présence impliquait peut-être la reconnaissance d'un statut particulier au profit de la règle issue de l'article L. 132-4.

Un principe général du droit (PGD) est « découvert »¹³ par le juge administratif « à partir des conceptions idéologiques de la conscience nationale et/ou d'une masse de textes constitutionnels, internationaux ou législatifs »¹⁴. Sa valeur juridique a fait l'objet d'intenses discussions doctrinales, mais il semble aujourd'hui qu'il y ait un consensus autour de l'opinion de René Chapus selon laquelle, le principe général du droit a une valeur infra législative mais supra décrétable¹⁵.

Le Professeur Gérard Couturier affirma, à propos de cet arrêt, que le Conseil d'État avait fait « de façon très significative » une référence aux « principes généraux du droit du travail »¹⁶. De même, le Professeur Nikitas Aliprantis en avait déduit que le principe de faveur constituait « un principe à portée générale en droit français »¹⁷.

Pourtant une relecture de cette partie de l'avis met en évidence une certaine ambiguïté dans la formulation usitée par le Conseil. Ce dernier n'a pas reconnu explicitement l'existence d'un « principe de faveur » qui constituerait un principe général du droit. La Professeure Sylvaine Laulom et Mme Nathalie Merley, considèrent que l'avis : « suggère qu'il est conforme aux principes généraux du droit du travail, comme si finalement la règle posée à l'article L. 132-4 n'était que l'expression d'un principe général plus englobant »¹⁸.

Une autre explication pourrait résider dans la philosophie propre au juge administratif. Lorsque ce dernier découvre des principes généraux du droit en droit du travail, cela permet « au Conseil d'État de combler les silences des textes applicables à certains agents publics en transposant à ces agents les solutions prévues par le Code du travail ». Ainsi « en utilisant ces principes alors parfois qu'un texte pourrait simplement être cité, le juge administratif montre qu'il conserve la maîtrise des sources du droit administratif et notamment qu'il n'est pas dépendant de normes ressortissant au droit privé »¹⁹.

Cette impression est encore renforcée à la lecture du second arrêt rendu par le Conseil d'État au sujet du principe de faveur en 1994²⁰. Appelé à se prononcer sur un décret, le Conseil d'État, sur le fondement de l'article L. 132-4 énonça

¹³ La France, patrie de Montesquieu (« Mais les juges [...] ne sont [...] que la bouche qui prononce les paroles de la loi [...] » C. de Secondat Montesquieu, *Oeuvres complètes de Montesquieu*, Livre XI, Chapitre 6, Firmin Didot frères, 1838, p. 268) manifesta une grande méfiance à l'égard du juge et considéra avec beaucoup de sévérité le droit prétorien. L'article 5 du Code civil prohibant les arrêts de règlement en est une illustration. De vifs débats doctrinaux ont agité la sphère académique et judiciaire à ce sujet. F. Terre, « Un juge créateur de droit ? Non merci ! », *Archives de philosophie du droit*, n° 50, 2007, pp. 305-311. Néanmoins, il semble qu'en droit administratif le rôle normatif de la jurisprudence soit plus aisément admis. M. Amilhat, « L'existence méconnue d'une règle du précédent en droit administratif français (réflexions sur les mécanismes de création du droit par le juge) », *LPA* 22/01/2014, n° 16, pp. 4-8 ; G. Teboul, « Nouvelles remarques sur la création du droit par le juge administratif dans l'ordre juridique français », *Revue du Droit public*, 2002, n°4, pp. 1363-1387, M. Troper, « L'élaboration du droit : la jurisprudence », *Revue administrative*, 2000, Numéro spécial 3, pp. 86-87.

¹⁴ P.-L. Frier, J. Petit, *Précis de droit administratif*, coll. Domat, Montchrestien, 8^{ème} éd., 2013, p. 108.

¹⁵ R. Chapus, « De la soumission au droit des règlements autonomes », *D.* 1960, chron. p. 124 ; « De la valeur juridique des principes généraux du droit et des autres règles jurisprudentielles du droit administratif », *D.* 1966, chron. p. 99

¹⁶ G. Couturier, Y. Gaudemet, B. Stirn, Th. Dal Farra, Fr. Rolin (dir.), *Les grands avis du Conseil d'État*, Dalloz, coll. « Grands avis », 3^{ème} éd., 2008, p. 107.

¹⁷ N. Aliprantis, *La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes*, LGDJ, coll. « Bibliothèque d'ouvrages de droit social », 1980, p. 52.

¹⁸ S. Laumon, N. Merley, « La fabrication du principe de faveur », *op. cit.*

¹⁹ P. De Montalivet, « Principes généraux du droit », *J. Cl. Adm.*, Fascicule 38, 2013, spéc. n° 208-209.

²⁰ CE, 8 juillet 1994, *RJS* 1994, n° 1386, p. 840 ; X. Prétot, « Conventions et accords collectifs : principes généraux du droit et accords

que : « conformément au principe général du droit dont s'inspirent ces dispositions législatives (...), le pouvoir réglementaire ne peut (...) prévoir des conventions collectives comportant des stipulations moins favorables aux travailleurs ». Le juge administratif laisse ici entendre que le texte du Code du travail qui prévoit la supériorité de la norme la plus favorable dans un cas particulier (conflit entre une convention collective et un texte légal ou réglementaire) n'est qu'un exemple d'application d'un principe général... qu'il ne définit pas. Si l'article L. 132-4 s'inspire d'un principe général plus large, pourquoi le Conseil d'État n'en précise-t-il pas les contours ? Faut-il déduire de cet arrêt que l'hypothèse spécifique de conflit envisagée par l'article L. 132-4 est un PGD et possède donc une valeur supra-décrétale et infra-législative ? Cette solution est illogique dans la mesure où l'article en question figure dans la partie législative du Code du travail et possède par conséquent une valeur législative.

Il semble en définitive qu'aucune réponse satisfaisante ne puisse être apportée à ces questions. L'érection du principe de faveur au rang de principe général du droit semble n'être qu'une manœuvre du juge administratif pour appliquer dans un cas précis une solution issue du droit privé sans vouloir paraître inféodé à cette matière.

II - La consécration par le juge judiciaire d'un principe général.... mais limité

La reconnaissance par le juge judiciaire d'un « principe général de faveur » s'est faite, semble-t-il en deux étapes. La première réside dans deux arrêts rendus le 25 novembre 1992²¹. Le problème juridique de ces deux espèces résidait dans le conflit entre le Code civil local applicable dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle et une convention collective. Dans les deux cas, il y avait une contradiction entre le texte légal et des stipulations conventionnelles moins favorables.

Conformément à l'article L. 132-4, la Cour écarta les stipulations conventionnelles qui ne peuvent déroger à la loi que dans un sens plus favorable. Le point troublant de ces deux arrêts réside dans le fait que la Cour rendit ses deux décisions sur le fondement « du principe fondamental du droit du travail énoncé dans l'article 132-4 du Code du travail ». Les magistrats du Quai de l'Horloge n'avaient nul besoin de recourir à un « principe général ». Il leur suffisait de faire application du texte légal susmentionné. La doctrine s'est également questionnée sur l'émergence d'un nouveau principe... qui était déjà prévu dans un article du Code du travail.

Faut-il y voir une volonté d'application par la Chambre sociale des décisions du Conseil constitutionnel de 1967 et 1989²² ? Comme le soulignaient la Professeure Sylvaine Laulom et Mme Nathalie Merley²³, cette explication est peu satisfaisante dans la mesure où la Cour de cassation n'avait pas docilement retranscrit la formulation adoptée par le Conseil constitutionnel qui, au demeurant, ne discernait pas un statut particulier au principe de faveur. Il s'agissait simplement de la détermination du champ de compétence du législateur. Ces auteurs avancent une autre explication : bien que l'article L. 132-4 permettait de trancher le litige, était en cause une disposition d'un code et la mise à l'écart de cette disposition la moins favorable était plus légitimée par un principe général que par un simple article d'un code également législatif.

On pourrait également analyser ces deux arrêts comme le signe annonciateur de l'émergence d'un véritable principe général, peut-être en réponse à la doctrine qui, à partir des années 1980, a commencé à développer l'idée selon laquelle les stipulations conventionnelles peuvent supprimer ou restreindre des droits que le salarié tient de la loi à condition d'y substituer des avantages plus favorables²⁴.

déroatoires », RJS 1994, n° 1386, p. 819.

²¹ Cass. Soc. 25 novembre 1992, n° 90-43.112, 89-45.131 ; *Dr. soc.* 1993 p. 63; *RJS* 1993, n° 83; *CSBP* n° 46 A5.

²² J. Chorin, « L'application du principe de faveur au personnel des entreprises publiques à statut », *JCP* 1997, II, 22798.

²³ S. Laulom, N. Merley, « La fabrication du principe de faveur », *op. cit.*

²⁴ M.-A. Souriac-Rotschild, « Le contrôle de la légalité interne des conventions et accords collectifs », *Dr. soc.* 1996, pp. 395.

Si la doctrine en est réduite à des conjectures au sujet des arrêts de 1992, les doutes se dissipèrent avec les quatre arrêts rendus en 1996²⁵. Dans ces quatre arrêts, la Cour de cassation visa explicitement « un principe fondamental du droit du travail selon lequel, en cas de conflit de normes, c'est la plus favorable aux salariés qui doit recevoir application ». Ces quatre décisions étaient relatives à un conflit de normes qui n'était pas envisagé par le Code du travail qui, à cette époque, ne privilégiait la règle la plus favorable qu'en cas de conflit entre une convention collective et une norme étatique²⁶, plusieurs conventions collectives²⁷, un contrat de travail et une convention collective²⁸.

Il était demandé à la Cour de faire application du Code du travail (dispositions légales) au détriment d'un règlement. La Cour a écarté ce dernier sur le fondement d'un principe général de faveur. Il s'agit non seulement d'une solution inédite (puisque la Cour s'est prononcée sur l'applicabilité du Code du travail aux salariés d'une entreprise publique) mais de la première consécration prétorienne d'un principe de faveur. Par la suite, la Cour l'a appliqué à d'autres hypothèses de conflit non résolu par le Code du travail (par exemple conflit entre une convention collective et un usage²⁹).

Les motifs qui ont conduit la Cour à découvrir ce principe ont été interprétés différemment. Peut-être s'agissait-il d'une réaction du juge judiciaire envers la jurisprudence du Conseil d'État à propos des travailleurs des entreprises publiques³⁰ ? Peut-être également fallait-il y voir un signe de la Cour de cassation envers le Conseil constitutionnel afin que ce dernier qualifie le principe de faveur de PFRLR (principe fondamental reconnu par les lois de la République)³¹.

Toutefois faire une lecture purement circonstancielle de ces arrêts de 1996 amènerait à penser que la Cour n'a découvert un principe que pour aboutir à une solution désirée. Sauf à admettre que la chambre sociale crée cyniquement des principes généraux pour parvenir à un résultat, puis les abandonnent, on ne peut pas considérer ces arrêts de 1996 comme des décisions dépourvues de portée juridique. La jurisprudence utilise toujours ce principe même s'il semble que les arrêts les plus récents concernent uniquement les conflits entre conventions collectives³².

Néanmoins, la formulation générale de ce principe peut prêter à critique dans la mesure où un nombre croissant d'exceptions ont diminué la force de ce principe. Tout d'abord, le principe de faveur est limité par l'ordre public absolu c'est-à-dire le corpus de règles auxquelles il est interdit de déroger même dans un sens plus favorable. Il en va ainsi de la prohibition des clauses conventionnelles d'indexation sur le SMIC³³. En outre, à compter de l'ordonnance Auroux du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés, le législateur français a autorisé les partenaires sociaux à déroger aux dispositions légales même dans un sens défavorable aux salariés.

²⁵ Cass. Soc., 17 juillet 1996, n° 95-41.313, 95-41.745, 95-41.614 et 95-41.831, *Dr. soc.* 1996, p. 1049, concl. P. Lyon-Caen et note J. Savatier ; *JCP G* 1997, II, 22798, note J. Chorin.

²⁶ Art. L. 132-4 (devenu L. 2251-1).

²⁷ Art. L. 132-13 et L. 132-23 (devenus L. 2252-1 et L. 2253-1).

²⁸ Art. L. 135-2 (devenu L. 2254-1).

²⁹ Cass. Soc. 8 oct. 1996, n° 92-44361, 92-44375.

³⁰ Une divergence de jurisprudence a opposé le juge judiciaire et le juge administratif au sujet de l'application du Code du travail aux employés des entreprises à statut tels ceux de la SNCF. C.-A. Garbar, « La résistible théorie de l'applicabilité du Code du travail au personnel des entreprises publiques à statut », *RJS* 5/98, p. 355.

³¹ A. Bugada, « Droit constitutionnel appliqué. Aperçu sélectif de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation », *Revue française de droit constitutionnel*, 2001/4, n° 48, p. 779, spéc. p. 789, <http://www.cairn.info/revue-francaise-de-droit-constitutionnel-2001-4-page-779.htm>. Si une telle demande implicite a été formulée, elle n'a jamais obtenu de réponse positive comme en témoigne la décision du Conseil constitutionnel n° 2002-465 DC du 13 janvier 2003.

