LE JUGE ET LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL : UN DIALOGUE EN ÉVOLUTION

ALLISON FIORENTINO
Maître de conférences, Université de Rouen, Membre du Centre Universitaire Rouennais d'Études Juridiques (CUREJ, EA 4703)

GILLES AUZERO
Professeur, COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS - Université de Bordeaux

La convention collective de travail occupe, dans l'architecture des systèmes juridiques contemporains, une position singulière. Instrument d'autonomie normative des partenaires sociaux, elle procède d'une logique de régulation distincte de celle de la loi, tout en partageant avec cette dernière une vocation régulatrice qui dépasse le cercle de ses signataires[1]. Cette dualité, contractuelle par son origine et normative par ses effets, a conduit le juge à développer, au fil des décennies, un office original, irréductible aux catégories classiques du contrôle juridictionnel. L'actualité du droit du travail, en France comme dans l'ensemble des systèmes juridiques ici étudiés, témoigne de la vitalité persistante de cette tension entre l'autonomie collective et l'autorité judiciaire.

En droit français, la question a connu des évolutions décisives au cours des dernières années. Les ordonnances du 22 septembre 2017[2] ont consacré la primauté de l'accord d'entreprise dans un nombre croissant de domaines. Elles ont ainsi profondément reconfiguré l'articulation entre les niveaux conventionnels et, par voie de conséquence, les termes du contrôle juridictionnel. Le juge social français se trouve désormais

1 G. Lyon-Caen, « Négociation collective et législation d'ordre public », *Droit social*, 1973, p. 89 ; A. Supiot, « Un faux dilemme : la loi ou le contrat ? », *Droit social*, n° 1, 2003, p. 59.

2 Ord. n° 2017-1385 du 22 sept. 2017 relative au renforcement de la négociation collective ; ord. n° 2017-1388 du 22 sept. 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective.

confronté à un paysage normatif renouvelé. La validité formelle des accords (conditions de majorité, loyauté de la négociation, respect du principe de spécialité) y côtoie des interrogations substantielles relatives à la conformité des stipulations conventionnelles aux droits fondamentaux des salariés. La jurisprudence récente de la Cour de cassation en offre de multiples illustrations. Qu'il s'agisse du contrôle de proportionnalité appliqué aux différences de traitement instituées par voie conventionnelle[3] ou de l'appréciation de la conformité des accords de performance collective aux exigences internationales ou constitutionnelles[4], le juge français se positionne aujourd'hui comme un acteur central du droit conventionnel, bien au-delà du simple gardien de la légalité formelle[5].

Ces mutations ne sont pas propres à la France. Partout dans le monde, la montée en puissance de la négociation décentralisée, les réformes structurelles du droit du travail et l'affirmation croissante des droits fondamentaux comme limites à l'autonomie collective ont conduit les juridictions à repenser leur rapport à la norme négociée[6]. La présente chronique entend précisément explorer ces transformations, en réunissant six contributions consacrées au thème « Le juge et la convention collective de travail : un dialogue en évolution ». Le choix des pays retenus (Allemagne, Brésil, États-Unis, Israël, Italie et Turquie) permet de confronter des traditions juridiques profondément différentes. Ces systèmes se distinguent tant par leur conception de la négociation collective que par la place qu'ils assignent au juge dans l'ordonnancement des sources du droit du travail.

L'intérêt scientifique de cette confrontation comparée réside, en premier lieu, dans la diversité des fonctions judiciaires mises en lumière par les différentes contributions. Selon les systèmes, le juge apparaît tour à tour comme interprète de la norme conventionnelle, contrôleur de sa validité, gardien des droits fondamentaux, voire créateur supplétif de normes collectives. Cette pluralité fonctionnelle invite à dépasser les approches monolithiques du contrôle juridictionnel. Elle permet de saisir, dans toute sa complexité, la manière dont chaque système juridique négocie l'équilibre entre respect de l'autonomie collective et impératifs de légalité.

---

3 Cass. soc., 5 févr. 2025, n° 22-24.000, A. Lucchini, « Différences de traitement par accord de substitution ? Présumées justifiées ! », *Bulletin Joly Travail*, n° 4, 2025, p. 30.

