



Pour un droit du travail moderne, incitatif et sécurisant

Par Guillaume Bredon, avocat

La rigidité de notre droit du travail figure parmi les causes du chômage structurel en France. Les entreprises françaises sont étouffées par les contraintes réglementaires, particulièrement dans le domaine social, ce qui nuit à leur compétitivité hors coût et dissuade l'embauche. Cette situation résulte tant de la complexité et de la multiplication des normes applicables dans ce domaine issues de l'interventionnisme excessif des gouvernements successifs dans ce domaine que de l'incapacité des partenaires sociaux à s'accorder sur les réformes nécessaires.

Afin de redonner l'envie d'entreprendre et d'embaucher à nos entrepreneurs, il convient donc de simplifier de façon drastique l'ensemble du droit du travail. Alors que le gouvernement présentera prochainement un projet de loi d'habilitation au Parlement sur ce sujet, la Fondation Concorde présente les chantiers prioritaires dans le domaine.

Les modalités de représentation des salariés dans les entreprises doivent en premier lieu être simplifiées et permettre d'instaurer une représentation dépolitisée des salariés (I).

De même les normes applicables aux contrats de travail (CDI et CDD) doivent être revues pour offrir aux employeurs un cadre juridique sécurisé, condition sine qua non du retour au plein emploi (II).

Tout ce qui complique la tâche des entrepreneurs et dissuade l'emploi, sans effet tangible pour les salariés, doit être supprimé.

L'efficacité de tous les plans d'actions, négociations obligatoires, création de comptes divers et variés doit être évaluée afin de mesurer leur efficacité et surtout leurs effets pervers.

En matière de sécurité et de santé au travail, le compte pénibilité dont les effets pervers en matière d'impact sur les emplois industriels seront à termes catastrophiques, doit être supprimé et remplacé par un renforcement des démarches préventives des risques professionnels.

Le champ d'intervention de l'inspection du travail doit être revu pour tenir compte des nouveaux contours de l'ordre public social qui doit également être redéfini (III).

Enfin, nous pensons que les modalités du droit de grève doivent être revues afin que celui-ci ne soit que l'ultime voie de recours et non plus un préalable à toute expression de désaccord. En toutes hypothèses, l'exercice du droit de grève ne doit plus rimer avec la prise en otages des usagers ; un réel service minimum dans les transports, le ramassage des ordures, les services de l'énergie, doit être institué (IV).

I) POUR UN DIALOGUE SOCIAL ET DES MODES DE REPRESENTATION DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES ADAPTES AU 21^{ème} SIECLE

Les relations sociales françaises sont caractérisées par une faible syndicalisation des salariés : entre 7 et 8 % des salariés en 2013 contre 18,1% en Allemagne. Cette situation est le reflet d'une grande défiance des salariés français à l'égard de leurs représentants.

Dans le cadre juridique actuel, il est fréquent que certains représentants du personnel soient des syndicalistes professionnels et perdent contact avec la réalité du terrain de leur entreprise pour s'égarer dans le dogme politique. Ces cas individuels, s'ils restent minoritaires, entretiennent une image dégradée du syndicalisme. Ils alimentent une forte incompréhension entre les employeurs et leurs interlocuteurs qui ne partagent plus les mêmes réalités.

Cette situation explique en grande partie pourquoi le dialogue social en France est souvent inefficace pour prévenir les difficultés et permettre une meilleure adaptation des entreprises à leur environnement, condition sine qua non de la préservation et du développement de l'emploi.

Les salariés français doivent pouvoir être représentés par des représentants qui portent auprès de l'employeur leurs avis et propositions. Les représentants des salariés doivent pour ce faire avoir une réelle légitimité électorale et les moyens d'exercer convenablement et de façon responsable leur mandat.

La négociation des accords doit par ailleurs être possible et simple dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille, que la présence syndicale soit assurée ou non dans l'entreprise. Ainsi, les accords qui résultent de ces négociations doivent être le reflet de la volonté de la majorité des salariés et dès lors s'imposer à tous. La refonte du dialogue social passe par conséquent par un renouvellement des pratiques et des acteurs du dialogue social dans un cadre simplifié.

Or, depuis 1946, les instances représentatives du personnel (IRP) se sont multipliées : Délégué du personnel (DP), Comité d'entreprise (CE), Comité Central d'entreprise (CCE), Délégué syndical (DS), Comité d'hygiène, de

sécurité et des conditions de travail (CHSCT), Représentant syndical au CE, Représentant syndical au CHSCT, Comité de groupe, Comité d'entreprise européen, etc.