³² Cass. soc. 23 fév. 2005, n°02-17.433; 23 nov 2010, n°09-40.493 ; 9 mars 2011, n°09-42.808.

³³ Art. L. 3231-3 C. trav.

Les différentes étapes de la dégradation de ce principe furent la loi du 4 mai 2004³⁴ qui autorisait, dans certaines situations et sous certaines conditions, une dérogation in pejus aux règles conventionnelles d'un rang supérieur. Cette tendance fut encore accentuée par la loi du 20 août 2008 qui occultait totalement le principe de faveur en prévoyant la primauté d'un accord d'entreprise (même défavorable) sur l'accord de branche³⁵. À ces différentes lois, il faut ajouter les dispositions légales ponctuelles qui, dans certains domaines spécifiques, évacuaient totalement ce principe³⁶.

La loi du 8 août 2016 poursuit dans ce sens en autorisant l'accord d'entreprise « conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi » à déroger « aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail »³⁷.

Conclusion

Le principe de faveur a une origine doctrinale. Ce sont les auteurs qui ont cru voir dans la jurisprudence, un peu trop hâtivement, l'existence d'une règle que les tribunaux eux-mêmes n'envisageaient pas. On ne peut cependant occulter les arrêts de 1996 qui ont consacré la généralité de ce principe, de sorte que l'on peut évoquer aujourd'hui l'existence d'un principe de faveur.

Toutefois, son heure de gloire semble un souvenir. Les exceptions au principe de faveur sont devenues tellement nombreuses que l'on pourrait s'interroger avec Monsieur Bocquillon : « Que reste-t-il du principe de faveur ? »³⁸

³⁴ Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

³⁵ Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

³⁶ À ce titre, on peut citer la loi « Aubry II » qui a fait prévaloir l'accord collectif de réduction du temps de travail sur le contrat de travail, ainsi que la Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

³⁷ Art. 22, Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ».

³⁸ F. Bocquillon, « Que reste-t-il du principe de faveur ? », *Dr. soc.* 2001, p. 255 ; S. Mercoli, « Le principe de faveur en droit du travail : l'entrée en disgrâce », *RRJ* 2006, n°4, p. 2381.

HUGO BARRETTO GHIONE

Professeur de droit du travail et de la sécurité sociale.
 Directeur de l'Institut de droit du travail et de la sécurité sociale, Faculté de droit de l'Université de la République (Uruguay)

LE PRINCIPE DE FAVEUR DANS L'ORDRE ET LA CULTURE JURIDIQUES URUGUAYENS RÉGIONAUX

I - Les principes du droit du travail en tant que produit d'une culture juridique donnée

Parler du principe de faveur dans l'ordre juridique uruguayen, et plus largement dans celui de l'Amérique latine, évoque l'œuvre d'Américo Plá Rodríguez (1919-2008) auteur de l'ouvrage emblématique pour l'enseignement, la compréhension et l'application du droit du travail, *Los Principios del Derecho del Trabajo*, à la vaste et féconde influence dans le milieu juridique culturel régional, publié initialement en 1975 et réédité à de nombreuses reprises, la dernière édition datant de 2015¹.

« *Los Principios...* » a eu une influence sur les juristes de plusieurs générations en Amérique latine.

Dans notre préface à cet ouvrage, nous soulignons l'importance de « *Los Principios...* » pour le droit uruguayen, alors que l'absence d'un code du travail ou d'une loi générale portant sur le contrat de travail (à la différence de ce qui se passe dans pratiquement tous les pays latino-américains) était une constante de l'évolution de la législation sociale de 1915² à aujourd'hui. C'est la raison pour laquelle les principes jouent un rôle structurant décisif en l'état de la réglementation uruguayenne du travail, constituant un socle transversal qui confère de la cohérence à l'ensemble de l'ordre juridique.

En raison de cette influence décisive de la pensée de Plá Rodríguez sur la doctrine et la jurisprudence nationales, on peut réellement affirmer qu'il ne s'agit pas d'un livre sur le droit du travail, mais d'un livre qui contribue à la construction du droit du travail et qui fait partie de l'ordre juridique lui-même. Il n'existe pas de meilleur exemple de doctrine juridique qui ait eu une incidence aussi décisive en droit du travail.

« *Los Principios...* » n'explique pas le droit, mais constitue une composante du phénomène juridique, et façonne ainsi une culture juridique donnée, entendue comme un « ensemble de perspectives, de modes d'expression et de formes d'argumentation propres aux institutions juridiques dans leur ensemble³ ».

¹ L'édition de 2015, de la Fondation de la culture universitaire de l'Uruguay, a été confiée à l'auteur du présent article, qui l'a en outre préfacée sous le titre « Nouvelles lectures des principes du droit du travail ».

² En général, on prend la promulgation de la loi de 1915 sur la limitation du temps de travail comme point de départ à la législation du travail en Uruguay.

³ R. Guastini, *Distinguiendo. Estudios de teoría y metateoría del derecho*, Barcelona, Ed. Gedisa, 1999.

II - La théorie des principes

Dans son élaboration théorique, l'auteur conçoit les principes comme des « lignes directrices » qui inspirent une série de solutions « car ils peuvent servir à promouvoir et canaliser l'approbation des nouvelles normes, à orienter l'interprétation de celles qui existent déjà et à résoudre les problèmes imprévus ». D'un point de vue conceptuel, il s'agit d'énoncés basiques comprenant une série infinie de situations et qui sont différents de ceux qui existent dans d'autres branches du droit, justifiant ainsi, en partie, l'autonomie de notre discipline.

On parvient à identifier les principes existants dans un ordre juridique donné en étudiant les règles en vigueur. Selon Plá Rodríguez, ces principes communs ont inspiré l'ensemble et pas une disposition en particulier, raison pour laquelle il est possible que nous rencontrions, dans la constellation de l'ordre juridique du travail, le cas d'une règle concrète qui ne réponde pas exactement à un des principes quelconque.

Un autre trait caractéristique de la pensée de l'auteur fut son positionnement concernant le manque de reconnaissance des principes par le droit positif. Loin de le considérer comme un problème, pour Plá Rodríguez, l'absence d'une règle de droit qui consacre expressément l'existence et l'énumération des principes est un aspect à conserver dans l'ordre juridique, car il le révèle comme une forme de droit non écrit, d'une grande souplesse en tant qu'instrument efficace d'application, d'interprétation et d'intégration.

À ce propos, dans la préface à la dernière édition de l'œuvre, nous avons déclaré que nous nous trouvions face à un certain paradoxe, car les principes contribuent à créer le droit, mais le font sans se matérialiser sous la forme d'une règle écrite, ce qui leur confère la qualité d'agent extérieur à partir duquel ils agissent et influencent l'évolution du monde juridique, et nous parvenons à cette conclusion : « Leur importance repose donc sur le dynamisme propre d'une notion qui, pour être omniprésente dans l'ordre juridique, *ne doit pas être confinée à un seul lieu : il s'agit d'une « cible mobile » que les politiques conservatrices/dérégulatrices n'ont pas pu supporter dans le contexte social des années quatre-vingt-dix en Amérique latine* ».

N'étant pas positivés, ils ne sont pas définis non plus. Cet état de fait leur apporte une vitalité et un progressisme améliorés. Ainsi, d'après l'auteur, « la détermination des principes, tout comme les définitions législatives, ne met pas un terme à l'élaboration de la science, mais apporte de nouveaux éléments pour la poursuivre ».

L'absence de définition légale des principes découle d'un choix de l'auteur que le droit du travail uruguayen a rigoureusement suivi, mais qui n'est pas une constante en Amérique latine, étant donné que dans de nombreux ordres juridiques on les reconnaît au niveau constitutionnel ou législatif. Il en va ainsi du principe protecteur en Argentine (art. 9 de la Loi sur le contrat de travail), en République dominicaine (art. 1 du Code du travail), au Guatemala (art. 17 du Code du travail) au Mexique (art. 2 de la Loi fédérale sur le travail), en Colombie (art. 9 du Code du travail), au Panama (art. 1 du Code du travail), etc. Dans le cas uruguayen, on ne rencontre la réception constitutionnelle du principe protecteur que dans l'article 53, sous une formule succincte qui prescrit que « le travail est placé sous la protection spéciale de la loi ».

Enfin, il faut préciser que les principes auxquels Plá Rodríguez fait référence sont de caractère « technico-formel » et non « politique », ce qui contribue aussi à leur souplesse d'application.

Dans son énumération définitive, il inclut le principe protecteur ; le principe d'inaliénabilité (*irrenunciabilidad*), le principe de continuité du contrat de travail, le principe de primauté de la réalité, et les principes de bonne foi, du caractère raisonnable (*razonabilidad*) et de non-discrimination. Comme on peut l'apprécier, certains principes sont spécifiques au droit du travail, tandis que d'autres sont communs à plusieurs disciplines juridiques.

Dans cette construction doctrinale, consacrée par la jurisprudence, les principes ne seraient cependant pas « sources » de droit, ce que certains auteurs ont perçu comme une certaine faiblesse dans leur « corpus » théorique.

Les principes ne fonctionnent pas comme des sources, mais comme du contenu d'autres sources : dans notre droit, ils constitueraient la matière de ce qu'on appelle les « doctrines les plus reçues » ou « généralement admises ». C'est ainsi que sont dénommés, en droit uruguayen, les instruments d'intégration et d'interprétation. Cela a engendré une critique doctrinale qui souligne l'abaissement dans la hiérarchie des normes de ces principes à de simples instruments de technique juridique.

La liste des principes et leur classification dépendent du choix et des critères de distinction des auteurs, qui agissent dans un contexte historique, réglementaire et culturel donné. Mario Ackerman a déclaré, de façon quelque peu hétérodoxe, dans un livre en hommage à Plá Rodríguez⁴ que l'unique principe est strictement le principe protecteur (de faveur), et que le reste, ce ne sont rien d'autre que des règles d'interprétation, des instruments (comme la continuité de la relation de travail), des résumés de dispositions réglementaires (comme « l'inaliénabilité ») ou des règles générales (comme la bonne foi et la primauté de la réalité). Leur importance réside dans le fait qu'ils justifient l'autonomie de la branche juridique du travail car ils constituent une « préférence axiologique » dont l'absence implique la négation de l'indépendance de cette discipline.

III - Morphologie du principe protecteur

Concernant plus spécifiquement le principe de faveur, il trouve sa justification dans le fait que « tandis qu'en droit commun, une préoccupation constante semble assurer la parité juridique entre les contractants ; en droit du travail, la préoccupation centrale semble être celle de protéger une des parties pour parvenir, grâce à cette protection, à une égalité de fait et réelle⁵ » entre ces sujets dans la relation de travail.

Plá Rodríguez le nomme strictement « principe protecteur » et pas « de faveur », pour faire comprendre que, « en-dehors de sa brièveté et particularité, il traduit fidèlement et éloquemment l'idée principale contenue dans ce principe ».

La protection du travail s'exprime de trois façons différentes selon l'auteur, qui a retenu une classification classique⁶ de ces règles, adoptée sans aucune modification par la jurisprudence nationale :

a) La règle « *in dubio pro operario* ». Critère que le juge ou l'interprète doit utiliser pour choisir parmi les différentes significations possibles d'une règle, celle qui sera la plus favorable au travailleur.

b) La règle de la réglementation la plus favorable. Cela implique que dans le cas où il existerait plus d'une réglementation applicable, il faut choisir celle qui est la plus favorable, même si ce n'est pas celle qui correspondrait selon les critères classiques de la hiérarchie des normes.

c) La règle de la condition la plus bénéfique. Critère selon lequel l'application d'une nouvelle réglementation du travail ne doit jamais servir à abaisser les conditions les plus favorables dont le travailleur pourrait se prévaloir.

La première des règles s'applique en cas de doute sur la portée d'un texte réglementaire. Elle est donc d'une grande utilité dans le travail d'interprétation.

Cependant, il a également été admis que ce principe pouvait recevoir application dans le domaine de la preuve des faits allégués, de façon à permettre « d'apprécier de manière adéquate l'ensemble des éléments de preuve, en tenant compte des diverses circonstances d'espèce⁷ ».

Cette orientation axiologique en faveur du travailleur brise le dogme de l'égalité formelle des armes lors d'une procédure en droit du travail.

Le fondement de l'auteur réside dans le fait que « les mêmes motifs d'inégalité structurelle, qui ont donné lieu à l'application de ce principe, justifient l'élargissement de ce principe au fardeau probatoire, car le travailleur a, en général, bien plus de difficulté que l'employeur à établir certains faits ou à apporter la preuve de certaines données ou à obtenir

⁴ Voir l'ouvrage de l'auteur « El principio protectorio o de protección » in *En torno a los principios del derecho del trabajo. Homenaje al Dr. Américo Plá Rodríguez*, ed. Porrúa, México, 2005. Y sont incluses des contributions des auteurs latino-américains les plus en vue du moment : N. de Buen, M. Ackerman, M. P. Cosmópolis, R. Murgas, R. Albuquerque, E. Morgado, et W. Giglio, ainsi qu'A. Montoya Melgar d'Espagne.