4 Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 23-23.231 : le juge doit apprécier la conformité de l'accord de performance collective (APC) à l'article L. 2254-2 du Code du travail et sa justification par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise (Conv. OIT n° 158, art. 4 et 9), note L. Bento de Carvalho, *La Semaine juridique Social*, 2025, p. 1309 ; sur la conformité constitutionnelle du dispositif, voir Cons. const., déc. n° 2018-761 DC du 21 mars 2018, Y. Pagnerre, « Les accords de performance collective », *Droit social*, 2018, p. 694.

5 E. Filipetto, *Le juge et l'accord collectif de travail*, LGDJ, coll. « Thèses – Bibliothèque de droit social », vol. 81, 2022, 444 p. ; F. Gea, « Le juge et l'accord collectif de travail : le droit continue de s'écrire », *in Mélanges offerts au Professeur Jean Mouly. Voyage au bout de la logique juridique*, Presses universitaires de Limoges, 2020, p. 171 ; E. Peskine, « Quelques observations sur l'interprétation judiciaire des accords collectifs », *Revue de droit du travail*, n° 2, 2021, p. 118.

6 S. Sciarra, « The Evolution of Collective Bargaining: Observations on a Comparison in the Countries of the European Union », *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 29, 2007, p. 1.

La contribution de Monsieur Gerhard Binkert consacrée au droit allemand ouvre le dossier par l'examen d'une question fondamentale : l'intensité du contrôle judiciaire des dispositions conventionnelles au regard du principe d'égalité garanti par l'article 3, alinéa 1, de la Loi fondamentale. L'autonomie tarifaire (*Tarifautonomie*), protégée par l'article 9, alinéa 3, de la Loi fondamentale, confère aux partenaires sociaux une large marge de manœuvre dans la fixation des normes conventionnelles. L'auteur montre toutefois que cette liberté n'est pas sans limites et que les parties à la convention collective sont liées par le principe d'égalité. L'arrêt de la Cour constitutionnelle fédérale du 11 décembre 2024, longuement analysé, apporte des clarifications majeures. Il distingue le « domaine central » de l'autonomie tarifaire, où le contrôle se limite à un contrôle de l'arbitraire, et les domaines périphériques, susceptibles d'un examen plus approfondi. La notion de « compétence prioritaire en matière de correction » (*Erstkorrekturkompetenz*) reconnue aux partenaires sociaux constitue une innovation remarquable. Elle interroge les conséquences d'une violation du principe d'égalité : plutôt que de procéder systématiquement à une « égalisation par le haut », les tribunaux doivent d'abord laisser aux parties le soin de remédier elles-mêmes à l'inconventionnalité constatée. Cette solution, qui fait déjà l'objet de vifs débats en doctrine, illustre avec éloquence la recherche d'un équilibre entre effectivité du contrôle juridictionnel et préservation de l'autonomie normative des partenaires sociaux.

La contribution de Madame Carolina Cauduro Dias de Paiva dévoile une configuration singulière du rapport entre le juge et la convention collective au Brésil. La Justice du Travail y a historiquement exercé un véritable pouvoir normatif dans le cadre des *dissídios coletivos*. L'autrice retrace l'évolution de cette prérogative, depuis sa consécration constitutionnelle jusqu'à son encadrement progressif par l'amendement constitutionnel n° 45/2004. Ce dernier a subordonné la saisine du juge à l'exigence d'un « commun accord » des parties. L'analyse se déploie ensuite autour de la réforme majeure de 2017, qui a consacré le principe de la primauté du négocié sur le légiféré, redessinant en profondeur l'office du juge du travail brésilien. Le contrôle juridictionnel se concentre désormais sur une opération de qualification normative : déterminer si la matière litigieuse relève du champ de la négociabilité ou si elle touche au noyau de droits « absolument indisponibles ». La jurisprudence du Tribunal supérieur du Travail et du Tribunal suprême fédéral, notamment le *Tema* 1046, illustre cette reconfiguration. Le juge ne disparaît pas du système de régulation collective, mais son rôle se redéfinit autour de la délimitation des frontières de l'autonomie conventionnelle.

