

## NEGOCIATION COLLECTIVE ET CONTRAT DE TRAVAIL : UN POUR TOUS, TOUT POUR UN ?

### ***I. Impacts des accords collectifs sur l'exécution des contrats de travail***

## **Les temps modernes : entre résistance et soumission du contrat de travail face à l'accord collectif**

par Isabel ODOUL-ASOREY, Maître de conférences,  
Université Paris Ouest  
Nanterre La Défense – IRERP

#### **PLAN**

#### **I. D'hier à aujourd'hui : temps de résistance ?**

- A. Diversité des formes de résistance
- B. Renforcement de la résistance du contrat

#### **II. D'aujourd'hui à demain : temps de soumission ?**

- A. Soumissions ponctuelles
- B. Vers une soumission généralisée ?

**Le droit du temps de travail est, depuis longtemps, à la proue des évolutions qui traversent les sources du droit du travail. Son actualité réactive ainsi avec acuité la problématique du contrat de travail comme voie de résistance aux changements introduits par accord collectif (1).**

**Ce segment du droit du travail constitue le domaine de prédilection de la promotion de l'accord collectif de travail, comme vecteur d'adaptation de la réglementation des conditions de travail aux besoins gestionnaires de l'entreprise (2). À la faveur du recours aux techniques de la dérogation, de la suppléativité et de la délégation (3), l'accord collectif d'entreprise est aujourd'hui légalement habilité à fixer, sur de nombreux aspects du temps de travail, les termes d'une réglementation affranchie de la plupart des contraintes résultant des normes légales ou réglementaires, ou bien encore conventionnelles (4). À cela s'ajoute le soutien appuyé désormais apporté par le législateur à l'aménagement par accord collectif du temps de travail et/ou de la rémunération des salariés, à d'autres fins que celle de l'amélioration de leurs conditions de travail, sous l'égide du maintien de l'emploi (5).**

**Cette diversification des fonctions de l'accord collectif de travail doit néanmoins composer avec d'autres évolutions intéressant les sources du droit du travail. En particulier avec celle du droit de la modification du contrat de travail, dont les termes ont pu laisser augurer un renforcement de la capacité de résistance individuelle à l'application d'un accord collectif.**

**Relayée par le contentieux, notamment à propos du temps de travail, cette perspective a d'ores et déjà suscité des réactions jurisprudentielles et législatives contrastées, parfois même contradictoires. Des « vents contraires » (6) soufflent ainsi sur le contrat de travail face à l'accord collectif, entre résistance et soumission.**

(1) Not. G. Borenfreund, « La résistance du salarié à l'accord collectif : l'exemple des accords dérogatoires », Dr. Soc. 1990, p. 626.

(2) Not. M. Grévy, « Où en est le temps de travail ? », Dr. Ouv. 2009, p. 192 et 255 ; P. Lokiec, « Les transformations du droit du temps de travail – Le temps comme objet de règles (deuxième partie) », Dr. Ouv. 2009, p. 484.

(3) Cf. F. Favennec-Héry, « Réforme du temps de travail – loi n°2008-789 du 20 août 2008 », JCP Soc. 2008, n°1461.

(4) Cf. M.-A. Souriac, « Les réformes de la négociation collective », RDT 2009, p. 14.

(5) Dans cette perspective, la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi a introduit un cadre légal spécifique aux accords de maintien de l'emploi (art. L. 5125-1 et s. C. Trav.).

(6) G. Borenfreund, « Le refus du salarié face aux accords collectifs de maintien de l'emploi et de mobilité interne », RDT 2013, p. 316.

## I. D'hier à aujourd'hui : temps de résistance ?

Terreau de la montée en puissance de l'accord collectif dit gestionnaire, le droit du temps de travail constitue aussi un terrain d'expression du renouveau du droit de la modification du contrat de travail. Forgé au regard du pouvoir unilatéral de l'employeur, ce renouveau est désormais convoqué au soutien de la capacité de résistance du contrat face à l'accord collectif (B), dont participe la diversité des formes de résistance à l'application d'un tel accord (A).

### A. Diversité des formes de résistance

Le développement des accords collectifs sur le temps de travail qui engagent une régression des conditions de travail rencontre plusieurs formes de résistance portées par le contentieux.

