

# Réforme du Code du travail

Mise à jour le 26 mars 2018

[Fiche pratique](#)

[La hiérarchie des normes](#)

## L'ARTICULATION DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL, DE DIFFÉRENTS NIVEAUX

Cette fiche décrypte le contenu des ordonnances ratifiées  
par la loi du 29 mars 2018 et de leurs décrets d'application.



[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)



## RETOUR SUR L'ÉVOLUTION DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES CONVENTIONNELLES LORS DES 15 DERNIÈRES ANNÉES

### Avant la loi du 4 mai 2004 : le règne du principe de faveur

Jusqu'à la loi du 4 mai 2004, le Code du travail donnait la primauté à l'accord de branche ou interprofessionnel qui avait le champ d'application professionnel ou territorial le plus large, sauf lorsque l'accord collectif d'un niveau inférieur comportait des dispositions plus favorables. **L'articulation des normes conventionnelles était donc régie par un critère pyramidal classique, tempéré par l'application du principe de faveur.**

Ainsi, un accord de branche ne pouvait pas contenir de dispositions moins favorables que celles stipulées dans un accord national interprofessionnel.

Les stipulations d'un accord négocié au niveau départemental devaient tenir compte de l'accord régional, qui devait être conforme à l'accord national en vigueur dans la profession considérée.

De même, les accords conclus au niveau de l'entreprise ne pouvaient comporter que des dispositions plus favorables aux salariés que celles contenues dans les accords de branche, ou régionaux, ou interprofessionnels aux salariés.

### La loi du 4 mai 2004 : un principe de proximité laissé à la main des partenaires sociaux

**Avec la loi du 4 mai 2004, le mécanisme a été inversé : la primauté était donnée à l'accord conclu au plus près de l'entreprise, selon un principe dit de proximité.** L'accord de niveau inférieur pouvait donc en principe comporter des dispositions moins favorables que l'accord de niveau supérieur.

Ainsi, une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel pouvait comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur étaient applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large. De même, une entreprise peut s'affranchir des règles posées au niveau de la branche.

**Toutefois, cette inversion de la hiérarchie des normes conventionnelles a été d'emblée limitée** par plusieurs dispositifs.

Tout d'abord, la loi interdisait aux accords d'entreprise de comporter des dispositions moins favorables que l'accord de branche dans les matières suivantes :

- salaires minima ;
- classifications ;
- garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire ;
- mutualisation des fonds destinés à la formation professionnelle.