⁵ A. Plá Rodríguez, *Los Principios del Derecho del Trabajo*, op. cit. pár. 18.

⁶ *Ibidem* pár. 28.

⁷ *Ibidem* pár. 33.

certaines rapports ou documents ». L'application de cette règle du principe protecteur ou de faveur au domaine procédural peut en arriver à un tel point qu'il est possible de préciser la charge de la preuve lors d'un procès, au moyen de « sous principe » comme celui de la « disponibilité des éléments de preuve » qui est à la charge de l'employeur. L'explication en est « non seulement l'inégalité basique des parties, non seulement l'état de subordination dans lequel le travailleur se trouve souvent, mais également la disponibilité naturelle des moyens de preuve dont dispose l'employeur et qui contraste avec la difficulté du travailleur à ce niveau »⁸.

IV - Une typologie de l'utilisation du principe protecteur ou de faveur dans la jurisprudence

Le principe protecteur ou de faveur est fréquemment utilisé dans la jurisprudence du travail.

On peut distinguer différents types d'utilisation dans les jugements des tribunaux :

- utilisation en tant qu'argument auxiliaire de décisions fondées sur d'autres règles de droit ;
- utilisation pour modérer sa prétendue extension excessive (comme dans le cas de son application à la charge de la preuve) ;
- utilisation en tant que fondement essentiel en cas de doute concernant l'application du droit.

a) Concernant son utilisation en tant qu'élément auxiliaire des décisions, on peut citer d'innombrables décisions de justice

Ainsi, dans un jugement dans lequel le tribunal inférieur avait considéré que des heures supplémentaires n'avaient pas été effectuées, en se basant sur les dispositions d'une convention collective, la Cour Suprême a utilisé le principe protecteur en tant qu'élément auxiliaire, en indiquant que « La limitation de la journée de travail est en soi d'ordre public car elle est inhérente à la condition humaine et à la forme républicaine de gouvernement conformément à la racine philosophique de la Constitution nationale (article 72), et qu'elle est consacrée en tant qu'objectif programmatique confié à la Loi par l'article 54 (de la Constitution) », même si elle reconnaît qu'« elle n'est pas établie en termes absolus, ni délimitée de façon précise » étant donné qu'elle admet des exceptions.

Afin de résoudre la question, la Cour a considéré que la convention collective qui établissait un temps de travail supérieur à la limite légale était inapplicable, puisque les réglementations concernant les heures supplémentaires sont d'ordre public et parce qu'« on sait qu'en matière de droit du travail, une série de principes directeurs (comme le principe protecteur) sont en vigueur et se mêlent à l'ordre public afin de bénéficier au travailleur »⁹.

b) Dans d'autres cas, la Cour Suprême fait une application mesurée ou prudente du principe

Elle a réitéré dans divers jugements un attendu de principe selon lequel « Concernant l'allégation d'infraction aux dispositions contenues dans les articles 53 et 54 de la Constitution nationale, il convient de la rejeter, en réitérant pour cela ce qui a été soutenu par la Corporation en termes transférables au présent, concernant le fait que si le travail est effectivement placé sous la protection spéciale de la Loi, ceci n'implique pas que cette dernière ne pourra pas réglementer les droits dérivés des relations de travail (...). Dans ce cas, la Loi a été chargée de réglementer les aspects du droit du travail faisant l'objet de réclamation, sans constater que la Chambre avait porté atteinte au principe consacré dans ladite réglementation constitutionnelle »¹⁰. En ce qui concerne l'évaluation de la preuve, la Cour se montre également stricte en soutenant que le principe protecteur ne peut pas remplacer les omissions dans la preuve des faits constitutifs de la réclamation.

⁸ *Idem.*

⁹ Jugement N° 372 du 15 février 2012.

¹⁰ Il faut tenir compte du fait que l'art. 53 de la Constitution reconnaît le principe protecteur, comme cela a déjà été signalé dans la présente contribution. Jugement N° 635 du 22 juin 2012.

Dans un cas dans lequel il a été discuté de l'existence de la subordination juridique pour établir l'existence d'un contrat de travail, elle a indiqué que « les éléments de fait du dossier ne permettent pas de considérer que l'existence d'un contrat de travail entre le demandeur et le défendeur est prouvée » et qu'en conséquence on ne pouvait pas appliquer le principe : « il faut signaler la considération erronée de l'appelant concernant la portée du principe protecteur, dans la mesure où ce dernier, dans ses trois modalités (« règle in dubio pro operario », « règle de la réglementation la plus favorable » et « règle de la condition la plus bénéfique »)¹¹, ne doit recevoir application qu'en tant que règles d'interprétation du droit positif ».

c) En ce qui concerne l'utilisation du principe protecteur comme fondement principal ou dirimant, la règle « *in dubio pro operario* » et la règle de la réglementation la plus favorable s'appliquent du fait de la jurisprudence, selon la classification de Plá Rodríguez.

Dans un cas dans lequel il a été discuté de la responsabilité de l'État concernant la réclamation d'un travailleur d'une entreprise sous-traitante du Ministère de la santé publique, la Cour Suprême a disposé que « l'administration publique ne peut pas rester neutre ou indifférente concernant les relations de travail internes du sous-traitant », et en application des principes protecteur et de primauté de la réalité, elle prévoit « qu'il faut éviter de supprimer la protection du travailleur en utilisant des mécanismes fictifs »¹², en imposant une responsabilité de type subsidiaire à l'Administration¹³.

Au niveau des Cours d'appel du travail (instances du second degré), le principe protecteur a été utilisé pour résoudre la difficile question de la limite horaire dans le secteur tertiaire, étant donné que la loi uruguayenne prescrit 48 heures de travail hebdomadaire dans l'industrie et 44 heures dans le commerce, mais ne dit rien concernant le travail dans le secteur tertiaire.

À cet égard, on peut mentionner le jugement N° 328 du 8 octobre 2014 rendu par une Cour d'appel du travail.

Face au doute concernant l'application des réglementations du travail dans l'industrie (48 h) ou dans le commerce (44 h) au secteur tertiaire, la Cour a déclaré que la carence légale serait comblée grâce à l'application du « principe protecteur privilégiant la norme la plus favorable. Dans ce cas, le régime connexe de l'industrie ainsi que son repos hebdomadaire (8 heures par jour, 48 par semaine et un repos de 24 heures) tout comme celui du commerce (8 heures par jour, 44 par semaine et 36 heures de repos hebdomadaire) pourraient s'appliquer au secteur tertiaire pour lequel on ne relève aucune réglementation législative ».

La Cour se pose donc cette question : « par comparaison, quel est le régime le plus favorable au travailleur ? Sans doute celui du commerce. (...) À savoir : 44 heures hebdomadaires de travail et, 36 heures consécutives de repos hebdomadaire. Ainsi, le vide légal sera comblé par l'application de la norme la plus favorable ».

V - Considérations finales

L'utilisation du principe protecteur ou de faveur par la jurisprudence uruguayenne s'inspire de l'œuvre d'Américo Plá Rodríguez, en la citant constamment et en modulant son application de différentes façons.

Le processus de flexibilité du travail, subi durant les années quatre-vingt-dix du siècle passé, n'a pas pu ébranler la structure des principes du droit du travail, certainement en raison de la difficulté à modifier – et *a fortiori* abroger – certaines règles qui n'ont pas reçu de consécration formelle mais qui, en revanche, empreignent la culture juridique nationale.

¹¹ La déférence dont fait preuve la Cour Suprême à l'égard de la classification Plá Rodríguez confère au principe protecteur une portée remarquable.

¹² Jugement N° 904 du 5 de novembre 2012.

¹³ Le Jugement de la Cour Suprême est antérieur à la législation du travail qui a établi la responsabilité solidaire ou subsidiaire du contractant principal, suivant qu'on effectue ou non des contrôles de respect de la réglementation prévisionnelle et du travail du sous-traitant.

ANTÓNIO Monteiro FERNANDES

Professeur de Droit du Travail, ISCTE, Portugal

LES INCERTITUDES DU DROIT PORTUGAIS. ENTRE CRÉATIVITÉ JUDICIAIRE ET TIMIDITÉ LÉGISLATIVE

I - Les retards du droit du travail portugais

Dans l'histoire du droit du travail portugais, tout a été tardif. Les premières ébauches d'une législation visant à lutter contre les excès de l'exploitation du travail industriel n'ont vu le jour que vers la fin du XIX^e siècle. La notion de contrat de travail, structurée autour de la subordination juridique, comme élément clé de l'application de la législation du travail, a été découverte par le législateur portugais dans les années 30 du siècle dernier – ironiquement, dans le cadre d'un régime politique anti-démocratique. En tant que discipline juridique autonome, objet de recherche scientifique et d'enseignement universitaire, le droit du travail portugais a subi une longue traversée du désert, en butte à la méconnaissance ou au rejet, avant d'être reconnu et enseigné lors de la licence en droit, après la révolution de 1974.

Ce retard peut être partiellement expliqué par la prédominance de l'agriculture dans l'organisation sociale jusqu'à la fin des années 60, et par le régime corporatiste et anti-démocratique qui a duré plus de quatre décennies¹. En ce qui concerne la réglementation du travail, la politique législative suivie tout au long de cette période correspond à un modèle connu d'autres régimes politiques ayant des caractéristiques similaires : le refus ou la stricte limitation de toute forme d'organisation et d'action collective des travailleurs (autonomie et action directe collective), devenues «inopportunes» ou «inutiles» par l'édification d'une législation, plus ou moins généreuse, de protection individuelle des travailleurs.

Il faut, cependant, souligner que le régime corporatiste portugais, au-delà de ses caractéristiques anti-démocratiques, avait une conception bien spécifique de la façon d'envisager les relations de travail et les conflits collectifs.

Sur le plan de l'organisation des intérêts collectifs des salariés et des employeurs, le système corporatiste portugais – à l'inverse de ce qui se passait, par exemple, dans l'Espagne voisine – était structuré, à la base, selon un modèle bipolaire, c'est-à-dire, en reconnaissant des formes associatives distinctes et opposées (les *sindicatos nacionais* et les *grémios*). Ceci supposait la possibilité d'une négociation collective vraiment bilatérale – dont les conclusions devraient pourtant être soumises à l'approbation gouvernementale... En tout cas, la valeur normative des conventions collectives était reconnue ; dans la hiérarchie des sources de droit du travail, elles se situaient entre la loi et le contrat individuel. Malgré les contraintes, les conventions collectives de l'époque ont joué un rôle important, et parfois innovant, dans l'édification du système normatif, en harmonieuse adéquation avec les différentes caractéristiques des professions et des activités économiques.

¹ Du point de vue historique, la situation politique défavorable à la démocratie parlementaire est née en 1928, mais elle ne s'est définitivement institutionnalisée qu'en 1933, avec une constitution propre et, sur le plan social, avec l'*Estatuto do Trabalho Nacional*, une loi « presque constitutionnelle » fortement influencée par la *Carta del Lavoro* de Mussolini.

D'autre part, des progrès substantiels sur la situation juridique individuelle des travailleurs – comme la consécration du droit à des congés payés – ont été faits assez tôt. Le législateur corporatiste du travail a pris très au sérieux son rôle de principal protecteur des intérêts des travailleurs, dans le cadre d'un régime dans lequel l'organisation et la représentation collective de ces intérêts étaient affaiblies pour des raisons de sécurité politique.

II - Le spectre fonctionnel du principe de faveur

On sait que le principe de faveur peut être invoqué, en droit du travail, selon différentes perspectives et avec des objectifs divers.

Tout d'abord, il s'affirme comme « principe fondamental » du droit du travail, en ce qu'il impose comme orientation générale de ses règles – et même comme raison d'être pour la branche du droit elle-même – la protection des intérêts du travailleur en tant que partie contractante la plus faible dans la relation de travail. En ce sens, le principe de faveur se présente comme une ligne directrice matricielle de la politique législative du travail, ce qui suggère des conceptions comme celle d'un « droit de classe » au service d'un « ordre public social ». La faiblesse de cette première conception est qu'elle ne peut être prouvée que par une déduction progressive à partir des données normatives existantes, étant donné que, dans la majorité des systèmes juridiques, le « *favor laboratoris* » n'a pas de reconnaissance supra-légale explicite, c'est-à-dire, au niveau constitutionnel.

Comme corollaire de cette première approche au principe de faveur, on pourrait croire, d'autre part, qu'il est en mesure de guider l'interprétation et l'application des normes du droit du travail. Cela appartient au domaine de la logique stricte. Si on part de l'idée que tout le droit du travail – et chacune de ses normes – est pénétré par la conception de protection et de faveur au bénéfice du salarié, alors il semble raisonnable de résoudre tous les problèmes d'interprétation et d'application de ces mêmes normes à la lumière de ce principe. S'il y a deux interprétations possibles d'une disposition légale, il faudra préférer, immédiatement et sans d'autres démarches herméneutiques, le sens le plus favorable au travailleur.