L'une, plutôt collective, s'incarne dans la contestation de la légalité de ces accords sur le fondement de normes protectrices de droits fondamentaux, y compris dotées d'une autorité supérieure. La jurisprudence a relayé cette démarche en développant un strict contrôle de leur conformité aux exigences légales et/ou nécessaires au respect des droits fondamentaux. Ce contrôle se déploie notamment à propos des accords collectifs relatifs à la modulation du temps de travail (7) et aux forfaits-jours (8).

Une autre forme de résistance, individuelle, se manifeste dans l'invocation du contrat de travail pour contester l'application d'un accord collectif de travail. À cette invocation donnent depuis longtemps prise les dispositions de l'article L. 2254-1 du Code du travail, en vertu desquelles l'accord collectif s'applique (s'impose à l'origine) (9), sauf clauses plus favorables du contrat de travail. Ce levier de résistance intéresse le temps de travail, notamment parce que les clauses

du contrat relatives à sa durée et/ou sa répartition sont parfois rendues obligatoires (10).

Avec d'autres, ces dispositions législatives ont aussi permis de déduire la non-incorporation de l'accord collectif au contrat de travail et, par conséquent, l'inaptitude d'un tel accord à modifier le contrat (11). Cette inaptitude revêt davantage de relief depuis qu'en conformité avec le droit commun du contrat, toute modification du contrat de travail requiert le consentement des parties. Rapportée à l'autonomie de l'accord collectif et du contrat de travail, cette exigence a paru justifier un droit du salarié au refus de l'application d'un accord collectif, pourtant doté d'un effet impératif, lorsqu'il en va d'un changement qui engage une modification de son contrat.

### B. Renforcement de la résistance du contrat

Cette mise en question (12) s'est avérée incontournable à mesure que la jurisprudence a admis l'intégration du temps de travail dans le champ contractuel, même en l'absence de clauses expresses en ce sens. D'abord, en paraissant emprunter une démarche dite d'objectivation du contrat de travail, tendant à identifier des éléments nécessairement contractuels dont feraient partie la rémunération, ainsi que la durée du travail (13). Puis, en admettant que l'ampleur et/ou les incidences de certains changements justifiaient de les analyser comme une modification du contrat de travail. En principe placée sous l'égide du pouvoir de direction, la répartition du temps de travail est au premier chef concernée. Après avoir analysé comme une modification du contrat plusieurs formes de changements d'horaires de travail (14), la Cour de cassation a considéré qu'une telle modification était

(7) Ainsi, l'absence de certaines précisions requises par la loi dans l'accord collectif de modulation rend ce dernier inopposable aux salariés (not. Cass. Soc. 13 mars 2013, n° 12-12.795 ; Cass. Soc. 27 mars 2013, n° 11-21.200 ; Cass. Soc. 22 janv. 2014, n° 12-50.585). V. aussi Cass. Soc. 17 déc. 2014, n° 13-19.834.

(8) Au visa des droits à la santé et au repos garantis par le préambule de la Constitution de 1946 et de plusieurs normes du droit de l'Union européenne, la Chambre sociale a subordonné la validité du dispositif du forfait-jours au respect par l'accord collectif qui en autorise le recours, d'autres exigences que celles expressément énoncées par la loi, pour garantir en particulier le respect des durées maximales du travail, quotidienne et hebdomadaires (Cass. Soc. 29 juin 2011, n° 09-71.107, not. SSL 2011, n° 1499, p. 9, obs. M.-F. Mazars et P. Florès ; RDT 2011 p. 481, obs. M.-F. Mazars, S. Laulom et C. Dejours ; A. Lyon-Caen, Dr. Ouv. 2012, p. 171 ; D. 2012, 901, pan. obs. J. Porta). Le juge judiciaire contrôle l'adéquation à ces exigences des dispositions conventionnelles et prononce la nullité des conventions individuelles de forfait-jours dont la mise en place n'est pas suffisamment encadrée par accord collectif, cf. P. Masson, « Forfait-jours : un encadrement presque parfait ? », Dr. Ouv. 2014, p. 580.

(9) Loi du 11 févr. 1950.

(10) S'agissant, par exemple, des contrats à temps partiel (art. L. 3123-14 C. trav.).

(11) Not. Cass. Soc. 14 mai 1998, n° 96-43.797, 96-43.798, 96-43.799, 96-43.800 ; Cass. Soc. 5 févr. 2003, n° 01-40.588.