Il en résulte une complexité et une confusion importante sur leurs rôles et prérogatives respectifs dans l'esprit tant des employeurs, des salariés, des organisations syndicales, que des représentants de l'Etat.

Cette situation nuit à la qualité du dialogue social dans les entreprises et à l'image de notre système juridique.

Les effets de seuil qu'elle induit (à 10, 50 ou 250 salariés), dissuadent certains entrepreneurs, notamment dans les PME d'embaucher et excluent les salariés des entreprises de moins de 50 salariés du bénéfice des activités sociales et culturelles auxquelles accèdent les salariés des entreprises disposant d'un comité d'entreprise.

1^{ère} proposition : l'ensemble des instances représentatives doivent être regroupées en une instance unique.

Les mandats et les prérogatives des Délégués du personnel, du Comité d'entreprise, du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) **et des délégués syndicaux** doivent être regroupés en une instance unique de représentation du personnel dont les prérogatives doivent évoluer en fonction des effectifs de l'entreprise.

A partir de 10 salariés, cette instance unique relayerait les propositions, réclamations et revendications des salariés, devrait s'assurer des bonnes conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, de gérer les activités sociales et culturelles. Elle serait en outre l'interlocuteur de l'employeur pour négocier les accords collectifs de travail.

A partir de 50 salariés, cette instance unique organiserait un échange de points de vue entre ses représentants et l'employeur en matière d'activité, d'organisation du travail, de situation et d'évolution de l'emploi (conformément à la directive européenne du 11 mars 2002).

A compter de 250 salariés dans l'entreprise, l'instance unique disposerait de prérogatives économiques complémentaires (notamment nomination possible d'experts, droit d'alerte, consultations obligatoires, Banque de données économiques et sociales - BDES).

Le nombre de représentants élus au sein de cette instance unique ainsi que ses modalités de fonctionnement seraient déterminés par accord (avec le CE ou les DS existants à la date de publication au Journal Officiel de la loi) et à défaut par décret. Le nombre de représentants serait fonction de l'effectif de l'entreprise.

L'instance unique disposerait d'un budget qui lui permettrait à la fois de fonctionner et d'offrir aux salariés des activités sociales et culturelles. Il servirait à financer, dans les entreprises de plus de 250 salariés, les frais de recours à un expert pour assister les représentants du personnel lors de l'information ou de la consultation de l'instance.

2^{ème} proposition : suppression du monopole syndical au premier tour des élections de l'instance unique.

Les salariés non syndiqués doivent pouvoir se présenter, comme ceux présentés par des organisations syndicales, aux élections de l'instance unique. Cette singularité offerte au monde syndical n'a aucune raison

valable de subsister. Qui accepterait aujourd'hui un système dans lequel il faut être adhérent d'un parti politique pour pouvoir se présenter à quelque élection? Ce qui n'est pas envisageable dans nos pratiques démocratiques, ne peut l'être dans les pratiques syndicales.

Il convient en conséquence d'ouvrir totalement la possibilité pour des listes non syndiquées de se présenter au premier tour des élections professionnelles (alors qu'aujourd'hui, il est nécessaire d'avoir déposé les statuts, pour un syndicat autonome, deux ans avant les élections) et par conséquent, de supprimer le second tour des élections professionnelles, qui devient inutile.

3^{ème} proposition : Rendre possible la conclusion d'accords collectifs avec l'instance unique ou par la voie du référendum d'entreprise.

Il s'agit d'élargir à l'ensemble des sujets les modalités de conclusion d'accords collectifs qui sont aujourd'hui considérées comme dérogatoires mais qui existent déjà depuis longtemps en matière d'épargne salariale ou de prévoyance/retraite sans poser de problème particulier.

Dès lors qu'ils reflètent la volonté de la majorité des salariés, ces accords doivent s'imposer à tous les salariés de l'entreprise y compris à leurs représentants.

L'accord collectif d'entreprise ainsi légitimé doit primer sur les accords de branche ou d'un niveau supérieur ainsi que sur les contrats de travail, pour les aspects qui ne relèvent pas de l'ordre public social.

Sauf dispositions contraires à l'ordre public social, les dispositions des accords doivent s'imposer aux parties, aux juges ainsi qu'à l'inspection du travail (voir ci-dessous).