Troisièmement, et dans une perspective plus modérée, le principe de faveur peut être envisagé comme un outil de gestion de la hiérarchie des normes, c'est-à-dire, en tant que critère de décision dans le choix de la norme applicable en cas de conflit positif de normes situées à des niveaux hiérarchiques différents². Concrètement, l'application de ce principe peut conduire à la prévalence d'une norme inférieure (par exemple, une clause d'une convention collective) sur une norme située à un niveau hiérarchique plus élevé (un article du Code du travail). Reconnaître cette fonction au principe de faveur est nécessairement lié à la première conception précédemment mentionnée. En effet, le rôle de protection généralement attribué aux lois du travail implique une action législative au travers de la technique des « normes minimales », qui sont impératives dans le sens où elles interdisent des conditions moins favorables pour le travailleur, mais également supplétives en permettant (voire incitant) des régimes les plus avantageux, établis par convention collective ou même par contrat individuel.

² Le problème ne se pose pas entre des normes légales du même rang. Ces conflits ont des techniques de résolution propres (application de la loi la plus récente, prévalence de la norme spéciale sur celle générale, etc.), qui ne relèvent pas nécessairement d'un principe de faveur.

III - Les lois protagonistes

Le noyau fondamental du système de droit du travail portugais a toujours été le contrat de travail. Comme indiqué précédemment, son régime juridique est apparu plus tard que dans d'autres pays, et a évolué plus lentement que ce que les conditions sociales et économiques du pays auraient pu permettre. D'autre part, l'idée du principe de faveur n'a été consacrée par le législateur qu'au cours des années 60 du siècle dernier.

La première loi sur le contrat de travail a été promulguée, comme indiqué, en 1937. Le processus législatif, en particulier dans la phase parlementaire, a été marqué par des hésitations et des compromis difficiles, explicables par la tension entre une réticence générale face à la nouveauté et le souci de la sauvegarde, à tout prix, de la paix sociale. On n'y trouvait aucune disposition relative au principe de faveur. La loi définissait des régimes identiques et parallèles pour les deux parties, sur des matières cruciales comme la résiliation unilatérale du contrat de travail. Cependant, une orientation générale vers la protection des intérêts des travailleurs était déductible d'autres règles contenues dans la loi, en particulier en ce qui concerne le droit à un congé annuel payé (dont la durée était expressément définie comme minimum), la garantie de continuité du contrat en cas de transfert de l'entreprise ou de l'établissement, et la clause de non régression des salaires.

La loi de 1937 est restée en vigueur pendant trois décennies – une longévité inconcevable de nos jours... – ce qui correspond à la période de consolidation et de stabilisation du régime corporatiste et dictatorial, dans un contexte de retard économique et social persistant. Paradoxalement, ce fut aussi la période où les premiers projets de recherche en droit du travail ont été développés, en grande partie en dehors de l'université – où, comme indiqué, la discipline était pratiquement ignorée.

Ce développement initial des études sur la matière a eu une énorme influence sur la réforme législative opérée en 1966 et consolidée en 1969, dénommée « loi du contrat de travail (LCT). Il s'agissait d'une des mesures politiques visant à appuyer et stimuler un mouvement de modernisation sociale et économique que – avec un succès très limité – le régime politique avait entrepris à cette époque-là.

Il est intéressant de noter que c'est seulement dans le cadre des travaux préparatoires de cette réforme que, pour la première fois, le principe de faveur a été formellement invoqué et discuté, d'ailleurs d'une façon assez flottante et imprécise. En effet, le projet de loi (introduit en 1960) contenait deux normes concernant la relation entre les contrats individuels de travail et la « réglementation applicable », c'est-à-dire la loi et les conventions collectives : les conditions les moins favorables des contrats individuels seraient annulées et remplacées par les dispositions plus favorables de la loi ou de la convention collective applicable (Base VI, n^{os} 1 et 2).

À l'époque, les projets de loi devaient d'abord être évalués par un organe du régime – la « Chambre des Corporations » (*Câmara Corporativa*) – dans laquelle, officiellement, étaient représentés les intérêts des différentes catégories sociales. L'avis de la Chambre sur le projet de loi en question, préparé par un professeur de droit civil³, était d'attribuer au principe de faveur une configuration multidimensionnelle : il régissait, d'une part, les relations entre loi, convention collective et contrat de travail – toujours dans le sens du choix de la solution la plus favorable aux salariés – et, d'autre part, il devrait encore être utilisé « en cas de doute » pour « l'interprétation et l'application des normes et usages, et même pour « la qualification des normes comme impératives ou non impératives ». Le principe de faveur était ainsi promu au rang de directive-clé d'application du droit individuel du travail, avec un contenu et une portée que, pourtant, la loi ne lui reconnaissait jamais.

³ Le professeur Inocêncio Galvão Telles était d'ailleurs un collaborateur important dans les travaux préparatoires du nouveau Code civil portugais, édicté en 1966.

En effet, la version définitive⁴ de la « loi du contrat de travail »⁵ contenait une disposition⁶ intitulée « principe de traitement le plus favorable pour le travailleur », selon laquelle : « Les sources supérieures de droit l'emportent toujours sur les sources inférieures, sauf dans la mesure où celles-ci, sans opposition de celles-là, établissent un traitement plus favorable pour le travailleur ». Cette formulation est restée en vigueur jusqu'à l'apparition du premier Code du travail, en 2003 – c'est-à-dire, trois décennies après la chute du régime corporatiste et l'implantation de la démocratie.

Elle signifiait d'abord l'écartement de toute possibilité d'accorder au principe de faveur un rôle décisif et prioritaire dans l'interprétation des lois du travail. Par ailleurs, elle imposait la prédominance, parmi les lois du travail, des règles fixant des conditions minimales pour les travailleurs – par conséquent susceptibles d'être supplantées par des normes inférieures comportant des conditions plus favorables au salarié. La signification de cette règle était donc que, si la disposition légale n'était pas claire sur le caractère fixe ou maximum des conditions qu'elle définissait, alors elle devait être considérée comme permettant des conditions améliorées par source inférieure. En fin de comptes, dans une certaine mesure, l'article 13 de la LCT donnait au principe de faveur un rôle dans l'interprétation des normes légales, mais seulement en ce qui concernait leur qualification comme étant impératives ou non impératives – et, en tout cas, un rôle qui ne permettait pas de contourner l'utilisation prioritaire des méthodes et des outils classiques d'interprétation de la loi.

IV - Le principe de faveur dans la codification

Le mouvement de codification des lois du travail est arrivé brusquement, surprenant les milieux juridiques portugais. Malgré le désordre qui régnait dans l'immense arsenal des lois du travail, on avait toujours considéré que la codification était une solution inopportune au regard des caractéristiques de cette branche du droit. Toutes les réserves et critiques que l'initiative du gouvernement de l'époque (2003) – un gouvernement de centre-droite – a subi sont maintenant dépassées. Le Code du travail s'est révélé très utile pour la connaissance et l'accessibilité de la loi, sans que cela conduise à des difficultés dans l'adaptation à la réalité en constante évolution.

En ce qui concerne le principe de faveur, le code de 2003, sous le titre « traitement le plus favorable », disposait que les règles légales pourraient être « écartées » par convention collective, « à moins que cette possibilité ne soit expressément exclue »⁷. Il résultait de cette norme, vraiment innovante, que les dispositions non impératives de la loi pourraient être remplacées par des stipulations conventionnelles (source inférieure) plus ou moins favorables aux travailleurs. La justification de cette règle – en contradiction totale avec le titre adopté par le législateur – se basait sur la capacité contractuelle réelle ou présumée des syndicats pour imposer, en cours de négociation, les solutions les plus avantageuses ou appropriées pour leurs mandants. Il s'agit d'un choix de politique législative très critiqué, puisqu'à la fin, il impliquait l'effacement du principe de faveur dans l'ordre juridique du travail au Portugal. On a remarqué qu'un « nouveau législateur du travail » venait de naître – un législateur qui méconnaissait l'inégalité de fait entre salarié et employeur, un législateur du travail... neutre ou qui prenait ses distances avec les réalités du monde du travail. La portée de cette modification légale était pourtant très limitée, puisque les « normes minimales » restaient celles qui prévalaient dans la hiérarchie des normes.

La révision globale du code, entreprise en 2009 par un gouvernement du centre-gauche, n'a pas touché à ce principe de neutralité, mais elle n'a pas laissé non plus les choses comme elles étaient. En effet, ce principe⁸ a été écarté pour certaines matières⁹ – les plus importantes du point de vue du statut contractuel du salarié –, ce qui a entraîné le retour partiel à la règle de préférence pour le traitement le plus favorable, selon le modèle provenant de l'ancienne LCT.

⁴ Dans un premier temps, et sous l'influence d'un projet élaboré par un autre prestigieux professeur de droit civil – le professeur Fernando Pessoa Jorge – le régime du contrat de travail a été réformé par le décret-loi 47032, du 27 mai 1966, lequel prévoyait déjà sa révision à court terme, afin de tenir compte des effets de son application.

⁵ La version définitive de la LCT, qui durera jusqu'au Code du Travail de 2003, a été approuvée par le décret-loi 49408, du 24 novembre 1969.

⁶ Article 13, paragraphe 1.

⁷ Article 4, paragraphe 1, du Code du travail de 2003.

⁸ Voir l'article 3, paragraphe 3, du Code du travail.

⁹ Entre autres, les règles sur le temps de travail, les périodes de repos (y compris les congés annuels payés), le paiement et les garanties du salaire, les droits des représentants des travailleurs.

Tel est l'état actuel de la législation portugaise, en ce qui concerne la consécration du principe de faveur. Nous avons vu que la législation nationale ne l'a jamais explicitement qualifié de « principe général » de cette branche du droit, susceptible notamment d'être invoqué pour pallier les lacunes ou pour l'interprétation des normes. Il est vrai que le droit du travail s'est développé sous le signe de la protection des intérêts des travailleurs, en tant que partie la plus faible dans les relations de travail, mais cela n'a pas conduit à la reconnaissance légale du principe de faveur comme ligne directrice juridique pour le traitement des cas individuels ou même pour la compréhension de la loi. On peut aussi noter que, dans le domaine des relations entre sources, le principe de faveur n'a jamais vraiment servi à renverser la hiérarchie des normes, étant donné que l'impérativité (absolue ou relative) des normes supérieures n'a pas été remise en cause par les règles relatives au *favor laboratoris*.

V - La jurisprudence

Le fait que le principe de faveur répond à une sollicitation des milieux juridiques en droit du travail explique que son invocation devant les tribunaux soit très fréquente, de façon très argumentée et selon des logiques diverses. La jurisprudence montre, cependant, que cette utilisation indifférenciée n'impressionne pas les juges ni ne conditionne les décisions. Au Portugal, la logique prétorienne est, par ailleurs, à peine constructive et soumise à la parole du législateur.

Ainsi, les tribunaux considèrent prudemment que le principe de faveur n'est pas un élément décisif dans le processus d'interprétation des normes¹⁰ ni dans la répartition de la charge de la preuve¹¹, ni dans l'application des règles dans le temps¹², ni – encore moins – dans l'interprétation des déclarations contractuelles¹³. Ils reconnaissent que ce principe répond à une inspiration fondamentale du législateur, mais la protection des intérêts des travailleurs se concrétise au travers des « solutions matérielles » qu'il adopte dans la loi¹⁴.

Conformément à la pensée du législateur, telle qu'elle est explicitée dans le Code du travail, la jurisprudence met l'accent sur le rôle du principe de faveur dans la gestion des conflits positifs de normes, surtout lorsqu'elles appartiennent à des niveaux hiérarchiques différents. On en trouve une bonne synthèse dans un arrêt de la *Relação de Lisboa* (tribunal commun de deuxième instance) : « Quand il y a un conflit hiérarchique entre les sources du droit du travail, il faut appliquer les règles établissant un traitement plus favorable pour les travailleurs, quelles qu'elles soient, à moins que la norme plus élevée impose son application impérative, excluant la norme inférieure »¹⁵.

Il y a, cependant, des solutions jurisprudentielles qui manifestent une forme de reconnaissance « subliminaire » du principe de faveur en tant que générateur de solutions dans certains cas. Un exemple pertinent nous est offert dans le domaine des catégories professionnelles. Si un salarié a des fonctions qui relèvent de diverses catégories, sans qu'il y ait une activité nettement prédominante, on doit en principe le classer dans la catégorie la plus élevée¹⁶.