(12) Not. G. Borenfreund, « L'articulation du contrat de travail et des normes collectives », Dr. Ouv. 1997, p. 514.

(13) En des termes toutefois non dénués d'ambiguïtés. Cf. not. G. Blanc-Jouvan, « Accords individuels et accords collectifs en droit du travail », JCP S 2007, 1265.

(14) Le consentement du salarié est ainsi requis pour le passage d'un horaire fixe à un horaire variable (Cass. Soc. 14 nov. 2000, n° 98-43.218), d'un horaire continu à un horaire discontinu (Cass. Soc. 3 nov. 2011, n° 10-30.033), d'un horaire de jour à un horaire de nuit (not. Cass. Soc. 7 avr. 2004, bull. n° 107) ou pour la modification d'un cycle (Cass. Soc. 10 mai 1999, n° 96-45.652), la suppression du repos dominical (Cass. Soc. 2 mars 2011, n° 09-43.223), ou bien encore l'abandon d'un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs (Cass. Soc. 22 oct. 2003, n° 01-42.651).

en jeu chaque fois que le changement portait atteinte à un droit fondamental, tel le droit à une vie familiale normale ou le droit à la vie privée (15).

Dans ces conditions, le contentieux n'a pas manqué de faire valoir l'opposition d'un salarié à l'application d'un accord collectif sur le temps de travail, fondée sur le défaut de consentement à une modification de son contrat. La Cour de cassation a paru accueillir cette démarche en considérant que la perte effective de rémunération contractuelle, qu'entraîne l'application d'une convention collective réduisant la durée hebdomadaire de travail, constitue une modification du contrat de travail devant faire l'objet d'une acceptation « *claire et non équivoque* » du salarié (16). Plusieurs arrêts rendus dans le cadre du contentieux relatif à la modulation du temps de travail ont également paru abonder en ce sens.

Dans un arrêt du 23 septembre 2009 (17), la Cour régulatrice a fait référence au refus par un salarié d'accepter « *la modification de son contrat de travail résultant de la mise en œuvre d'un accord de modulation* » (18). Puis, par un arrêt très commenté rendu le 28 septembre 2010 (19), et confirmé

depuis (20), la Chambre sociale a dégagé un attendu de principe selon lequel « *l'instauration d'une modulation du temps de travail constitue une modification du contrat de travail qui requiert l'accord exprès du salarié* ».

De la généralité des termes employés, il ressort que même prévue par un accord collectif, la mise en place d'une modulation du temps de travail nécessite toujours l'accord de chaque salarié. La solution ainsi dégagée a suscité une importante discussion doctrinale, tant s'agissant de ses ressorts que de sa portée (21). L'analyse tendant à voir une modification du contrat nécessairement en jeu dans la mise en place d'une modulation du temps de travail n'a pas emporté la conviction d'une partie de la doctrine. Ni celle tendant à admettre, sur ce fondement, l'opposition individuelle à la mise en place d'une modulation du temps de travail, pourtant prévue par accord collectif (22).

La perspective d'un droit individuel au refus de l'application d'un accord collectif chaque fois qu'il en va d'une modification du contrat a également suscité des réactions législatives.

## II. D'aujourd'hui à demain : temps de soumission ?

Le législateur est intervenu à plusieurs reprises en matière de temps de travail pour limiter, à titre préventif ou correctif, la capacité de résistance du contrat aux changements introduits par accord collectif. Si elles opèrent encore à ce jour de manière ponctuelle, ces interventions pourraient préfigurer une réforme dotée d'une plus large portée (23).

### A. Soumissions ponctuelles

Afin de limiter la portée de la résistance à l'application d'un accord collectif fondée sur le contrat de travail, le législateur a mis en œuvre plusieurs techniques non exclusives l'une de l'autre.

Une technique consiste à exclure expressément la qualification du changement impliqué en termes de modification du contrat de travail. C'est la voie empruntée par la loi portant réduction du temps de travail (24), à travers les dispositions selon lesquelles « *la seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail, en application d'un accord de réduction de la durée du travail, ne constitue pas une modification du contrat de travail* » (art. L. 212-3, devenu L. 1222-7 C. trav.). Prenant le contre-pied de la jurisprudence développée par la Cour de cassation, la loi dite *Warsmann* du 22 mars 2012 a introduit des dispositions selon lesquelles la mise en place d'une

(15) Cass. Soc. 3 nov. 2011, n° 10-30.033, not. A. Fabre, Sem. soc. Lamy 2011, n° 1518, p. 11 ; E. Dockès, Dr. Soc. 2012, p. 147 ; P. Lokiec, D. 2012 p. 67.