Pour les entreprises qui sont dépourvues de représentants et afin d'éviter toute possibilité de pression exercée par les employeurs sur leurs salariés, un système de rétractation dans un délai de 15 jours serait utilement mis en place à l'instar de ce qui existe aujourd'hui pour la rupture conventionnelle du contrat de travail, et qui fonctionne.

II) L'EMPLOYEUR NE DOIT PLUS ETRE DISSUADE D'EMBAUCHER EN CDI, NI EN CDD

Le marché du travail français est caractérisé par un chômage structurel et par sa dualité entre un marché primaire protecteur - le Contrat à Durée Indéterminée représente 85 % de l'emploi salarié - et un marché de précaires (Contrat à Durée Déterminée, intérim, stages, etc.). Cette dualité pénalise les précaires « enfermés » dans le marché secondaire.

Cette situation résulte en partie d'un Code du travail très complexe et d'une très forte insécurité juridique ressentie par les employeurs. Ce constat est particulièrement vrai s'agissant des règles applicables à la conclusion et aux motifs de rupture des contrats de travail (contentieux prud'homaux fréquents et défavorables à l'employeur) qui découragent l'embauche.

La sécurisation de la rupture du CDI pour l'employeur est impérative car nécessaire à la relance de l'emploi pérenne dans notre pays. Elle constitue une condition sine qua non du retour au plein emploi.

La fusion de l'ensemble des CDD en un Contrat de mission et la simplification du régime juridique qui lui serait applicable, permettraient une relance de l'emploi salarié en France.

4^{ème} Proposition : Sauver le CDI en sécurisant ses modalités de rupture

Les dommages et intérêts que les entreprises peuvent être amenées à verser à leurs salariés en cas de licenciement abusif doivent être limités à de juste proportion et prévisibles. Ils doivent être fixés par le juge en fonction de l'ancienneté et plafonnés à 15 mois selon le barème retenu à titre indicatif par la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, et à l'occasion des conciliations aux prud'hommes.

L'employeur qui souhaite prévenir un contentieux devrait par ailleurs pouvoir verser à titre de solde de tout compte, une somme égale au plafond des dommages et intérêts correspondant à l'ancienneté du salarié. Dans ce cas, le salarié ne pourrait plus contester le bienfondé de la rupture devant les prud'hommes.

5^{ème} Proposition : Toutes les procédures de licenciement doivent être uniformisées

Les différentes procédures de licenciement (inaptitude, insuffisance professionnelle, licenciement pour motif économique, etc.) doivent être uniformisées. En effet, il existe aujourd'hui des procédures différentes selon les motifs de rupture (délais différents, représentant présent dans l'entreprise ou non, consultation des DP ou non, etc...). Une procédure identique devrait être établie quelle que soit la cause du licenciement ;

6^{ème} Proposition : le contrat de mission doit se substituer à toutes les autres formes de CDD

Toutes les formes de CDD doivent fusionner en un seul et unique Contrat de mission qui pourrait concrètement prendre la forme d'un contrat conclu pour accomplir une mission quelle qu'en soit sa durée (réalisation d'une tâche particulière) ou/et d'un contrat convenu pour une durée déterminée (reprenant globalement le principe du CDD actuel).

Le CDD de projet existe déjà mais il est réservé aux ingénieurs et cadres, et limité à une durée fixée entre 18 et 36 mois. Il devrait ainsi être élargi à l'ensemble des salariés et bénéficier d'une législation fortement simplifiée et assouplie.

Ainsi, le nombre de renouvellements maximum du contrat de mission devrait être porté à 5 et sa durée maximale à 3 ans comme en Italie. Les délais de carences entre deux contrats devraient être supprimés.

Aucune limite quantitative au recours au Contrat de mission ne devrait être fixée au niveau de l'entreprise.

III) LES ENTREPRISES DOIVENT POUVOIR REAGIR PLUS VITE FACE AUX DIFFICULTES ECONOMIQUES ET OFFRIR UN ACCOMPAGNEMENT PLUS EQUITABLE ET EFFICACE AUX SALARIES TOUCHES PAR LES LICENCIEMENTS

Les règles applicables en matière de restructuration et de licenciements économiques sont complexes et coûteuses à mettre en œuvre pour les entreprises et profondément variables et donc injustes pour les salariés. Pour les entreprises, les procédures à respecter varient en fonction de leur effectif, des institutions représentatives du personnel présentes et du nombre de salariés licenciés. Les délais de procédure peuvent varier entre 10 jours et 4 à 5 mois. Les obligations qui pèsent sur elles sont multiples : consultation des représentants du personnel, élaboration de mesures sociales d'accompagnement (plan de sauvegarde de l'emploi le cas échéant), validation par l'Administration du travail, mesures favorisant les reclassements, obligations de revitalisations du bassin d'emploi affecté, obligation de recherche d'un repreneur en cas de fermeture de site ...

