TRAVAUX PRÉPARATOIRES · ANNÉE ZÉRO
Cette fiche n'a aucune valeur légale, ni même scientifique. C'est un exercice : en la lisant, en la contredisant, nous apprenons ensemble le travail de base du citoyen d'une démocratie référendaire, et nous préparons le terrain des travaux dont l'Année Zéro aura besoin, le jour où ils deviendront officiels et constitutionnels.

THÈME IX. LE TRAVAIL ET L'ÉCONOMIE · QUESTION OUVERTE

QUESTION 46

Le principe de faveur

1 LIRE La question | 2 VÉRIFIER Le dossier | 3 PESER Le débat | 4 ÉPROUVER La loyauté | 5 RETRACER La genèse

La Constitution d'urgence ne tranche pas cette question. Elle reconnaît les corps intermédiaires, dont les communautés professionnelles, et leur capacité de régler, « dans le respect de la loi », les affaires qui leur sont propres (Titre XIV, article premier) ; elle ne dit pas lequel doit l'emporter, de l'accord conclu dans l'entreprise ou de la convention de la branche. La loi, ou le peuple par un référendum d'initiative citoyenne, en déciderait.

VOTATION · QUESTION N° 46

Le principe de faveur : l'accord d'entreprise ne peut être moins favorable aux salariés

Approuvez-vous qu'un accord d'entreprise ne puisse prévoir, pour les salariés, des conditions moins favorables que la loi et la convention de branche ?

OUI | NON

SI LE OUI L'EMPORTE
L'accord d'entreprise ne s'applique que s'il est au moins aussi favorable aux salariés que la loi et la convention de branche.

SI LE NON L'EMPORTE
Le droit actuel demeure : hors 13 matières, et 4 autres si la branche le stipule, l'accord d'entreprise prévaut, même moins favorable.

En bref

Longtemps, un accord conclu dans l'entreprise ne pouvait qu'améliorer, pour les salariés, ce que prévoyaient la loi et la convention de branche : c'est le « principe de faveur ». 3 réformes l'ont renversé par étapes, en 2004, 2016 et 2017. Aujourd'hui, la convention de branche ne s'impose que dans 13 matières, dont les salaires minima, et dans 4 autres si elle le stipule ; partout ailleurs, l'accord d'entreprise prévaut, même s'il est moins favorable. Il peut par exemple ramener de 25 à 10 % la majoration des heures supplémentaires. La question propose de rétablir la règle ancienne. Elle oppose la négociation au plus près du terrain à la protection d'une règle commune à toute une profession.

Ce que la question ne fait pas

- Elle n'interdit pas de négocier dans l'entreprise : un accord peut toujours améliorer ce que prévoient la loi et la branche, ou organiser ce qu'elles ne règlent pas.
- Elle ne touche pas aux règles d'ordre public (durée maximale du travail, salaire minimum légal, repos), auxquelles aucun accord ne peut déjà déroger.

- Elle ne dit pas comment comparer : avantage par avantage, ou par ensemble de garanties portant sur une même matière ? La loi devrait le préciser.
- Elle ne règle pas le sort des accords déjà signés : la loi dirait s'ils cessent de s'appliquer, et dans quel délai.
- Elle ne supprime pas la possibilité de conclure un accord par un vote des salariés dans les petites entreprises ; elle borne seulement ce qu'un tel accord peut contenir.

ÉTAPE 2 SUR 5 · VÉRIFIER

2 Le dossier

Avant de peser, vérifier : ce que dit le droit aujourd'hui, le texte exact soumis au vote, les faits sur lesquels chacun peut s'appuyer, quel que soit son camp, et ce que l'on sait du coût.

Ce que dit le droit aujourd'hui

À l'égard de la loi, le code du travail dispose : « Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public » (article L2251-1). Mais depuis la loi du 8 août 2016, une grande partie des règles légales sur la durée du travail ne s'appliquent qu'« à défaut d'accord » : un accord d'entreprise fixe ainsi le taux de majoration des heures supplémentaires, qui « ne peut être inférieur à 10 % » (article L3121-33), alors que la loi prévoit 25 % en l'absence d'accord (article L3121-36).

À l'égard de la branche, la règle tient en 3 blocs depuis l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, ratifiée par la loi du 29 mars 2018. Dans 13 matières, dont les salaires minima hiérarchiques, les classifications, la prévoyance et l'égalité professionnelle, la convention de branche prévaut, « sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes » (article L2253-1). Dans 4 autres, dont les primes pour travaux dangereux ou insalubres, elle prévaut si elle le stipule expressément (article L2253-2).

Partout ailleurs, l'accord d'entreprise l'emporte : « les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche » (article L2253-3). Les primes d'ancienneté ou de treizième mois prévues par une branche relèvent en principe de ce troisième bloc.