(16) Cass. Soc. 27 mars 2001, n° 99-40.068.

(17) Cass. Soc. 23 sept. 2009, n° 07-44.712.

(18) Après avoir admis la modification du contrat de travail à temps partiel, résultant de la mise en place d'un temps partiel modulé prévu par accord collectif (Cass. Soc., 20 févr. 2008, n° 06-43.349, Bull. civ. V, n° 43).

(19) Cass. Soc. 28 sept. 2010, n° 08-43.161, not. RDT 2010. 725, obs. F. Canut ; JCP S 2010. 1466, n. M. Morand ; P. Florès, « Modulation du temps de travail et modification du contrat de travail », Sem. soc. Lamy 2010, n° 1472, p. 12 ; Dr. Soc. 2011. 151, J. Barthélémy ; F. Favennec-Héry, « Une mort annoncée des accords collectifs d'annualisation du temps de travail ? », Sem. soc. Lamy 2010, n° 1464.

(20) Not. Cass. Soc. 25 sept. 2013, n° 12-17.776 et n° 12-17.777 ; Cass. Soc. 3 déc. 2014, n° 13-18.378.

(21) Cf. *infra*.

(22) Certains voyant même une solution *contra legem*, au regard de l'ambition portée par la loi du 20 août 2008, de faire de l'accord collectif de travail le mode d'organisation collective du temps de travail des salariés.

(23) Not. F. Favennec-Héry « Article 45 : solution ponctuelle ou amorce d'une réforme de fond ? », Sem. soc. Lamy 2012, n° 1534.

(24) Loi n° 2000-37 du 19 janv. 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

modulation du temps de travail prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail (25). Cette dis/requalification législative ambitionne de lever l'exigence d'un accord exprès de chaque salarié lorsque la modulation du temps de travail est introduite par accord collectif. Sans toutefois faire totalement échec à l'identification d'une modification du contrat de travail impliquée dans sa mise en œuvre (26).

Une autre technique de limitation consiste à faciliter, par l'entremise de sa qualification, le licenciement du salarié qui refuse l'application d'un accord collectif, sans même nier la modification du contrat de travail en jeu. À cet effet, la loi portant réduction du temps de travail a expressément exclu le motif économique du licenciement faisant suite au refus par un ou plusieurs salarié(s) de la modification du contrat résultant de l'application d'un accord collectif portant réduction du temps de travail (27).

En des termes non dénués d'ambiguïtés (28), la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 accentue cette démarche de soumission, au soutien des accords collectifs de maintien de l'emploi. Alors que ces accords sont légalement habilités à aménager le temps de travail (durée/répartition), ainsi que la rémunération des salariés, dans une autre perspective que celle de l'amélioration de leurs conditions de travail, le droit au refus individuel qui leur est ménagé n'est pas expressément fondé sur leur contrat de travail (29). Il est, de plus, prévu que le licenciement d'un ou de plusieurs salariés ayant refusé de se voir appliquer l'accord constitue un licenciement pour motif économique, prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel. Étant précisé, enfin, que l'acceptation du salarié emporte la suspension

des clauses contraires de son contrat (soit y compris plus favorables) pendant la durée d'application de l'accord (30).

Le dialogue « cacophonique » ainsi noué entre le législateur et le juge (31) ne manque pas d'alimenter le débat relatif à la nécessité et/ou l'opportunité d'une réforme pour asseoir plus largement la prévalence de l'accord collectif (32).

## B. Vers une soumission généralisée ?

Afin de limiter la résistance fondée sur le contrat, il est parfois préconisé de garantir la primauté de l'accord collectif, à la faveur d'une intervention du législateur dotée d'une plus large portée (33).

