

ABROGER LA LOI EL KHOMRI

1) Pourquoi abroger la loi El Khomri ?

La loi El Khomri est illégitime. Le gouvernement n'a pas été mandaté par le peuple français pour proposer cette loi, qui ne faisait pas partie des 60 engagements de François Hollande en 2012. En outre, elle a été adoptée par la force, *via* le recours à l'article 49 alinéa 3 de la Constitution qui permet l'adoption d'une loi sans débat parlementaire.

La loi El Khomri viole les droits fondamentaux des travailleur·r·se·s reconnus internationalement. Elle est contraire à plusieurs conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, dont la France est pourtant signataire. Elle est condamnée par le comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU.

Par exemple : les dispositions qui introduisent une rupture d'égalité entre les salarié·e·s lors de leur licenciement selon la taille de leur entreprise violent la convention n°158 concernant le licenciement.

La loi El Khomri porte atteinte à la hiérarchie des normes sociales et au principe de faveur. Elle affaiblit les droits des travailleur·r·se·s notamment

en facilitant le licenciement économique, le licenciement pour maladie professionnelle, en compensant plus faiblement les heures supplémentaires, en permettant de déroger plus facilement à la durée légale du temps de travail de 35 heures, en permettant l'annualisation du temps de travail sur 3 ans ! Tout ceci est permis grâce à l'atteinte portée à la hiérarchie des normes qui inverse la prédominance de la loi sur le contrat de travail entre l'employeur·se et le/la salarié·e.

La hiérarchie des normes, c'est quoi ?

C'est un classement hiérarchisé de l'ensemble des règles qui composent le système juridique français : chaque norme doit en principe respecter la norme de niveau supérieur. Ainsi, le contrat de travail doit respecter les règles édictées par l'accord collectif, qui lui-même doit respecter la loi, qui doit respecter les normes internationales et la Constitution.

Le principe de faveur, c'est quoi ?

En droit du travail, il faut intégrer à la hiérarchie des normes le principe de faveur : quand la relation de travail est régie par plusieurs normes (Code du travail, convention collective ou accord de branche, accord d'entreprise, contrat de travail), **ce n'est pas forcément la norme supérieure qui s'applique, mais la norme la plus favorable aux salarié·e·s. Il s'agit d'un principe fondateur de notre droit du travail**, qui s'applique de manière générale à l'articulation de toutes les normes du travail.

Par exemple : l'accord collectif peut prévoir une durée de congés annuels supérieure à la durée minimale de 5 semaines prévue par la loi.

Depuis une trentaine d'années, les possibilités de dérogations en faveur des patrons ont été multipliées, complexifiant le droit du travail. Plusieurs lois ont permis qu'un accord de niveau inférieur comporte des dispositions moins favorables que l'accord de niveau supérieur. Toutefois, ces dérogations comportaient certaines limites. Par exemple, elles n'étaient pas possibles si les syndicats majoritaires s'y étaient opposés.

La loi El Khomri parachève cette régression par l'atteinte portée à la hiérarchie des normes et au principe de faveur en matière de durée du travail en supprimant les limites existantes ; désormais, toutes les règles relatives à la durée et aux horaires de travail sont ouvertes à la négociation dans l'entreprise et peuvent déroger aux seuils protecteurs définis par la loi.

Par exemple : pour le taux de majoration des heures supplémentaires, avant la loi El Khomri, l'accord de branche s'imposait aux entreprises du secteur. Désormais, le verrou de l'accord de branche saute : par un accord d'entreprise, la majoration pourra être abaissée à seulement 10 %, au lieu des 25 % prévus par la loi.

De plus, avec la Loi Travail, si l'accord dérogatoire ne recueille pas l'aval des syndicats majoritaires, un référendum peut être organisé pour le faire valider par des salarié·e·s, placé·e·s directement sous la

pression de l'employeur·se et de son chantage à l'emploi.

Les exemples de ce type de chantage sont nombreux, à l'image de SMART où les salarié·e·s ont accepté de travailler 39 heures payées 37. PSA et Bouygues Télécom s'apprêtent à faire de même.

En outre, avec la loi El Khomri, **le principe de faveur devient une exception et n'est plus applicable de plein droit** puisque la loi vient préciser son application. On en déduit qu'en l'absence de précision, le principe n'a plus vocation à s'appliquer.

2) Ce que ça changera dans nos vies quotidiennes ?

L'abrogation de la loi El Khomri et le rétablissement de la hiérarchie des normes sociales et du principe de faveur permettront de **refonder notre législation sociale en assurant la protection des travailleu·r·se·s par le seuil de protection de la règle étatique**. La loi a des vertus que l'accord collectif n'a pas, notamment un caractère général qui permet une application uniforme des droits à tous les salarié·e·s et donc un socle minimal égalitaire qu'il convient de garantir à tou·te·s.

3) Comment faire ?

Par une opération classique : **l'adoption d'une nouvelle loi qui abrogera la loi El Khomri**, et rétablira la hiérarchie des normes sociales et le principe de faveur.