L'accord de performance collective peut en outre « aménager la durée du travail », « aménager la rémunération » dans le respect des salaires minima et « déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise » ; ses stipulations « se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail ». Le salarié peut refuser ; son licenciement repose alors sur « un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse » (article L2254-2).

Dans une entreprise de moins de 11 salariés sans délégué syndical, l'employeur peut proposer un projet d'accord portant sur tous les thèmes ouverts à la négociation d'entreprise ; approuvé « à la majorité des deux tiers du personnel », il vaut accord (articles L2232-21 et L2232-22). La règle s'étend aux entreprises de 11 à 20 salariés sans élu du personnel (article L2232-23).

Le Conseil constitutionnel a jugé en 2004 que le principe de faveur « ne saurait être regardé comme un principe fondamental reconnu par les lois de la République » ; il constitue « un principe fondamental du droit du travail au sens de l'article 34 de la Constitution, dont il appartient au législateur de déterminer le contenu et la portée ». Une loi peut donc l'écarter, et une loi peut le rétablir.

Sources : code du travail, articles L2251-1, L2253-1 à L2253-3, L2254-2, L2232-21 à L2232-23, L3121-33 et L3121-36 (codes.droit.org, édition du 6 novembre 2026) ; Conseil constitutionnel, décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004, considérant 9.

Le texte soumis au vote

Aucun texte n'est encore rédigé : la question appelle une loi, qui réécrirait les articles L2253-1 à L2253-3 du code du travail. La Constitution d'urgence ne fixe pas la hiérarchie des accords ; elle reconnaît ceux qui les négocient :

> La Démocratie française reconnaît, protège et encourage les corps intermédiaires (communautés professionnelles, corporations de métier, solidarités locales et associations) qui s'établissent entre le citoyen et l'État. Ces corps dis-

> posent de la personnalité morale, de la capacité de se donner leurs propres statuts et de régler, dans le respect de la loi, les affaires qui leur sont propres. Nul ne peut être contraint d'y adhérer ; nul ne peut être empêché d'en constituer.

Constitution d'urgence, Titre XIV, article premier (extrait)

Dispositions liées : la subsidiarité ascendante, qui régit les compétences des collectivités (Titre VII, article premier), et la liberté d'entreprendre (Titre VI, article 6). Question voisine : la question 25, le salaire minimum.

Les faits, chacun avec sa source

1. En 2024, 81 380 accords et avenants ont été conclus dans les entreprises, 4,2 % de moins qu'en 2023 ; 18 630 portaient sur les salaires et les primes. La même année, les branches ont conclu 1 031 accords, contre 1 122 en 2023 et 1 495 en 2022.
   Source : ministère du Travail, bilan de la négociation collective en 2024, présenté le 19 décembre 2025.
2. En 2021, le comité chargé d'évaluer les ordonnances de 2017 ne percevait pas « d'évolution majeure » dans l'articulation entre branches et entreprises, et constatait que les entreprises se saisissent peu des possibilités de déroger aux accords de branche ; il jugeait le recul encore insuffisant.
   Source : France Stratégie, comité d'évaluation des ordonnances travail, rapport 2021, décembre 2021.
3. Au 1er juillet 2021, 809 accords de performance collective avaient été conclus depuis 2018, dont 355 en 2020 contre 202 en 2019 ; 65 % l'ont été dans des entreprises de 11 à 250 salariés.
   Source : France Stratégie, comité d'évaluation des ordonnances travail, rapport 2021.
4. Parmi 380 accords de performance collective signés du 1er juillet 2019 au 31 décembre 2020, la part de ceux qui traitent de la rémunération est passée de 38 % avant la crise sanitaire à 62 % pendant ; 59 % des accords de crise invoquent des difficultés économiques. La part de ces accords signés par des délégués syndicaux est passée de 67 % en 2018 à 54 % en 2022, celle des accords approuvés par les 2/3 des salariés de 5 à 11 %.
   Source : Dares, « Caractéristiques des APC et analyse du contenu des textes signés pendant la crise sanitaire », 14 avril 2023.
5. Hors épargne salariale, les accords signés par des élus du personnel ou des salariés mandatés sont passés de moins de 2 000 par an entre 2014 et 2016 à plus de 9 000 en 2020 ; les textes approuvés par les 2/3 des salariés, dans les entreprises de 20 salariés au plus, ont dépassé 5 000 en 2020, en large majorité sur le temps de travail. Les accords signés par des délégués syndicaux restent majoritaires : près de 34 000 en 2020.
   Source : France Stratégie, comité d'évaluation des ordonnances travail, rapport 2021.