Au soutien d'une réforme en ce sens, l'accent est notamment mis sur l'inadaptation de l'articulation actuelle de ces sources aux mutations de l'accord collectif à l'œuvre dans l'accord gestionnaire ou organisationnel (34). D'abord, parce qu'un tel accord vise non pas l'amélioration acquiescive des conditions de travail, mais l'organisation collective de l'entreprise. Ensuite, car il constitue souvent un mode non pas de limitation, mais d'accroissement du pouvoir de direction, voire même d'exercice de ce pouvoir. Au point de recouvrir ce dernier de sa puissance et de sa légitimité, qu'il suffirait donc de renforcer pour soumettre le contrat.

Il est vrai que nombre d'accords collectifs dits de gestion peuvent être envisagés comme un mode d'exercice du pouvoir de direction (35). Le droit du temps de travail illustre toutefois que de tels accords n'excluent pas nécessairement l'exercice unilatéral de ce pouvoir. En particulier lorsque la mise en place de dispositifs dérogoires au droit commun est légalement subordonnée à la conclusion préalable

(25) L. 3122-6 C. Trav. (article 45 de la loi n°2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives) : « la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail », alinéa non applicable aux salariés à temps partiel.

(26) Cf. F. Favennec-Héry « Article 45 : solution ponctuelle ou amorce d'une réforme de fond ? », Sem. soc. Lamy 2012, n°1534.

(27) « Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent une modification de leur contrat de travail résultant de l'application d'un accord de réduction de la durée du travail, leur licenciement est un licenciement qui ne repose pas sur un motif économique. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel » (art. L. 212-3, devenu L. 1222-8 C. Trav.). Cf. not. M. Morand, « Licenciement *sui generis* : entre précisions et interrogations », Sem. soc. Lamy 2006, n°1260.

(28) Not. G. Borenfreund, « Le refus du salarié face aux accords collectifs de maintien de l'emploi et de mobilité interne », RDT 2013, p. 316.

(29) Selon des auteurs, ce droit au refus aurait pour fondement non pas la liberté contractuelle, mais la liberté individuelle/personnelle du salarié, not. P. Rémy, « Les accords collectifs sur

l'emploi en Allemagne : un modèle pour le droit français ? », RDT 2012, p. 133 ; H.-J. Legrand, « Les accords collectifs de maintien de l'emploi : entre deux frontières de la négociation collective », Dr. Soc. 2013, p. 245.

(30) Article L. 5125-2 C. trav.

(31) P.-H. Antonmattéi, « Les nouvelles frontières de la négociation collective. À propos des rapports entre l'accord collectif et le contrat de travail après l'ANI du 11 janvier 2013 », Dr. Soc. 2013, p. 241.

(32) Not. E. Dockès, M. Morand, « Faut-il renforcer la puissance de l'accord collectif face au contrat de travail ? », RDT 2007, p. 144.

(33) Not. P.-H. Antonmattéi, « Accord collectif et contrat de travail : réponse du berger à la bergère ! », Dr. Soc. 2012, p. 672 ; « Les nouvelles frontières de la négociation collective. À propos des rapports entre l'accord collectif et le contrat de travail après l'ANI du 11 janvier 2013 », Dr. Soc. 2013, p. 241 ; F. Favennec, « Pour une nouvelle articulation accord collectif/contrat de travail », Sem. soc. Lamy 2014, n°1643.

(34) Not. F. Favennec, *supra*.

(35) Cf. not. E. Peskine, « La célébration de l'accord collectif d'entreprise. Quelques enseignements de la loi relative à la sécurisation de l'emploi », Dr. Soc. 2014, p. 438.

d'un accord collectif (36). Encore sous l'empire du cadre légal fixé par la loi du 20 août 2008 (37), un tel accord a d'abord pour objet de permettre et d'encadrer le recours par l'employeur au dispositif concerné (38). Sans pour autant pourvoir à sa mise en place, ni en fixer toutes les modalités concrètes (39). Partant, le cadre alors fixé par l'accord collectif ménage souvent un espace d'expression et d'appréciation au pouvoir de direction, comme pouvoir unilatéral.

À cet espace pourrait bien faire écho l'analyse développée par la Cour de cassation à propos de la modulation du temps de travail prévue par accord collectif. De manière significative, l'attendu de principe dégagé par l'arrêt du 28 septembre 2010 (40) fait référence à l'instauration d'une modulation du temps de travail, sans même évoquer l'accord collectif qui l'autorise. Si l'on peut voir dans le silence ainsi gardé l'admission implicite de l'impuissance d'un tel accord à s'imposer sans le consentement du salarié, il est également permis d'y voir une neutralisation tenant à l'imputation des changements résultant de sa mise en œuvre, à une décision patronale.