D'autre part, une application classique du principe de faveur – l'irréversibilité des avantages obtenus par le salarié – est désormais sous le coup d'une crise ouverte, qui aura sans doute des conséquences (non encore vérifiées) sur la jurisprudence du travail. La responsabilité en revient au législateur lui-même. En 2012, « la politique d'austérité » s'est appesantie sur le Code du travail, imposant une réduction de droits et avantages précédemment reconnus, et la neutralisation des stipulations conventionnelles plus avantageuses que les nouveaux régimes légaux¹⁷. Ce changement de cap, vers un droit du travail au service de l'entreprise compétitive, suppose naturellement l'expulsion définitive du principe de faveur, comme élément irrationnel et coûteux d'un droit du travail obsolète.

¹⁰ STJ 28/05/2014, rec. 1051/11.5TTSTB.E1.S1, accessible en www.dgsi.pt.

¹¹ STJ 27/05/2004, rec. 03S2467, et Rel. Lisboa 23/06/2010, rec. 206/10.4TTLSB.L1-4, access. www.dgsi.pt.

¹² Rel. Lisboa 27/04/2005, rec. 742/2005-4, access. www.dgsi.pt.

¹³ Rel. Lisboa 27/02/2008, rec. 10688/2007-4, access. www.dgsi.pt.

¹⁴ ST 27/05/2004, cité.

¹⁵ Rel. Lisboa 15/12/2005, rec. 2287/2005-4, access. www.dgsi.pt.

¹⁶ STJ 20/11/2002, rec. 02S3060, access. www.dgsi.pt. On y lit qu'« en cas de doute pour déterminer la catégorie professionnelle du travailleur, on doit recourir au principe du droit du travail : le *favor laboratoris* ».

¹⁷ Il s'agit surtout (mais pas seulement) de la loi 23/2012, du 25 juin.

TÁMÁS GYULAVÁRI

Professeur de droit du travail, Université catholique Pázmány Péter, Budapest.

LA RECONNAISSANCE D'UN PRINCIPE DE FAVEUR VA-T-ELLE À L'ENCONTRE DE L'ÉVOLUTION DU DROIT DU TRAVAIL HONGROIS ?

Le nouveau Code du travail, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2012, a modifié l'ancien droit qui était appliqué depuis vingt ans¹. La réorganisation de la hiérarchie des sources du droit du travail est l'élément central de la réforme, puisque la rigidité du droit du travail s'expliquait en partie par la faible couverture dont bénéficiaient les conventions collectives. Le principal objectif de ce changement conceptuel est ainsi d'améliorer le rôle des conventions collectives en autorisant les dérogations *in pejus* et *in melius* au Code du travail. Cet article décrit les règles statutaires, les questions ouvertes à interprétation et les décisions pertinentes prises par les tribunaux compétents.

I - Rôle des conventions collectives avant 1992

Le principe de faveur (dérogation *in melius*) a été établi pour la première fois par la Décision n° 147 de la Cour suprême en 1991, qui était encore relative au Code du travail de 1967². D'après cet arrêt, les conventions collectives peuvent déroger *in melius* au Code du travail. En l'espèce, il fut décidé que l'ancienneté dans l'emploi, dans des circonstances légales données, doit être prise en compte dans le calcul de l'indemnité de licenciement, en violation des dispositions du Code du travail. Il convient de souligner que cette décision appliquait une interprétation *contra legem* puisque la convention collective pouvait déjà déroger *in melius* au Code du travail mais seulement si ce dernier l'autorisait expressément. La Cour suprême a, en fait, inversé cette règle légale en affirmant que la convention collective peut déroger *in melius* au Code du travail si ce dernier ne l'interdit pas. Cette interprétation anticipait la solution proposée par le Code du travail de 1992.

Le Code du travail de 1992 visait à instaurer une réglementation des relations de travail essentiellement fondée sur le droit privé, établissant des normes minimales, alors que l'élaboration de règles plus favorables aux salariés auraient pu être déléguées aux conventions collectives fonctionnant comme règle générale. Il existait trois types d'exceptions à la règle générale des dérogations *in melius*. Tout d'abord, plusieurs dispositions affirmaient leur caractère impératif et proclamaient nulle et non avenue toute altération éventuelle [*ius cogens*]. Ensuite, le Code du travail autorisait exceptionnellement les conventions collectives à déroger en défaveur des salariés (*in pejus*) à quelques dispositions, et les amendements au Code du travail augmentaient légèrement le nombre de ces dérogations (par exemple, en matière de temps de travail)³. Enfin, certaines dispositions légales autorisaient des dérogations *in pejus* uniquement de manière limitée.

¹ L'article 22 de 1992 sur le Code du travail était entré en vigueur le 1^{er} juillet 1992.

² B. Gyula, « A munkaviszonyra vonatkozó szabályok », in Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára. PTE ÁJK, Pécs, 2008, p. 72.

³ Voir en particulier l'article n° 16 de 2001 sur l'amendement du Code du travail de 1992 concernant la transposition de neuf Directives.

II - Jurisprudence de la Cour suprême

La Cour suprême a rendu plusieurs décisions publiées importantes qui, bien que concernant une affaire individuelle, ont pourtant établi des principes essentiels de portée générale. Ces décisions publiées⁴ ne sont pas obligatoires pour les parties et les tribunaux, mais elles sont généralement suivies massivement tant qu'une nouvelle décision publiée ou qu'une nouvelle loi ne modifie pas cette jurisprudence.

La Cour suprême a interprété le sens et les conditions d'une dérogation *in melius* par la convention collective dans quelques décisions publiées. Dans l'affaire précitée, elle avait affirmé que la convention collective pouvait fixer un montant d'indemnité de licenciement supérieur à celui fixé par le Code du travail étant donné que la disposition légale relative à l'indemnité de licenciement pouvait être modifiée par la convention collective uniquement au bénéfice du salarié. Cependant, le salarié ne peut prétendre à une indemnité de licenciement supérieure dès qu'une attitude fautive peut lui être reprochée. Dans cette affaire, le salarié n'a pas reçu l'indemnité de licenciement supérieure fixée par la convention collective parce qu'il avait refusé le nouveau poste que lui proposait l'employeur sans aucune raison valable⁵.

La Cour suprême a également estimé que les conventions collectives sont une source du droit du travail, et que, par conséquent, les réserves exprimées par les parties, qui ne sont pas sous-entendues dans le texte de la convention collective (contrat) elle-même, ne peuvent être prises en compte. Cette affirmation a été faite à propos d'une réclamation d'un employeur qui portait sur le fait que la convention indiquait le montant moyen de l'augmentation au lieu d'indiquer le montant fixe ; l'employeur voulait donner un montant moins élevé à certains de ses salariés⁶.

Comme mentionné plus haut, le Code du travail autorisait et autorise encore, à titre exceptionnel, que les conventions collectives dérogent à quelques dispositions du Code du travail de manière défavorable aux salariés si l'article légal envisage expressément une telle dérogation. Par exemple, la rémunération brute des salariés doit servir de base au calcul des compléments de salaire, « sauf accord contraire ». La Cour suprême a précisé, dans un jugement, que cette clause renvoie également à la possibilité d'une dérogation défavorable aux salariés⁷.

L'effet des stipulations de la convention collective régissant les relations de travail doit s'appliquer à tous les salariés de l'employeur⁸. Cependant, les annexes de la convention collective, qui font partie intégrante de la convention, peuvent contenir des dispositions différentes pour certains groupes de salariés au sein de l'entreprise (par exemple, différentes usines). En vertu d'une jurisprudence constante, ces annexes peuvent déroger également au Code du travail de manière défavorable pour les salariés concernés⁹. Par conséquent, la convention collective peut instituer une pluralité de règles pour différents groupes de salariés au sein d'une même entreprise. Curieusement, cette solution ne peut pas s'expliquer par des dispositions légales mais par une jurisprudence innovante.

D'après d'autres décisions de la Cour suprême, la dérogation *in melius* dans la convention collective, permettant une indemnité de licenciement plus importante, est obligatoire pour les parties si l'employeur l'applique longtemps après l'expiration de la convention collective. Cette convention collective doit être appliquée jusqu'à la conclusion d'un nouveau texte conventionnel relatif à l'indemnité de licenciement¹⁰. De la même façon, l'employeur ne peut refuser de payer une indemnité lors du licenciement au motif que la convention collective n'était plus en vigueur dès lors que l'employeur a appliqué cette même convention collective pendant des années avant le licenciement, car ce comportement viole le prin-

⁴ Il existe deux sortes de décisions de la Cour suprême publiées : les décisions en matière d'uniformité (Bírószági Határozat, BH) et les décisions juridiques de principe (Elvi Bírószági Határozat, EBH). La procédure est différente mais le résultat est le même étant donné qu'aucun de ces types de décision ne revêt de caractère obligatoire.

⁵ Décision publiée de la Cour suprême : BH 1994/165.

⁶ Décision publiée de la Cour suprême : BH 1998/451.

⁷ Décision de principe publiée de la Cour suprême : BH 2003/973.

⁸ À l'heure actuelle, ce principe est fixé par l'article 279(3) du Code du travail de 2012.

⁹ Décisions publiées de la Cour suprême : EBH 2003/891 et BH 2002/457.

¹⁰ Décision publiée de la Cour suprême : BH 1998/97.

cipe de bonne foi¹¹. La portée de cette jurisprudence est que l'application stable et ininterrompue de la convention collective, qui n'est en réalité pas en vigueur au moment de son application, entraîne l'établissement de droits particuliers pour les salariés. Cependant, la base juridique justifiant la possibilité d'appliquer une convention collective dénoncée est quelque peu confuse dans les décisions, même si cela aurait pu être, par exemple, un effet postérieur à la convention collective, un engagement unilatéral de l'employeur ou encore une mesure implicite¹².

III - La réforme des conventions collectives de 2012

Le nouveau Code du travail a introduit des modifications fondamentales dans la relation entre la loi et les conventions collectives. La plus essentielle est que le principe général a été modifié, puisque désormais, les conventions collectives peuvent déroger à la plupart des lois sur le droit individuel du travail¹³ et sur le droit collectif du travail¹⁴ de manière défavorable aux salariés¹⁵. En outre, il existe plus de cinquante dispositions qui permettent des dérogations autant *in pejus* qu' *in melius*. On compte trois exceptions à ce principe général d'ordre public absolu :

a) Plus de trente règles impératives interdisent toute dérogation (*jus cogens*). Seules les deuxième et troisième parties du Code du travail sont supplétives, toutes les autres (1, 4, 5) sont impératives. De plus, tous les chapitres de la partie 3 du Code du travail sur les dispositions générales relatives aux relations industrielles et sur les règles relatives aux comités d'entreprises sont également impératives¹⁶.

b) Seule la dérogation *in melius* (dite d'ordre public relatif) est autorisée dans certaines dispositions, par exemple dans tout le chapitre relatif à la responsabilité de l'employeur en cas de dommages subis par le salarié.

c) Des dispositions réglementaires autorisent la dérogation *in melius* ou la dérogation *in pejus* uniquement de manière limitée (ordre public dérogoire) ; par exemple, le nombre d'heures supplémentaires de 250 heures par an peut être porté à 300 heures par convention collective.

Le principe général tempéré par les trois exceptions précédemment citées est assez compliqué, aussi les exceptions au principe général dans les deuxième et troisième parties du Code du travail sont rassemblées sous l'intitulé « Dérogations par accords » à la fin de chaque chapitre¹⁷.

Le législateur espère que les vastes possibilités de dérogations *in pejus* susmentionnées auront un effet positif sur le nombre de conventions collectives puisque les employeurs seront motivés pour conclure de telles conventions. Ce changement conceptuel renforcera également la position des syndicats dans les négociations collectives puisqu'ils pourront demander des conditions plus favorables dans d'autres domaines en échange de leur accord sur des changements défavorables. De plus, le nouveau critère de représentativité des syndicats, moins contraignant, peut également encourager les négociations collectives : un syndicat est en mesure de signer une convention collective dès lors que ses adhérents représentent 10 % de l'effectif total de l'entreprise¹⁸. Même s'il n'existe aucune donnée sur ce sujet, les partenaires sociaux disent ne pas avoir encore relevé d'augmentation du nombre de conventions collectives¹⁹.

¹¹ Décision publiée de la Cour suprême : BH 2001/191.

¹² G. Berke, A kollektív szerződés a magyar munkajogban. Utilitates Bt., Pécs, 2014, p. 169.

¹³ Partie 2, articles 32-229.

¹⁴ Partie 3, articles 230-284.

¹⁵ Article 277 du Code du travail de 2012.

¹⁶ Section 277 (3). La convention collective : a) peut ne pas contenir de dérogation des chapitres XIX et XX ; et b) peut ne pas contenir de restriction relative aux dispositions contenues dans les Sections 271-272.

¹⁷ Voir aussi l'article 277 pour plus d'exceptions.

¹⁸ Article 276 du Code du travail de 2012.

¹⁹ Conclusions du tour de table des partenaires sociaux hongrois à la Conférence « Le nouveau Code du travail à la lumière des obligations internationales » (<http://www.pazmany munkajog.com>) organisée par le département Droit du travail de l'Université catholique Pázmány Péter et la Friedrich Ebert Stiftung (Budapest, 19 novembre 2013).