Le coût et les effets estimés

Non chiffré. La mesure ne coûte rien au budget de l'État. Son effet porterait sur les entreprises qui appliquent un accord moins favorable que leur branche, et sur leurs salariés ; aucun chiffrage public de ces accords, ni de leur effet sur l'emploi ou sur les salaires, n'a pu être vérifié. Le comité d'évaluation des ordonnances relevait en 2021 que les entreprises dérogeaient peu aux accords de branche.

ÉTAPE 3 SUR 5 · PESER

3 Le débat

Les 2 camps, à force égale. Un argument vous semble plus fort que l'un de ceux-ci ? Proposez-le en commentaire, sur la fiche en ligne : s'il est retenu, il remplace le plus faible, et votre nom figure dans la genèse de la fiche.

LES MEILLEURES RAISONS DE VOTER OUI

- La branche met tous les employeurs d'une même profession à égalité : aucun ne peut gagner un marché en payant moins ou en faisant travailler plus que son concurrent. Sans ce plancher, la concurrence se fait sur les conditions de travail.
- Dans l'entreprise, le salarié négocie avec celui qui l'emploie. Là où il n'y a ni syndicat ni élu, un projet rédigé par l'employeur seul devient un accord s'il est

LES MEILLEURES RAISONS DE VOTER NON

- Les salariés et l'employeur d'une entreprise connaissent mieux que quiconque ses contraintes : un accord signé sur place, par des syndicats majoritaires, vaut bien une règle écrite à Paris pour des milliers d'entreprises qui ne se ressemblent pas.
- Un accord qui abaisse une prime ou allonge la durée du travail peut sauver l'entreprise et ses emplois quand le carnet de commandes s'effondre : pen-

approuvé par les 2/3 du personnel : en 2020, plus de 5 000 textes ont été adoptés ainsi.

- L'accord de performance collective permet de modifier la rémunération et la durée du travail, et le salarié qui refuse peut être licencié pour ce seul motif : pendant la crise sanitaire, 62 % de ces accords touchaient à la rémunération.
- Une règle commune est lisible : chacun sait ce que vaut son contrat en lisant sa convention collective. Depuis 2017, il faut vérifier, matière par matière, lequel des 3 blocs s'applique, et les négociateurs eux-mêmes s'y perdent.
- Le principe de faveur a été défait en 3 étapes, en 2004, 2016 et 2017, la dernière par ordonnances, sans que le peuple en ait débattu. Le rétablir n'empêche aucune négociation d'entreprise : il lui interdit seulement de faire moins bien.

dant la crise sanitaire, 59 % des accords de performance collective invoquaient des difficultés économiques.

- Les garde-fous existent déjà : les salaires minima, les classifications et 11 autres matières restent verrouillés par la branche ; un accord d'entreprise exige la signature de syndicats majoritaires ou un vote des salariés ; la loi d'ordre public s'impose à tous.
- La crainte ne s'est pas vérifiée : en 2021, le comité d'évaluation constatait que les entreprises dérogent peu aux accords de branche. Revenir en arrière supprimerait une souplesse rarement utilisée contre les salariés, mais utile quand elle l'est.
- Les conventions de branche sont négociées par les grandes entreprises du secteur, qui peuvent y inscrire des obligations que les petites ne supportent pas. Le principe de faveur transforme alors la règle commune en barrière contre les nouveaux venus.

LA POSITION DU #PIC, À PART

Le #PIC, le Pari de l'Intelligence Collective, ne tranche pas cette question : il la pose, et la pose loyalement, pour qu'elle soit enfin décidée par le peuple. C'est à vous de trancher.

ÉTAPE 4 SUR 5 · ÉPROUVER

4 La loyauté

Une question loyale ne plaide pas sa propre réponse. Voici les 7 épreuves que celle-ci a subies, et ce qui reste ouvert.

Base juridique — Satisfaite

Une loi suffit, et le référendum d'initiative citoyenne peut l'adopter : le Conseil constitutionnel juge que le principe de faveur est un principe fondamental du droit du travail, dont le législateur détermine le contenu et la portée (décision n° 2004-494 DC). La Constitution d'urgence ne s'y oppose pas : elle renvoie à la loi le cadre dans lequel les corps intermédiaires règlent leurs affaires (Titre XIV, article premier).

Unité de la matière — En délibération

Un seul principe, mais 2 comparaisons : l'accord d'entreprise face à la loi, et face à la convention de branche. Un électeur peut vouloir que la loi reste un plancher sans vouloir que la branche en soit un : le lien est étroit, mais une scission se défend.

Clarté — En délibération

« Moins favorables » appelle une méthode de comparaison que la question ne donne pas. Et « la loi » doit s'entendre des règles applicables en l'absence d'accord, puisque nul accord ne peut déjà déroger à l'ordre public : la note citoyenne devrait le dire.