Si l'insécurité juridique et les délais de mise en œuvre encadrant les opérations de restructuration ont été largement améliorés par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, l'aléa juridique lié à l'appréciation par les tribunaux civils et administratifs de la validité du motif économique et des procédures suivies par les entreprises ainsi que des mesures d'accompagnement, demeure important.

Pour les salariés, le système actuel est profondément injuste. Selon que le salarié licencié appartient à une entreprise plus ou moins importante, dont la situation financière est plus ou moins précaire et selon qu'il est licencié en compagnie de plus ou moins 9 autres salariés, son sort pourra être radicalement différent. Les écarts de traitement peuvent être considérables (plusieurs années de salaire). Le salarié licencié dans le cadre d'une liquidation judiciaire de son employeur ne percevra que les indemnités légales et conventionnelles de licenciement et ne bénéficiera de mesures d'accompagnement minimales alors que celui qui sera licencié par un grand groupe international dans le cadre de la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi pourra percevoir des indemnités astronomiques (parfois plusieurs années de salaire). Il sera en outre maintenu artificiellement en dehors des statistiques du chômage pendant une période pouvant aller jusqu'à plusieurs années afin de bénéficier d'un accompagnement individualisé à la recherche d'emploi.

Dans la majorité des cas, les effets pervers du système aboutissent à ce que les salariés qui auraient le plus besoin d'accompagnement en sont le plus souvent exclus, soit parce qu'ils ne bénéficient d'aucune mesure, soit au contraire par ce que les négociations avec les organisations syndicales aboutissent à ce que les mesures indemnitaires soient privilégiées sur celles qui permettraient un retour rapide vers l'emploi.

Au final, nous sommes en présence d'un système perdants / perdants qui entrave les entreprises dans leur besoin parfois vital de se réorganiser et de réagir à l'urgence de leur situation et dont les effets pervers ne favorisent pas un retour à l'emploi rapide des salariés licenciés en raison, d'une part, de l'absence de mesures idoines d'accompagnement pour les salariés des entreprises en très fortes difficultés et, d'autre part, d'une surpondération des mesures indemnitaires (achat de la paix sociale) sur celles qui faciliteraient un retour rapide à l'emploi dans les entreprises dont les moyens demeurent importants.

Il convient par conséquent de modifier substantiellement l'approche en passant d'un système où les contraintes formelles donnent l'illusion de l'action à une démarche où seule l'efficacité prime.

7^{ème} proposition : Les procédures doivent être simplifiées afin de permettre aux entreprises de se retourner le plus rapidement possible en cas de difficultés :

- Réduire à un mois maximum l'ensemble des délais de procédure de consultation des représentants du personnel et uniformiser les procédures.
- Supprimer les obligations d'établissement de plan de sauvegarde de l'emploi, de revitalisation du bassin d'emploi et de recherche d'un repreneur résultant de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et de la loi Hamon du 31 juillet 2014 qui ne font qu'entraver et retarder les réorganisations des entreprises sans effet notable sur l'emploi.

8^{ème} proposition : privilégier les mesures permettant un retour effectif vers l'emploi sur les mesures de nature indemnitaire :

- a. les conventions de sécurisation de l'emploi et les congés de reclassement dont bénéficient les salariés selon que leur employeur emploie plus ou moins 1 000 salariés doivent être supprimées. Ces mesures éloignent les salariés licenciés d'une recherche active rapide d'un nouvel emploi. Les salariés licenciés pour motif économique doivent être soumis aux règles communes d'indemnisation du chômage ;
- b. Les obligations de recherche de reclassement des salariés dans l'entreprise préalablement à tout licenciement doivent être maintenues mais en circonscrivant (principe de réalité) ces dernières au bassin d'emploi dans lequel se situe l'établissement qui procède aux licenciements.
- c. Doivent en revanche être accentuées, les incitations à une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en coordination avec les branches d'activité qui devront être en mesure de disposer d'observatoires des métiers capables d'anticiper les évolutions régionales des différents métiers de la branche ;
- d. En contrepartie de ce qui précède, il est indispensable de renforcer sensiblement les obligations de formation et de reconversion des salariés licenciés dans le cadre de licenciements économiques. Ces efforts se concrétiseront par une participation plus importante (nombre d'heures de CPF à définir ou budget) des entreprises à la reconversion des salariés via le compte personnel de formation et par des aides à la création d'entreprise. Le financement de ces efforts sera étalé sur trois ans pour les entreprises de moins de 250 salariés.