De cette logique pourrait être aussi inspirée la solution dégagée par la Cour de cassation à propos de l'application dans le temps des dispositions issues

de la loi dite *Warsmann* de 2012. Par un arrêt du 25 septembre 2013, la Cour régulatrice a indiqué que ce texte n'était applicable « *qu'aux décisions de mise en œuvre effective de la modulation du temps de travail prises après publication de ladite loi* » (41). La prise en compte de la date non pas d'entrée en vigueur, mais de mise en œuvre de l'accord collectif (42), s'inscrit dans le sillage de l'avis du Conseil d'État, selon lequel la « *mise en place d'une répartition des horaires* » visée par ces dispositions « *renvoie implicitement, mais nécessairement, à la décision fondant cette organisation, laquelle intervient après la conclusion d'un accord collectif (...)* » (43).

Non sans mettre en exergue que dans le cadre de l'application d'un accord collectif sur la modulation du temps de travail, il en va encore des rapports entre le contrat de travail et le pouvoir unilatéral de l'employeur. De ces rapports ne paraissent dès lors pas pouvoir faire abstraction les débats relatifs à l'articulation entre l'accord collectif et le contrat, en particulier dans la perspective de renforcer la puissance de l'un sur l'autre.

**Isabel Odoul-Asorey**

(36) Il en va ainsi du recours, notamment, au travail de nuit (L. 3122-33 C. trav.), au travail continu (L. 3132-14), aux forfaits en jours ou en heures sur l'année (L. 3121-39 C. trav.)...

(37) L. 3122-2 et s. C. trav.

(38) L'accord collectif dérogatoire constitue seulement une norme d'habilitation (cf. A. Fabre, *Le régime du pouvoir de l'employeur*, LGDJ 2010, n°668), censée garantir la légalité des décisions prises par l'employeur sur son fondement, au regard des normes législatives, réglementaires ou conventionnelles impliquées.

(39) Encore moins compte tenu de la réduction de l'encadrement conventionnel requis par la loi, comme l'illustre l'évolution de la législation relative à la modulation du temps de travail.

(40) Cass. Soc. 28 sept. 2010, n° 08-43.161, cf. *supra*.

(41) Cass. Soc. 25 sept. 2013, nos 12-17.776 et 12-17.777 : « *ce texte, qui, modifiant l'état du droit existant, n'a ni caractère interprétatif, ni effet rétroactif, n'est applicable qu'aux décisions de mise en œuvre effective de la modulation du temps de travail prises après publication de ladite loi* », not. F. Canut, « Modulation du temps de travail et contrat de travail : la bergère n'a pas dit son dernier mot », RDT 2013, p. 771 ; F. Favennec-Héry, « Modulation du temps de travail, les juges résistent ! », SSL 2014, suppl. n° 1619.

(42) Cf. Cass. Soc. 3 déc. 2014, n° 13-18.378.

(43) Cf. F. Canut, *supra*.



Connaissance  
du droit

Philippe Jestaz

Les sources  
du droit

2<sup>e</sup> édition

DALLOZ

## LES SOURCES DU DROIT

par Philippe Jestaz

La présentation des sources fait ici l'objet d'un renouvellement complet. D'esprit anthropologique et pluraliste, l'ouvrage ne se limite pas aux sources françaises et se veut plus général : ainsi la jurisprudence et la doctrine, qui n'ont pas partout la même force, ne sont pas théorisées en soi, mais étudiées à Rome et dans l'Ancien droit, en France et dans la *common law*, voire en droit musulman. En outre, il ne s'agit pas des sources telles qu'elles devraient être, mais des sources telles qu'elles sont : la coutume ou la jurisprudence *contra legem* sont constatées, au lieu d'être réprochées, voire niées par souci d'orthodoxie... Mais l'innovation la plus importante est qu'aux quatre sources classiques - loi et coutume, jurisprudence et doctrine - l'auteur ajoute deux autres, en général méconnues : la révélation et l'acte juridique des particuliers. Et il réussit à faire tenir toutes les sources habituellement répertoriées dans ces six rubriques, le cas échéant élargies.

Dalloz coll. Connaissance du droit - 2015 - 150 pages  
ISBN978-2-247-15167-7 - 11,90 euros