Libellé inversé — Satisfaite

Écrite à l'envers : « Approuvez-vous qu'un accord d'entreprise puisse prévoir, pour les salariés, des conditions moins favorables que la convention de branche et que les règles légales applicables à défaut d'accord ? » Elle reste aussi neutre.

Aucune conséquence présumée — Satisfaite

La question ne promet ni hausse des salaires ni destruction d'emplois ; les effets juridiques sont exposés à part.

Noyau intangible Sans objet

Sans objet : aucun des droits du noyau intangible n'est en jeu (Titre XVIII, article 3) ; la liberté d'association, qui protège le syndicat, n'est pas atteinte par une règle de hiérarchie entre accords.

Contrôle préalable de la question Sans objet

Sans objet aujourd'hui : aucune Cour ne contrôle cette fiche tant que la Constitution d'urgence n'est pas adoptée (Titre XIX, article 3).

Ce qui reste ouvert : votre aide est demandée

- Comment comparer 2 textes : avantage par avantage, ou par ensemble de garanties portant sur la même matière, comme le fait aujourd'hui la loi pour les 13 matières réservées à la branche ?
- Faut-il garder une exception pour l'entreprise en difficulté, bornée dans le temps et soumise au vote des salariés ?
- Faut-il scinder la question : l'accord d'entreprise face à la loi d'un côté, face à la branche de l'autre ?

ÉTAPE 5 SUR 5 · RETRACER

5 La genèse

D'où vient la question, comment elle a changé, et qui l'a fait changer.

Origine

Proposition de la rédaction du #PIC (liste des 100 questions du 5 octobre 2026). La loi du 4 mai 2004 a permis à l'accord d'entreprise de déroger à la convention de branche, la loi du 8 août 2016 lui a donné la priorité sur la durée du travail, et l'ordonnance du 22 septembre 2017 a généralisé cette priorité hors des matières réservées à la branche.

Versions

Version 1 `11 novembre 2026`
Première rédaction de la fiche.

Formulations écartées, et pourquoi

- « Approuvez-vous le rétablissement du principe de faveur ? » Écartée : l'expression appartient aux juristes : la plupart des électeurs ne sauraient pas ce qu'ils rétablissent. La question doit dire la règle, non son nom.
- « Voulez-vous mettre fin au dumping social entre entreprises d'une même branche ? » Écartée : « dumping social » plaide pour le oui, et la question présume un effet que les évaluations publiques n'établissent pas.
- « Approuvez-vous l'abrogation des ordonnances travail de 2017 ? » Écartée : ces ordonnances réunissent des objets sans lien intrinsèque (comité social et économique, barème des indemnités de licenciement, hiérarchie des accords) : l'unité de la matière impose de les séparer, et l'inversion de la hiérarchie remonte en partie à 2004 et à 2016.

Prévisions datées

Aucune prévision chiffrée n'a encore été avancée sur cette question. Toute prévision formulée en commentaire sera consignée, datée et sous le nom de son auteur, pour être un jour confrontée à l'événement, comme la Constitution d'urgence l'exige des experts (Titre II, article 7).

Contributeurs

Les commentaires qui feront évoluer cette fiche seront cités, avec le nom de leur auteur, dans sa version en ligne.

POUR ALLER PLUS LOIN

Ce que nous instituons, dans la Constitution d'urgence : le rétablissement des corps intermédiaires · la liberté d'entreprendre et ses limites

La riposte, dans l'Autodéfense : « Budget, nucléaire, géopolitique : c'est trop complexe pour le peuple » · « Le peuple votera toujours pour son porte-monnaie »

Ce que cette question éclaire, dans le Lexique du Pouvoir : Le détricotage du programme du CNR · L'atomisation et l'individualisme · Les mots-écrans

Pour comprendre, dans l'Abécédaire : Les corps intermédiaires · Le programme du CNR

Débattez, contredisez, améliorez

La fiche en ligne vous attend : vos arguments, vos objections, vos corrections. Celui dont la remarque change la fiche est cité, avec son nom, dans sa genèse.

Ce vote n'a aucune valeur légale ni scientifique : c'est un apprentissage collectif, et ce n'est en aucune manière une mesure de l'opinion. Le #PIC prépare une application de vote citoyen, libre : jusqu'à l'adoption de la Constitution d'urgence, elle fera entendre la voix du peuple sans force contraignante ; dès l'Année Zéro, c'est elle qui fera foi.

pari-intelligence-collective.org/ric/theme-ix-travail-economie/question-46-principe-de-faveur/

Le #PIC, le Pari de l'Intelligence Collective · pari-intelligence-collective.org · Fiche n° 46, version 1 du 11 novembre 2026. La version en ligne est la version de référence : elle évolue avec vos commentaires.