IV) LES MISSIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL DOIVENT ETRE RECENTREES

Les évolutions de ces dernières années et celles à venir qui visent à renforcer la place de la négociation en renforçant la légitimité des parties signataires ne sont pas sans incidence sur la place et la légitimité du contrôle de l'inspection du travail en présence de normes négociées entre les parties. L'inspecteur du travail est-il en effet

le mieux placé pour se prononcer sur l'interprétation et le contrôle de la norme négociée dès lors qu'elle ne déroge pas à l'ordre public social absolu ?

La complexité de la norme ou son imprécision dans certaines parties du droit du travail, en matière d'emploi, de formation ou de fonctionnement des instances représentatives du personnel par exemple, laisse une place importante à l'interprétation et à l'opportunité des suites en matière de contrôle. Ces marges de manœuvre sont parfois difficiles à réguler et le sont de façon très discutable si elles sont laissées à l'appréciation d'agents de contrôle dans une approche très individuelle, voire parfois idéologique, qui peut conduire à de fortes distorsions et à des problèmes d'égalité devant la loi d'un point à l'autre du territoire sur l'approche d'un même sujet. De nombreux cas concrets peuvent en attester. La récente réforme de l'inspection du travail, fortement contestée par les organisations syndicales présentes au sein du corps des inspecteurs du travail, y a apporté un début de réponse qui n'est toutefois pas suffisant et qui reposera sur des conditions de mise en œuvre toujours aléatoires et tenant à des facteurs humains comme celui de la qualité et de l'autorité réelle conférée au management intermédiaire.

En France, les inspecteurs du travail sont compétents dans sept domaines : sécurité et santé au travail, contrat de travail, travail non déclaré, temps de travail, égalité de traitement, rémunérations et salaires, et restructuration d'entreprises. D'après une étude réalisée sur 15 pays européens, la très grande majorité d'entre eux (12 sur 15) et notamment l'Allemagne et le Royaume-Uni, ont un champ de contrôle plus réduit. Cette compétence étendue de l'inspection du travail en France n'est donc pas l'indispensable solution pour un contrôle efficace de la législation du travail.

9^{ème} proposition : le champ d'intervention de l'inspection du travail doit être redéfini

Les champs d'intervention de l'inspection du travail doivent être recentrés sur les sujets jugés prioritaires comme la santé et la sécurité au travail, la lutte contre le travail dissimulé, les trafics de main d'œuvre et les fraudes au travailleur détaché.

Ceci permettrait une meilleure allocation et spécialisation des moyens.

L'inspection du travail pourrait ainsi s'extraire des sujets qui tendent à lui donner une place trop importante dans les conflits internes de l'entreprise. Le non-respect des autres champs de la réglementation, comme en matière de contrat de travail ou de temps de travail peuvent se régler directement aux prud'hommes.

En amont des contrôles, le rôle de conseil de l'inspection doit être valorisé et ses liens avec le monde de l'entreprise développés.

Par ailleurs, il est proposé que l'inspecteur du travail se rende dans l'entreprise accompagné d'un représentant des entreprises.

Il s'agit de développer une relation de confiance entre l'inspection du travail et les entrepreneurs. Le premier objectif doit donc être la régularisation d'une situation et non la verbalisation à tout prix. Sur demande de l'entreprise, des visites de l'inspection aux fins de conseil doivent pouvoir être organisées.

En outre les jeunes inspecteurs du travail, au cours de leur période de formation à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) devraient effectuer obligatoirement un stage au sein des entreprises.

V) UN VERITABLE SERVICE MIUNIMUM DANS LES SERVICES PUBLICS DOIT ETRE GARANTI AUX USAGERS ET LE BLOCAGE DES ORGANES STRATEGIQUES DU PAYS DOIT ETRE RENDU TOTALEMENT IMPOSSIBLE

Dès lors que le dialogue social est au centre des relations au travail, il convient de favoriser en toute situation l'échange et la concertation avant le conflit. Pourtant, à diverses occasions, une minorité de salariés a pu, par le passé, abuser d'une position de blocage dans certains secteurs (énergie, transports, services publics, etc.) pour s'opposer à une réforme politique voté par le législateur dont la légitimité repose par principe sur le suffrage universel.