La contribution du Professeur Matthew W. Finkin propose un éclairage stimulant sur le droit des États-Unis, où l'immense majorité des conventions collectives prévoit le recours à l'arbitrage pour le règlement des différends. L'auteur met en lumière une tension persistante entre deux conceptions. D'un côté, la convention collective est envisagée comme un instrument d'« autogouvernement » industriel, tel que la Cour suprême l'a formulée dans la célèbre trilogie *Steelworker*. De l'autre, les juridictions tendent à appliquer les principes ordinaires du droit des contrats lorsqu'elles sont saisies de l'interprétation d'une convention collective. À travers l'examen de quatre affaires récentes dans lesquelles les tribunaux ont refusé de donner effet à des sentences arbitrales, la contribution démontre que la méfiance de la Cour suprême quant à la capacité des juridictions à saisir la spécificité de la convention collective demeure pleinement justifiée. Les arbitres, familiers des pratiques antérieures,

des usages professionnels et du « droit coutumier du lieu de travail », déploient une lecture contextuelle que les juges, formés aux principes civilistes du droit des contrats, peinent à reproduire. La question posée revêt une portée comparatiste considérable : dans quelle mesure les tribunaux sont-ils aptes à appréhender la nature particulière de la convention collective, cet instrument normatif irréductible aux catégories contractuelles ordinaires ?

La contribution de Madame Lilach Lurie consacrée au droit israélien se distingue par sa méthodologie originale. Elle combine approche doctrinale et étude empirique exhaustive de l'ensemble des conventions collectives conclues en Israël entre 1957 et 2016. L'autrice montre que les juridictions du travail israéliennes adoptent un principe général de non-intervention dans le contenu des conventions collectives, n'exerçant leur contrôle que dans de rares cas d'atteinte grave aux droits fondamentaux. La jurisprudence relative aux clauses discriminatoires constitue le terrain privilégié de cette intervention. Fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge ou la nationalité, ces clauses ont été contestées depuis l'arrêt précurseur *Edna Hazin* de 1973 jusqu'aux décisions plus récentes sur les écarts de rémunération. L'apport le plus remarquable de cette contribution réside toutefois dans sa dimension empirique. L'étude révèle un décalage temporel significatif entre l'invalidation judiciaire ou législative de clauses discriminatoires et l'adaptation effective des pratiques de négociation. Cette inertie met en lumière les limites du pouvoir judiciaire comme instrument de transformation systémique et invite à une réflexion nuancée sur l'effectivité du contrôle juridictionnel.

La contribution de Monsieur Giovanni Piglialarmi porte sur un dispositif emblématique du droit italien : les accords collectifs d'entreprise dérogatoires conclus en application de l'article 8 de la loi n° 148/2011, dite « de proximité ». Adoptée dans le contexte de la crise économique de 2011, cette disposition a ouvert la possibilité de conclure, au niveau de l'entreprise ou du territoire, des accords dérogeant tant à la loi qu'aux conventions collectives nationales. L'auteur examine minutieusement la manière dont les juges italiens exercent leur contrôle sur ce type d'accords. Il distingue les exigences formelles (nécessité d'une référence explicite au fondement légal, conditions de représentativité syndicale) et les exigences matérielles (réalité des objectifs poursuivis, respect du périmètre des matières susceptibles de dérogation). L'ordonnance de la Cour suprême de cassation du 10 février 2025 apporte une clarification bienvenue. Elle précise qu'il appartient au juge de reconstituer l'intention des parties et de qualifier l'accord au regard de la loi, indépendamment de l'étiquette formelle que celles-ci lui ont donnée. Cette jurisprudence illustre la fonction du juge comme garant de la cohérence du système conventionnel, dans un contexte où la décentralisation de la négociation collective ne va pas sans risques pour la protection des travailleurs.