S'il n'existe pas de dispositions spéciales sur les conventions collectives conclues au niveau de la branche, en revanche le Code du travail régit la relation entre les conventions collectives de niveau supérieur (branche, sous-branche, groupe de salariés, etc.) et de niveau inférieur (entreprise). Les conventions collectives conclues au niveau de l'entreprise constituent la norme, comme dans d'autres pays limitrophes, alors que les conventions collectives de niveau supérieur demeurent très rares²⁰. Ainsi, en pratique, la relation entre les conventions collectives conclues à différents niveaux n'est pas d'une grande importance. Néanmoins, cette question a toujours été réglementée par le Code du travail. D'après le Code du travail de 1992, une convention collective signée au niveau de l'entreprise peut déroger à une convention collective de niveau plus élevé (branche, sous-branche) dans la mesure où elle spécifie des règles plus favorables envers les salariés²¹.

Bien que le nouveau Code du travail reprenne ce principe, il a ajouté une exception importante, ouvrant la voie à la décentralisation de la négociation collective. Une convention collective à effet limité (signée par un seul employeur ou conclue au niveau de la sous-branche) peut déroger à la convention collective de rang plus élevé (signée au niveau de la branche) dans la mesure où elle contient plus de règles favorables aux salariés, sauf disposition contraire indiquée dans la convention collective de niveau supérieur²². Ainsi, la convention collective de niveau supérieur (branche, sous-branche) peut contenir une stipulation permettant à la convention collective de niveau inférieur (typiquement, celle conclue par l'employeur) de déroger à ses dispositions de manière défavorable aux salariés. Cette nouvelle possibilité affaiblit la capacité des conventions collectives de niveau supérieur à harmoniser les conditions de travail dans une branche entière²³, et peut par conséquent être considérée comme un choix législatif néfaste, même si cette possibilité ne sera probablement pas exploitée massivement.

Il faut généralement 4 à 5 ans pour que les décisions de la Cour suprême acquièrent une grande importance, aussi n'est-il pas surprenant de voir qu'il n'y a pas eu de décision de la Cour suprême sur la relation entre le nouveau Code du travail et les conventions collectives à quelque niveau que ce soit²⁴. En même temps, les anciennes décisions de la Cour suprême (voir supra) doivent mutatis mutandis être appliquées concernant les nouvelles dispositions du Code du travail.

Cependant, plusieurs questions ouvertes peuvent être posées à propos de ces nouvelles dispositions, questions auxquelles les tribunaux compétents en matière de droit du travail devront répondre. Par exemple, la nature de certaines dérogations peut être inversée par la nouvelle loi : ainsi, le montant maximum d'indemnisation en cas de dommages causés par une négligence était de deux mois de salaire mais l'ancien Code du travail autorisait une dérogation in pejus en limitant ce montant à un demi-mois de salaire. Désormais, c'est une dérogation in melius qui prévaut en raison de l'augmentation de ce plafond à huit mois²⁵. D'autres questions similaires sont posées ci-après à propos de l'interprétation de la règle plus favorable et des accords d'entreprise.

De plus, les décisions contraignantes prises par un comité de conciliation sont également considérées comme des normes de l'emploi et fonctionnent comme des conventions collectives. Ces décisions sont prises par des comités composés de l'employeur et du comité d'entreprise ou du syndicat, et peuvent contenir les mêmes dispositions qu'une convention collective. Par conséquent, la relation entre une décision contraignante de ce comité et le Code du travail devrait être similaire à celle entretenue par le Code avec les conventions collectives. Pourtant, cette question n'est pas envisagée par le Code du travail²⁶.

²⁰ Voir par exemple la Pologne : P. Grzebyk, « Legal position of trade unions in Polish Collective Labour Law: enterprise-based trade union », *Hungarian Labour Law E-Journal*, <http://www.hllj.hu>, 2014/1, 73-86.

²¹ Article 41 du Code du travail de 1992.

²² Article 277 du Code du travail de 2012.

²³ G. Kartyas, « Kollektív szerződés », in: Tamás gyulavári (szerk.) : *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013, 491.

²⁴ D'après la jurisprudence de la Cour suprême et les enquêtes de l'Unité de travail de la Cour suprême en février 2016.

²⁵ R. Tánczos (juge à la Cour suprême) a mentionné ce problème lors d'une discussion professionnelle en 2015.

²⁶ Articles 13 et 291 du Code du travail de 2012.

IV - Définition de la règle « plus favorable »

La définition de la règle plus favorable (dérogação in melius) a été donnée pour la première fois par la Décision n° 147 de la Cour suprême en 1991, qui était relative à l'ancien Code du travail de 1967. D'après cette décision sur l'indemnité de licenciement, la nature la plus favorable de la disposition doit être évaluée, à la lumière du principe général de l'interprétation de la loi, c'est-à-dire en comparant toutes les dispositions sur l'indemnité de licenciement au lieu de comparer chaque règle séparément et individuellement.

Le Code du travail de 2012 semble résoudre cette question en disposant que « les dérogations favorables aux salariés doivent être décidées à partir d'une évaluation comparée des règles qui s'y rattachent²⁷ ». Pourtant, les tribunaux n'ont pas clarifié le sens d'une telle interprétation, car il existe au moins trois interprétations différentes possibles de cette phrase.

Selon une première interprétation, on pourrait considérer que les « règles qui s'y rattachent » appartiennent à différents chapitres du Code du travail, en particulier au chapitre sur le temps de travail et un chapitre séparé sur les salaires, étant donné que les dispositions sur le temps de travail sont généralement accompagnées par un texte imposant un salaire supplémentaire. D'après la deuxième interprétation de cette disposition, les règles peuvent être comparées au sein d'un même chapitre (par exemple, les dispositions sur le temps de travail). Selon la troisième interprétation, plus restrictive, même la comparaison des règles d'un même chapitre doit être plus restreinte, par exemple, seules les dispositions sur le licenciement économique doivent être comparées. Cette question fondamentale doit encore être résolue par les tribunaux compétents en droit du travail.

V - Convention collective signée par un comité d'entreprise

Le nouveau Code du travail permet qu'un accord d'entreprise, signé entre un comité d'entreprise et l'employeur, joue le rôle de convention collective sous certaines conditions. L'élection d'un comité d'entreprise est obligatoire si le nombre moyen de salariés dans l'entreprise ou dans un établissement ou une succursale indépendante de l'entreprise est supérieur à cinquante²⁸. Avant la réforme de 2012, les accords collectifs étaient d'une nature juridique très différente étant donné que la loi stipulait que seules « les questions relatives aux privilèges du comité d'entreprise et à ses relations avec l'entreprise devaient être énoncées dans ledit accord »²⁹. Notons que la possibilité de remplacer les conventions collectives par des accords d'entreprise était déjà en place, mais uniquement sur une courte période allant de 1999 à 2002³⁰.

Selon le nouveau Code du travail, le rôle principal des accords d'entreprise est toujours l'organisation de la relation entre le comité d'entreprise et l'employeur : « l'employeur et le comité d'entreprise peuvent signer un accord d'entreprise pour mettre en place les dispositions de ce Chapitre et promouvoir leur coopération »³¹. Cependant, les accords d'entreprise peuvent également contenir des dispositions régissant les droits et obligations découlant des relations de travail, qui relèvent normalement du champ de la convention collective. Ces accords de comité d'entreprise (pseudo-collectifs) peuvent être signés à la condition que l'employeur ne soit pas couvert par une convention collective³² et qu'aucun syndicat chez l'employeur ne soit autorisé à signer une convention collective³³. Il n'existe qu'une restriction concernant le contenu des accords signés avec le comité d'entreprise : ils ne doivent pas déroger aux dispositions du chapitre du Code du travail relatif aux salaires³⁴.

²⁷ Article 277(5) relatif aux conventions collectives et article 43(2) du Code du travail de 2012 relatif aux contrats de travail.

²⁸ Article 236 du Code du travail de 2012.

²⁹ Article 64/A du Code du travail de 1992, introduit par un amendement au texte original en 1995.

³⁰ Article 31 du Code du travail de 1992, amendé par la Loi 19 de 2002 [G. Berke, *op. cit.*, 2014, p. 113].

³¹ Article 267(1) du Code du travail de 2012.

³² Par conséquent, l'employeur peut signer un accord d'entreprise normatif dans le cas où cela relève d'une convention collective au niveau de la branche ou de la sous-branche.

³³ Article 268 du Code du travail de 2012.

³⁴ Chapitre XII, article 136-165.

La question de la dérogation au Code du travail par les accords signés avec le comité d'entreprise n'est pas envisagée par le Code du travail³⁵. De plus, la disposition à la fin de chaque chapitre sur les exceptions au principe général s'applique exclusivement aux conventions collectives, et les accords signés avec le comité d'entreprise ne sont jamais mentionnés. Il est clair que le législateur a voulu appliquer les mêmes règles pour les conventions collectives et les accords signés avec le comité d'entreprise, cependant, la base juridique d'une telle interprétation est totalement absente de la loi. Cette question pourrait être résolue par les tribunaux compétents qui ne se sont pas encore prononcés à ce jour.

En principe l'employeur peut signer une seule convention collective mais le même principe ne s'applique pas aux accords signés avec le comité d'entreprise. Ainsi, il peut y avoir deux ou plusieurs accords d'entreprise chez le même employeur et leurs relations peuvent être totalement floues en raison de l'absence de disposition sur ce point. Que se passe-t-il s'il existe deux ou plusieurs accords d'entreprise régissant le temps de travail mais avec des dispositions différentes, par exemple dans les différents établissements d'une entreprise ? Ces questions doivent être posées, dans un avenir proche, aussi bien aux tribunaux qu'au législateur.

Conclusions

Pendant plus de vingt ans, les relations entre le Code du travail et les conventions collectives étaient traditionnellement fondées sur le principe de faveur. Les tribunaux, et notamment la Cour suprême, ont rendu un certain nombre de décisions importantes sur cette question, qui visaient à élargir l'autonomie collective. Cependant, ce principe a été profondément réformé, et la liberté absolue des parties à déroger au Code du travail est devenue le principe général. L'objectif principal de ce changement était d'inciter les employeurs à entamer des négociations collectives. Ce but n'a pas été atteint. Parallèlement à cela, les juridictions du fond n'ont pas élaboré de jurisprudence en la matière, de sorte que les anciennes décisions de la Cour suprême sont toujours suivies.

³⁵ Article 268(1) du Code du travail de 2012 : « Sauf exception mentionnée au Chapitre XII, les accords d'entreprise peuvent contenir des dispositions pour régir les droits et obligations stipulées au paragraphe a) de la sous-section (1) de la section 277 ».

MARTIN ŠTEFKO

Docteur en droit

L'APPLICATION DE LA NORME LA PLUS FAVORABLE EN DROIT DU TRAVAIL TCHÈQUE : UNE EXCEPTION ET NON LA RÈGLE*

D'un point de vue français, nous ne pouvons pas dire que le principe de faveur a été pleinement reconnu par le droit du travail tchèque. La notion selon laquelle les conventions collectives peuvent déroger *in melius* aux lois ou à des accords collectifs supérieurs reste inconnue des Tchèques. Pour commencer, le droit collectif du travail tchèque reste très éloigné de la tradition des pays occidentaux, et ce pour trois raisons. Tout d'abord, à cause du régime communiste, les syndicats ont perdu tout crédit¹. Ensuite, les juristes, formés dans des cultures juridiques différentes, ont mis du temps à retrouver des compétences démocratiques et créatives en matière de négociations collectives. Enfin, le socialisme a utilisé son corps législatif pour réglementer la mise en place de conditions de travail favorables aux salariés, et la densité des réglementations légales est importante. Quand il existe des conventions collectives, elles sont le plus souvent négociées au niveau de l'entreprise et les bénéfiques ou les droits adoptés sont plutôt modestes.

Même dans ce cas, si l'on compare l'état des connaissances dans la Tchécoslovaquie socialiste totalitariste, où les conventions collectives devaient être en accord avec les lois, avec les directives de l'État central, même avec les intérêts de la société, et avec les réglementations tchèques en vigueur, il est évident que la loi tchèque a considérablement évolué en faveur de la flexibilité et du dialogue social. Par conséquent, les conventions collectives ont retrouvé leur ancien statut d'outil puissant de négociation, que l'on pourrait même comparer à un contrat de travail individuel, que les parties utilisent pour influencer la réglementation en leur faveur².

Ainsi, l'objectif de cet article est de dissiper les mythes autour de la version tchèque du principe de faveur, afin de souligner les mesures les plus importantes qui ont été prises pour faire évoluer le droit collectif du travail tchèque en faveur des intérêts individuels du salarié et d'une négociation collective constructive. D'après la plupart des experts tchèques, le principe de faveur tchèque a été établi grâce au statut spécifique attribué aux syndicats (première partie de cet article) et aux conventions collectives (deuxième partie). Le Code du travail de 2006 autorise les conventions collectives à déroger aux lois non-obligatoires (quatrième partie) et a contribué à l'amélioration du statut du salarié (troisième partie) dans le processus d'interprétation et d'application des règles juridiques.