Aujourd'hui face au blocage du pays, le gouvernement peut :

- **interdire certaines manifestations** (les blocages sur la voie publique ne sont pas une forme légale du droit de grève mais s'analysent comme des manifestations tout aussi illégales car non déclarées). Le décret-loi du 23 octobre 1935 prévoit que les manifestations doivent faire l'objet d'une « déclaration préalable ». En l'absence de déclaration, la manifestation est illégale. Par ailleurs, le préfet peut interdire une manifestation déclarée si elle est susceptible de créer des troubles à l'ordre public. La possibilité de restreindre le droit de manifester est renforcée dans le cadre de « l'Etat d'urgence » (loi du 3 avril 1955).
- **réquisitionner les grévistes dans certains cas**. Le droit de grève n'est pas absolu : « Il s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent » (Préambule de 1946). L'article L. 2215-1 du code général des collectivités territoriales dispose : « (...) 4° En cas d'urgence, lorsque l'atteinte constatée ou prévisible au bon ordre, à la salubrité, à la tranquillité et à la sécurité publiques l'exige (...) le préfet (...) peut, par arrêté motivé, (...), réquisitionner tout bien ou service, requérir toute personne nécessaire au fonctionnement de ce service ou à l'usage de ce bien (...) ». Le juge vérifie que les conditions sont réunies (Arrêt CE, 2003, Aguilon : validation de la réquisition de sages-femmes par le préfet).
- **poursuivre les « bloqueurs » coupables de délits d'entrave à la liberté de circuler ou d'entreprendre**. Si le droit de faire grève est protégé, il est en revanche interdit de porter atteinte à la « liberté de travailler » et la « liberté d'aller et venir » (Article 431-1 du code pénal : « Le fait d'entraver (...) l'exercice de la liberté d'expression du travail, d'association, de réunion ou de manifestation est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende »).

Les moyens légaux dont disposent les dirigeants du pays ne sont cependant pas suffisants pour interdire, voire mettre fin rapidement aux situations de blocage.

Il est donc nécessaire de doter le gouvernement des moyens juridiques lui permettant de faire cesser toute prise en otage des usagers :

10^{ème} Proposition : un délai de préavis de 5 jours doit être respecté préalablement à tout mouvement de grève

Préalablement à tout arrêt de travail, dans tous les secteurs, y compris dans le privé, une période de préavis obligatoire de 5 jours calendaires devrait être obligatoirement respectée afin de permettre aux parties de

négozier et de favoriser ainsi le règlement des conflits du travail conformément à l'article 6 de la Charte sociale européenne.

11^{ème} Proposition : les salariés grévistes doivent se déclarer 48 heures avant tout mouvement

L'obligation actuellement en vigueur dans les transports publics en application de la loi du 22 août 2007 pour tous les salariés désireux de participer à un mouvement de grève d'en informer leur employeur au moins 48h avant l'arrêt de travail, doit être généralisée pour l'ensemble des services publics afin que les usagers et clients puissent être informés du mouvement et ne soient pas pris en otage.

12^{ème} proposition : un véritable service public minimum doit être instauré dans les transports, l'énergie et la santé publique

La loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs doit être modifiée afin d'instaurer un véritable service minimum aux heures de pointes et étendue aux secteurs de l'énergie (centrales électriques, raffineries, etc.) et au ramassage des ordures ménagères, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. La loi de 2007 contrairement à ce qui est communément dit n'organise pas le service minimum. Elle demande aux entreprises publiques de négocier des accords. Certains accords (notamment ratp et sncf) ont amélioré les choses en termes de délais de prévenance et d'information mais n'organisent pas en tant que tel de service minimum.

13^{ème} Proposition : Le droit de réquisition doit pouvoir être utilisé en cas de risques d'atteinte à l'ordre public, à la santé, à la salubrité et à la continuité du service

Dans le but de faire respecter ce service minimum, le droit de réquisition dont la mise en œuvre serait effectuée, comme aujourd'hui, sous le contrôle du juge administratif, devrait être élargi dès lors que des risques d'atteinte à l'ordre public, à la santé, à la salubrité et à la continuité du service public seraient identifiés. Le non-respect d'un arrêté de réquisition entraînerait le licenciement pour faute grave du salarié de droit privé et la révocation ou le licenciement de l'agent ou du fonctionnaire concerné.