La contribution de la Professeure Melda Sur complète utilement ce panorama comparatif en mettant en lumière le rôle du juge face à un système de négociation collective fortement encadré par la loi. Le droit turc des relations collectives, régi par la loi n° 6356 sur les syndicats et les conventions collectives de travail, repose sur des principes structurants : monopole syndical conditionné par des seuils de représentativité, unicité conventionnelle au niveau de l'établissement, effet normatif automatique et principe de faveur. L'article montre que l'intervention judiciaire s'exerce principalement à trois niveaux. Le premier est l'interprétation de la convention collective,

oscillant entre méthodes contractuelles et méthodes quasi législatives. Le deuxième concerne le contrôle de clauses jugées exorbitantes, notamment les préavis manifestement excessifs que la Cour de cassation réduit au nom de l'équité. Le troisième porte sur la délimitation du champ d'application personnel de la convention. Les arrêts récents de la Cour constitutionnelle turque de 2025 et 2026 censurent l'exclusion de larges catégories de salariés du bénéfice conventionnel. Ils confirment que le droit au bénéfice de la convention collective constitue un corollaire nécessaire du droit constitutionnel à la négociation collective.

Au-delà de la diversité des systèmes étudiés, plusieurs lignes de convergence se dégagent de ce dossier. La première tient à l'universalité de la tension entre autonomie collective et contrôle juridictionnel. Toutes les contributions mettent en évidence la recherche d'un point d'équilibre entre deux exigences également légitimes : le respect de la liberté normative des partenaires sociaux et la garantie des droits fondamentaux des travailleurs. Qu'il s'agisse du contrôle de l'arbitraire pratiqué par les juridictions allemandes, de la retenue judiciaire affirmée en droit israélien, de la qualification normative opérée par le juge brésilien ou du contrôle de validité exercé par les tribunaux italiens, cette quête d'équilibre traverse l'ensemble des systèmes étudiés.

La deuxième convergence réside dans le rôle croissant du principe d'égalité comme limite à l'autonomie conventionnelle. En Allemagne, en Israël, en Turquie, le contrôle juridictionnel des différences de traitement instituées par les conventions collectives constitue le terrain d'élection de l'intervention judiciaire. Cette dynamique transcende les frontières nationales et pose, à l'échelle comparative, la question de la place des droits fondamentaux dans la hiérarchie des normes du travail.

La troisième convergence, enfin, touche à la redéfinition contemporaine de l'office du juge. Les réformes qui ont consacré la décentralisation de la négociation collective, en France, au Brésil, en Italie, n'ont pas conduit à un retrait du juge, mais à une reconfiguration de son intervention. Le contrôle porte moins sur le contenu matériel des accords que sur leur conformité procédurale, leur rattachement à un fondement légal identifié ou le respect des limites du champ de la négociabilité. Le juge devient ainsi le garant d'une « hiérarchie normative recomposée ».

Les défis contemporains — digitalisation du travail, nouvelles formes d'emploi, mutations économiques accélérées — ne manqueront pas de renouveler les termes de ce dialogue. La capacité des conventions collectives à appréhender des réalités professionnelles en mutation rapide dépendra, pour une large part, de la qualité de l'interprétation judiciaire. Elle dépendra aussi de l'aptitude des juridictions à déployer des méthodes herméneutiques adaptées à la spécificité de l'instrument conventionnel. La contribution du Professeur Finkin rappelle, à cet égard, que la convention collective ne se réduit pas à ses stipulations écrites. Elle s'inscrit dans un contexte de pratiques, d'usages et de négociations dont seule une lecture contextuelle peut restituer la pleine portée. Cette leçon, formulée de longue date par la jurisprudence arbitrale états-unienne, conserve toute son actualité. Elle résonne particulièrement dans les systèmes juridiques qui, en Europe et ailleurs, sont confrontés à l'émergence de formes de travail que les catégories conventionnelles traditionnelles peinent à saisir.

Le présent dossier ambitionne ainsi de contribuer au renouvellement de la réflexion comparée sur le rôle du juge face à la norme négociée. Il propose un panorama à la fois diversifié et cohérent des solutions dégagées par six systèmes juridiques confrontés à des défis analogues, quoique dans des contextes institutionnels profondément différents. Les contributions ici réunies témoignent de la vitalité d'un dialogue qui, loin de se figer dans des schémas préétablis, se réinvente au gré des transformations du droit du travail et des sociétés qu'il aspire à réguler.