*Cet article a pu être écrit grâce au soutien financier de la Faculté de droit de l'Université Charles de Prague, dans le cadre du Programme Výzkumné centrum lidských práv (n° 204006).

¹ Les communistes ont suivi la politique nazie mise en place immédiatement après que ce qui restait de la Tchécoslovaquie soit tombée sous leur contrôle, voire entre leurs mains meurtrières. Ils ont réussi à unifier les syndicats en une seule et même organisation centrale. Les communistes ont poursuivi cette politique dès qu'ils ont été en mesure de coopérer avec les élites locales tchèques. Après 1948, les syndicats unifiés ont été intégrés à la machine étatique et ont continué à l'être malgré plusieurs tentatives pour réformer le système jusqu'à la fin du régime communiste.

² Les parties peuvent se mettre d'accord sur des droits et devoirs qui vont au-delà du cadre défini par la loi et qui incluent par exemple : la réduction du temps de travail en-dessous du temps fixé par le Code du travail de 2006 ; l'augmentation ou l'extension des droits aux congés payés ou aux compensations salariales ; ou l'extension des congés et les subventions pour les études et la formation professionnelle et l'extension des congés pour des raisons personnelles, etc.

I - La représentation des salariés

Conformément à la loi tchèque, les syndicats sont les seuls organes légitimes représentant les salariés ayant le droit de conduire des négociations collectives. Les syndicats³ représentent tous les salariés dans les relations de travail, y compris ceux qui ne sont affiliés à aucun syndicat. Le Code du travail de 2006 donne aux syndicats le droit de participer à la prise de décision⁴, le droit de codétermination, et le droit de s'informer sur les questions relatives aux intérêts des salariés. De plus, les syndicats bénéficient d'un important droit de contrôle sur le respect du droit du travail par l'employeur, et le droit d'opérer des contrôles en matière de sécurité au travail.

Les syndicats s'unissent en confédérations, associations ou fédérations. En République tchèque, le principe de confédération prévaut, car il garantit l'indépendance des syndicats. La Confédération tchéco-moravienne des syndicats (CMKOS) et l'Association des syndicats indépendants (ASO) sont des confédérations représentatives siégeant au Conseil de concertation tripartite économique et sociale.

De plus, il existe deux types de représentants : les comités d'entreprise⁵ et un représentant en charge de la sécurité au travail⁶. Cependant, la loi tchèque, contrairement aux lois de nombreux pays occidentaux, autorise l'existence et le maintien simultané de syndicats et de comités d'entreprise ou d'autres représentants au sein d'une même entreprise, dans une certaine limite. La création de comités d'entreprise est conçue principalement comme une solution alternative pour les situations dans lesquelles les intérêts des salariés ne peuvent être défendus par un syndicat. Un autre inconvénient (du point de vue tchèque où l'applicabilité des droits reste problématique) est que la loi n'a pas conféré la personnalité juridique à ces autres représentants. Par conséquent, les négociations qu'ils mènent au nom des salariés n'ont pas d'effet juridique et ils ne peuvent pas signer de conventions collectives. Les comités d'entreprise n'ont aucune autorité pour appeler à la grève, par exemple.

Le Code du travail tchèque comporte également des dispositions relatives à la mise en place de la Directive du Comité d'entreprise européen (Directive 94/95 EC). Le Comité d'entreprise européen permet aux salariés d'entreprises multinationales réunissant certaines conditions d'avoir accès aux informations concernant l'entreprise et d'en discuter avec l'employeur.

Un employeur est tenu de créer les conditions nécessaires pour que les représentants des employés soient en mesure de remplir leurs devoirs, et notamment de leur fournir, selon les moyens opérationnels et dans une limite raisonnable, des salles raisonnablement équipées, de couvrir les coûts de maintenance et de fonctionnement, et de leur fournir les documents et informations préparatoires⁷.

³ Les syndicats sont des associations de droit privé. Conformément à la loi, trois membres peuvent constituer une organisation syndicale ou une organisation patronale. La législation ne prévoit pas d'autres critères pour créer une association, pas même un critère de représentativité. Malheureusement, l'application quotidienne du nouveau Code civil tchèque a révélé un certain nombre de lacunes que les juristes ont du mal à surmonter. Les obstacles les plus importants dans le Code civil, en termes de droit du travail, concernent les doutes relatifs à la personnalité juridique des syndicats. Le Code civil dispose qu'un syndicat est une société (« *spolek* » en tchèque), ce que les syndicats réfutent vigoureusement. La principale raison avancée pour expliquer leur mépris envers les nouvelles réglementations sur les sociétés est la véritable restriction apportée à leur marge de manœuvre, qu'ils estiment même être une violation des conventions de l'OIT. En effet, le Code civil et la législation complémentaire ont augmenté les devoirs des sociétés. Mais, les réglementations pertinentes du Code civil ne s'appliquent que dans la mesure où elles respectent les obligations internationales de la République tchèque. Néanmoins, il est vrai qu'une frontière nette entre les réglementations applicables et non applicables sera établie par la jurisprudence dans les 15 prochaines années, ce qui rend très incertaine la position des syndicats dans les négociations collectives et les autres négociations.

⁴ Le Code du travail envisage de donner aux syndicats le droit de procéder à des consultations préalables lors de propositions de loi sur le travail. Voir la partie 320 du Code du travail.

⁵ Les comités d'entreprise peuvent jouer le rôle de médiateur dans les relations entre les employeurs et les salariés et sont compétents pour renforcer le droit des salariés à l'information et la consultation. Ils sont composés d'au moins 3 membres et au plus de 15 membres.

⁶ Ces règles ont permis à la République tchèque de ratifier la Convention sur les représentants des travailleurs de 1971 de l'OIT (n° 135) en octobre 2000.

⁷ Malgré cela, dans certaines entreprises, des employeurs essaient d'influencer les organes syndicaux, y compris en offrant certains avantages aux représentants des syndicats.

II - Les conventions collectives

Une convention collective est un contrat signé entre un employeur ou un groupe d'employeurs (organisation patronale) et un syndicat ou une organisation de syndicats. La loi tchèque reconnaît deux types de conventions collectives : les conventions collectives au niveau de l'entreprise et les conventions collectives de niveau supérieur⁸. Les deux sont considérées comme sources de droit.

Il existe également une possibilité relativement nouvelle⁹ de signer ce qu'on appelle une convention collective de « groupe » d'entreprises, c'est-à-dire s'appliquant à plus d'un employeur. Une telle convention peut être utilisée dans le cas particulier où un groupe d'employeurs, formant un groupe tel qu'une holding, est intéressé par un contrat de ce type, notamment afin de rendre certains droits et devoirs au sein du groupe plus transparents et de les harmoniser¹⁰.

Conformément à la Section 24, Par. 1 du Code du travail de 2006, le syndicat signe au nom de tous les salariés employés par l'employeur en question, qu'ils soient membres de ce syndicat (locaux) ou non. Il est même interdit à ces salariés de signer des contrats en-dehors du cadre de cette convention collective et aussi de déclarer qu'ils ne sont pas liés par cette convention collective¹¹. Si une convention, conclue au niveau de l'entreprise, stipule des conditions pour les salariés moins favorables que celles prévues par une convention collective de niveau supérieur, cette dernière prévaut.

Une convention collective ne peut pas imposer de devoirs individuels aux salariés. En même temps, le Code du travail interdit de remplacer une convention collective par un autre contrat, par exemple par un contrat innommé, conformément au Code civil. Dans certaines dispositions, le Code du travail envisage même la possibilité de négocier une disposition de la convention collective qui autorise des dérogations à ses propres règles.

La signature d'une convention collective constitue l'objectif des négociations collectives. Il existe également d'autres formes et d'autres phases de négociations collectives dont l'objectif n'est pas de négocier des conventions au niveau de l'entreprise ou des conventions de niveau supérieur ou leurs modifications¹². Elles sont considérées comme faisant partie du dialogue social. Elles ne sont pas soumises à la législation et sont, en pratique, régies par les habitudes procédurales des partenaires.

La négociation collective débute quand l'une des parties soumet à l'autre une proposition écrite pour la signature d'une convention collective. La deuxième partie est obligée de répondre à cette proposition par écrit dans un délai de sept jours, et de faire une déclaration sur les parties de la proposition qu'elle n'accepte pas. Le rejet de la proposition dans son entier n'est pas autorisé par la loi, qu'elle qu'en soit la justification. Il n'existe aucune règle générale obligeant à entamer une négociation collective. Cependant, la Loi relative à la négociation collective établit que dans les 60 jours avant l'expiration d'une convention collective, les parties sont tenues d'entamer des négociations en vue de la signature d'une nouvelle convention collective.

⁸ Les conventions ne se distinguent pas l'une de l'autre par leur contenu mais uniquement par le fait que la convention de niveau supérieur peut être signée uniquement par une organisation patronale et une organisation syndicale (pour plus de détails, voir la partie relative aux conventions collectives).

⁹ Depuis le 1^{er} janvier 2007.

¹⁰ Voir J. Pichrt, M. Štefko, *Labour Law and Industrial Relations – Czech republic*, IEL, Kluwer Law International, 2. vydání, The Netherlands, 2015, ISBN 978-90-411-5673-0, marg. n° 680.

¹¹ La Cour constitutionnelle n'a créé qu'une exception minime dans une décision publiée sous le numéro 116/2008 Coll. marg. n° 258 et suiv.

¹² D'après la Section 7 de la Loi relative à la négociation collective, le ministre du Travail et des affaires sociales peut décider qu'une convention de niveau supérieur devienne également contraignante pour les employeurs qui ne sont pas membres de l'organisation patronale qui a signé la convention. Une convention de niveau supérieur ne peut être étendue qu'aux employeurs dont les activités sont similaires et qui ne sont pas liés par une autre convention collective de niveau supérieur.

Les partenaires¹³ sont tenus de négocier l'un avec l'autre et de coopérer fermement. Une convention collective est en vigueur pour la période explicitement indiquée dans la convention. Pour modifier ou compléter la convention, les parties suivent la même procédure que pour signer la convention collective originelle.

Les droits individuels des salariés résultant d'une convention collective ont la même force juridique que les autres droits contractuels des salariés découlant de leurs relations de travail¹⁴.

III - Dispositions obligatoires

La révolution démocratique de 1989 et les nombreux changements fondamentaux qu'elle a entraînés dans la vie politique, sociale et économique de la société, ont révélé l'insuffisance du Code du travail tchécoslovaque en vigueur depuis 1965. Bien que plus de 50 amendements aient été apportés, le cadre de base est resté le même depuis l'ère communiste. Par conséquent, le gouvernement a décidé d'élaborer un nouveau Code plus adapté à ces changements.

L'un des principes de base sur lequel le nouveau Code du travail de 2006 aurait dû être fondé est la liberté d'adapter le contenu des contrats individuels et des conventions collectives de manière à ce qu'il corresponde à l'intérêt des parties et réponde à leurs attentes. Avec cette règle, l'employeur et le salarié auraient dû être autorisés à formuler leurs droits et devoirs mutuels dans les relations de travail en fonction de leurs besoins, dans un cadre plus large que précédemment. Le principe selon lequel « tout ce qui n'est pas expressément interdit par la loi est autorisé » était énoncé dans la Constitution et dans l'article 2, paragraphes 2 et 3 de la Charte¹⁵. Cependant, la version finale du Code du travail, telle qu'elle fut promulguée, n'a satisfait personne. Elle était trop compliquée et ambiguë. Ceci s'expliquait par le fait que le législateur a essayé de garantir le même niveau de protection que dans le Code du travail de 1965 tout en voulant élargir la marge de manœuvre pour les deux parties.

Les parties ne pouvaient violer ou renoncer à la réglementation du Code du travail quand les dispositions étaient déclarées comme étant des règles impératives. Même les conventions collectives n'avaient pas le droit de le faire. Le Code du travail de 2006 a établi la liste des catégories de règles obligatoires suivantes : les dispositions énumérées dans la Section 363, paragraphe 2 ; les définitions des parties aux relations de travail (par exemple, employeur, salariés ou syndicats) ; les dispositions se référant aux articles du Code civil (principe de délégation) ; les réglementations relatives aux recours ; les dispositions qui le prévoient expressément ; et les dispositions d'application de la loi. Ces dispositions ne pouvaient pas être modifiées en tout ou en partie. Les parties étaient tenues de les respecter dans tous leurs documents et accords juridiques.

Par la suite, en raison d'une plainte, le principe de la liberté de contrat a été soumis à la Cour constitutionnelle de la République tchèque. La Cour constitutionnelle a profondément simplifié le principe à l'occasion d'une décision rendue en 2008. Néanmoins, le Code du travail est resté très protectionniste envers les salariés en affirmant que les conventions collectives ne devaient violer aucune disposition d'application de la loi et les dispositions énumérées dans la Section 363, paragraphe 2 du Code du travail¹⁶.

¹³ L'identification des acteurs habilités à s'asseoir à la table des négociations est un facteur essentiel dans la signature de conventions collectives. Pour les conventions de niveau supérieur, il est fréquent que les représentants des salariés soient confrontés à l'absence problématique d'organes compétents au sein des organisations patronales. C'est le cas, par exemple, quand les organisations patronales n'ont pas été établies conformément à la loi, ou quand elles sont (ou se disent) incapables de mener une négociation collective parce que leurs statuts ne les autorisent pas à le faire (ou bien que cette autorisation est limitée à certains membres de l'organisation, ou bien doit être renouvelée au cas par cas, etc.).

¹⁴ Section 25, Part. 4 du Code du travail.

¹⁵ La Charte des droits de l'homme et des libertés fondamentales a été adoptée comme une annexe au statut n° 23/1991 Collection. Après la situation extraordinaire de 1992, quand la précédente Charte a été abolie, la Charte a été ré-établie le 16 décembre 1992 comme composante de la loi constitutionnelle tchèque (Manifestation n°2/1993 Coll.).

¹⁶ Les dispositions relatives à la liberté de contrat ont été établies dans les Sections 2 et 363 du Code du travail de 2006 (Loi n° 262/2006 Coll. amendée par la décision 116/2008 Coll.).

Après un certain nombre de modifications, le Code du travail a finalement établi, dans la Section 4a, par. 1 du Code du travail, que les conventions collectives ne devaient pas violer les droits et devoirs établis par cette loi (Code du travail) ou par une convention collective déjà applicable.

La dernière modification importante a eu lieu le 1^{er} janvier 2014 quand le nouveau Code civil est entré en vigueur. Le Code civil a apporté une nouvelle philosophie de liberté qui constitue une expérience inédite dans la réglementation en matière de droit du travail. Le législateur a considéré le Code civil comme la véritable réaffirmation du droit privé¹⁷. D'après la Section 1, Par. 2 du Code civil, les dispositions légales obligatoires pour les conventions collectives sont celles qui le prévoient expressément ; les dispositions protégeant l'intérêt public, les bonnes moeurs et le droit des personnes. Les parties signataires peuvent déroger aux dispositions énumérées dans la Section 363 du Code du travail uniquement en faveur des salariés¹⁸. Bien que le Code civil ait permis une plus grande flexibilité des relations de travail, le Code du travail reste encore très protecteur envers les salariés. Ainsi, nous ne pouvons que constater que le souhait, à long terme, de réduire la protection des salariés vient juste d'entrer dans une nouvelle phase laissant augurer une possible évolution.

IV - Présomption en faveur du salarié

À part les syndicats, les conventions collectives et les règles obligatoires, le Code du travail comporte un mécanisme supplémentaire de protection des salariés. Il apparaît sous la forme de la présomption en faveur du salarié quand un mot utilisé dans une procédure juridique (par exemple, dans le contrat) peut être interprété de plusieurs manières. Parallèlement, il est important de souligner que cette présomption, énoncée dans la Section 18 du Code du travail, a été reçue par les experts avec des sentiments mitigés. La Cour suprême de la République tchèque est, dans ses décisions¹⁹, plus que réticente à l'appliquer dans la pratique, car une procédure juridique qui pourrait être interprétée de plusieurs manières serait nulle et non avenue. Les experts considèrent que le but du législateur était de combler une carence légale concernant l'interprétation d'un mot apparemment vide de sens lorsqu'il était utilisé pour la première fois.

Conclusion

Cet article étudie le niveau de mise en place du principe de faveur dans le droit du travail tchèque. Le droit commun joue encore un rôle fondamental en droit du travail tchèque. En raison de la suppression du rôle des syndicats, du faible niveau de dialogue social et du grand nombre de réglementations statutaires, les conventions collectives ne peuvent jouer qu'un rôle secondaire. Le manque d'infrastructures informelles suffisantes est également à mettre en cause. Les chercheurs, les juges et les juristes ont été formés dans des cultures juridiques différentes, ce qui freine la réflexion doctrinale, aujourd'hui encore.

D'un point de vue juridique, le principal problème est intrinsèquement lié à la définition des dispositions obligatoires. Le législateur tchèque semble incapable d'élargir la marge de manœuvre des parties signataires parce qu'il peine à se défaire de son rôle paternaliste. Contre toute attente, le Code du travail tchèque reste enfermé dans sa logique peu dynamique de protection des salariés. Près de 3 ans après l'entrée en vigueur du nouveau Code civil, le 1^{er} janvier 2014, cela semble encore plus étrange. Sans une jurisprudence constante, il est quasiment impossible d'identifier les dispositions non obligatoires auxquelles une convention collective peut déroger parce que nous ne savons toujours pas si les tribunaux sont prêts à interpréter le nouveau Code civil dans un sens permettant une plus grande liberté en droit collectif du travail.

¹⁷ Morávek in Pitrova, L. (ed.), *Rule of law and mechanisms of its protection Czech perspective*, RWW, Prague 2015, p. 293.

¹⁸ Stipulé dans la Section 4a Par. 3 du Code du travail.

¹⁹ M. Bělina, L. Drápal, *et al.*, *Zákoník práce. Komentář [The Labour Code: Commentary]*, Prague: C.H. Beck, 2015, voir le commentaire sur la Section 18.

IALLJ CALL FOR PAPERS ~ 2017 MARCO BIAGI AWARD

To stimulate scholarly activity and broaden academic interest in comparative labour and employment law, the **International Association of Labour Law Journals** announces a **Call for Papers** for the **2017 Marco Biagi Award**. The award is named in honor of the late Marco Biagi, a distinguished labour lawyer, victim of terrorism because of his commitment to civil rights, and one of the founders of the Association. The Call is addressed to doctoral students, advanced professional students, and academic researchers in the early stage of their careers (that is, with no more than three years of post-doctoral or teaching experience).



1. The Call requests papers concerning *comparative and/or international* labour or employment law and employment relations, broadly conceived. Research of an empirical nature within the Call's purview is most welcome.

2. Submissions will be evaluated by an academic jury to be appointed by the Association.

3. The paper chosen as the winner of the award will be assured publication in a member journal, subject to any revisions requested by that journal.

4. Papers may be submitted preferably in English, but papers in French, or Spanish will also be accepted. The maximum length is 12,500 words, including footnotes and appendices. Longer papers will not be considered.

5. The author or authors of the paper chosen as the winner of the award will be invited to present the work at the **Association's 2017 meeting**, to be announced on the website of the Association. Efforts are being undertaken to provide an honorarium and travel expenses for the presentation of the paper. Until that effort bears fruit, however, the Association hopes that home institutional funds would be available to support the researcher's presentation.

6. The deadline for submission is **March 31st, 2017**. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at Frank.Hendrickx@kuleuven.be.

Prior Recipients of the Marco Biagi Award

2016 Mimi Zou, « Towards Exit and Voice: Redesigning Temporary Migrant Workers's Programmes ».

2015 Uladzislau Belavusau (Vrije Universiteit Amsterdam, Pays-Bas), « A Penalty Card for Homophobia from EU Labor Law: Comment on Asociația ACCEPT (C-81/12) ».

2014 Lilach Lurie (Bar-Ilan University, Israel), « Do Unions Promote Gender Equality ? ».

2013 Aline Van Bever (University of Leuven, Belgium), « The Fiduciary Nature of the Employment Relationship ».

2012 Diego Marcelo Ledesma Turbide (Buenos Aires University, Argentina), « Una propuesta para la reformulación de la conceptualización tradicional de la relación de trabajo a partir del relevamiento de su especificidad jurídica ».

Special Commendation : **Apoorva Sharma** (National Law University, Delhi), « Towards an Effective Definition of Forced Labor ».

2011 Beryl Ter Haar (Universiteit Leiden, The Netherlands), **Attila Kun** (Károli Gáspár University, Hungary) et **Manuel Antonio García-Muñoz Alhambra** (University of Castilla-La Mancha, Spain), « Soft On The Inside; Hard For The Outside. An Analysis Of The Legal Nature Of New Forms Of International Labour Law ».

REVUE

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Les manuscrits soumis pour publication dans la **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour les **Études** et la **Jurisprudence Sociale Comparée**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant la fin des mois d'**avril** (pour le premier semestre) et de **septembre** (pour le second).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



CONTACT

COMPTRASEC—UMR 5114

Mme Sandrine LAVIOLETTE

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Tél : 33(0)5 56 84 54 74—Fax : 33(0)5 56 84 85 12

sandrine.laviolette@u-bordeaux.fr

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

Manuscrits

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

- 40 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à 30 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- 25 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Jurisprudence Sociale Comparée** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- 7 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation es fixée à 6 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, tous les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

- 5 mots clés (en français et en anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- l'institution de rattachement de l'auteur, son titre, ainsi que son adresse postale et électronique.

Lss manuscrits destinés aux rubriques « **Études** » ou « **Dossier Thématique** » devront également comporter :

- le titre de l'article ;
- un résumé, en français et en anglais (de 400 caractères chacun) ;
- une brève notice bio-bibliographique concernant le ou les auteurs.



Notes et références bibliographiques

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placés en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

2016 71-4 AUTOMNE FALL

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

Revue trimestrielle bilingue publiée
depuis 1945 par le Département des
relations industrielles de l'Université Laval

ARTICLES

Multi-Scalar Trade Unionism:
Lessons from Maritime Unions

PETER FAIRBROTHER AND VICTOR OYARO GEKARA

Le système d'emploi des travailleurs
agricoles saisonniers: topographie
d'un rapport salarial multipartite

DALIA GESUALDI-FECTEAU

What's Next after Psychological
Contract Violation?

SYLVIE GUERRERO AND MICKAEL NAULLEAU

Le rôle médiateur de l'engagement
au travail dans la relation entre
la justice organisationnelle et les
comportements de citoyenneté:
le cas de la police française

MATHIEU MOLINES ET AMAR FALL

Analyzing Exclusion in Global
Worker Health Policy

JEFFREY HILGERT

Analyse des processus menant
à des changements dans une
entreprise du secteur aéronautique:
vers un modèle d'évaluation
des interventions ergonomiques

VALÉRIE ALBERT, NICOLE VÉZINA, HENRIETTE BILODEAU
ET FABIEN COUTAREL

Labour Standards in Global Value Chains:
Disentangling Workers' Voice, Vicarious
Voice, Power Relations, and Regulation

EMMANUEL JOSSERAND AND SARAH KAINÉ

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

A bilingual quarterly published since
1945 by the Industrial Relations
Department, Université Laval

RI/IR EN LIGNE

RI/IR est disponible en ligne
sur le site Érudit :

www.erudit.org/revue/ri

Pour abonnement institutionnel,
contacter Érudit.

Pour consulter les règles de publication
ou vous abonner, visitez notre site
Internet :

www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

RI/IR is available on line on
Érudit website at:

www.erudit.org/revue/ri

For an institutional subscription to
digitalized issues, please contact Érudit.

Visit our website for Notes to
contributors or to subscribe:

www.riir.ulaval.ca

**RELATIONS INDUSTRIELLES
INDUSTRIAL RELATIONS**

Pavillon J.-A.-DeSève
1025, avenue des Sciences-Humaines
Bureau 3129, Université Laval
Québec (Québec) Canada G1V 0A6

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468

COURRIEL / E-MAIL :
relat.ind@rlt.ulaval.ca

www.riir.ulaval.ca

TARIFS 2017

BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC - UMR 5114
Mme Sandrine Laviolette
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
Tel. 33(0)5 56 84 54 74 - Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANCAIS) }
1 NUMÉRO ELECTRONIQUE (ANGLAIS) } PAR AN

Nom/Name/Nombre:

Adresse/Address/Dirección:

Code postal/Zip Code/Código postal:

Ville/City/Ciudad:

Pays/Country/País:



		PRIX PRICE PRECIO
Abonnement Annuel	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
Annual Subscription	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica (1 n° en anglais / 1 issue in English / 1 número en inglés)	70 €
Suscripción anual	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / revistas impresa y electrónica (3 n° en français & 1 n° en anglais / 3 issues in French & 1 in English / 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa	40 €
Unit Price	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica	70 €
Precio unitario	Article / Journal article / Artículo	6 €
Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos		
TVA VAT IVA	Livraison / Delivery / Entrega : 2,10% France 1,05% DOM & Corse 0% CEE & hors CEE	TOTAL
		...

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année

à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement :

Please mention here the issues you are interested in :

Por favor, especifique aquí los números de la revista que desea :

MODE DE RÈGLEMENT / MODE OF PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de crédito

CHÈQUE / CHECK / CHEQUE
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de :
Monsieur l'Agent comptable de l'Université de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred

El pago en linea se prefiere

Pour souscrire un abonnement permanent (renouvellement annuel automatique), cocher la case ci-dessous



**ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE**

DATE : SIGNATURE :



Achévé d'imprimer par
Imprimerie de l'Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex
Dépôt légal : Février 2017

