ROYAUME-UNI

PASCALE LORBER, Université de Leicester

L'actualité juridique du Royaume-Uni sur le droit du travail peut se résumer par les mots suivants : vague de réformes et de consultations pour plus de changements radicaux. Cette chronique est donc consacrée à une étude succincte des changements législatifs qui ont été effectués au cours des derniers mois et qui continuent à être débattus devant le Parlement. Tout d'abord, il est nécessaire d'indiquer les raisons de ce « TGV » règlementaire.

Depuis leur arrivée au pouvoir en 2010, la coalition conservatrice-libérale a clairement indiqué que le droit du travail devrait être revu[1]. Cela fait partie d'autres initiatives telles qu'une étude sur la croissance, encourageant la création de conditions idéales pour le développement des entreprises, notamment en éliminant toutes barrières les empêchant de fonctionner à leur potentiel maximum[2]. Dans le même état d'esprit, le gouvernement s'est donné comme challenge d'éliminer la « bureaucratie » (*Red Tape*) ou du moins ce qui est perçu comme un poids administratif pour les entreprises[3]. Il a ainsi publié ses intentions quant à la nécessité et étendue de la règlementation du marché du travail[4]. L'objectif est de limiter les lois qui sont perçues comme des obstacles à la création d'emplois et à la croissance économique. Il est reconnu qu'un noyau de protection est nécessaire pour les salariés mais qu'il doit être minimal, simple, clair et facile à comprendre[5]. Ceci, sachant que le gouvernement reconnait que le marché du travail britannique est déjà le moins règlementé en Europe[6]. Par conséquent, contrairement à d'autres pays européens comme la Grèce – forcés par la conjoncture économique et financière et les institutions européennes à appliquer des programmes draconiens de réduction du droit du travail – le Royaume- Uni a choisi de réduire la protection accordée aux salariés pour des raisons économiques mais principalement politiques. La rhétorique trouvée dans les documents gouvernementaux récents rappelle le discours des années 80-90 où la dérèglementation du marché du travail était annoncée comme la panacée du succès économique par Margaret Thatcher. Le patronat a ainsi un soutien déclaré par l'équipe gouvernementale actuelle. Une des premières décisions a d'ailleurs été la proclamation d'une Charte des employeurs[7]. Celle-ci contient des principes qui rappellent aux employeurs qu'ils ont le droit de « manager » leurs employés (par exemple, qu'il n'est pas interdit de contacter une employée en congé maternité) et qu'ils n'ont pas à craindre systématiquement le droit du travail.

Les modifications des règles applicables au monde du travail sont déjà en cours. Elles ont principalement affecté le droit du travail individuel. La fin du contrat et le règlement des conflits au travail et devant les tribunaux font l'objet d'une vague de réformes principalement procédurales. Tout d'abord, les conditions d'accès à la justice ont été rendues plus ardues. Pour intenter une action devant les prud'hommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, un employé devait avoir une année d'ancienneté. Cette période est désormais de deux ans depuis le 6 avril 2012[8]. Cette condition d'ancienneté ne s'applique toujours pas

1 *Employment Law Review 2010-2015* http://www.bis.gov.uk/policies/employment-matters/employment-law-review.

2 *Growth Review* http://www.bis.gov.uk/policies/growth/growth-review.

3 *Red Tape Challenge* http://www.bis.gov.uk/policies/employment-matters/employment-law-review/red-tape-challenge.

4 *Flexible, Effective, Fair: promoting economic growth through a strong and efficient labour market* (URN 11/1308).

5 *Ibid.* § 9.

6 *Ibid.* § 4.

7 BIS, *Employer's Charter* (URN 12/662).

8 *The Unfair Dismissal and Statement of Reasons for Dismissal* (Variation of Qualifying Period) Order 2012, SI 2012/989.

aux licenciements qui ont pour cause certaines caractéristiques jugées trop fondamentales (par exemple, s'il est argumenté que le licenciement l'est pour discrimination raciale). Le but de cette mesure est principalement d'encourager les employeurs à recruter et de leur donner plus de liberté quant à la gestion de leur main-d'œuvre. En second lieu, le gouvernement s'est attaqué à ce qui peut être appelé le règlement des conflits individuels (*Workplace Dispute Resolution*). L'objectif est de réduire le nombre de litiges portés devant les tribunaux et d'encourager employeurs et salariés à régler leur conflit soit dans l'entreprise soit par l'intermédiaire de médiateurs externes. La justification est une diminution des dépenses publiques. Il existe de plus une perception selon laquelle les plaintes pour litiges sont abusives et vexatoires. Il est également avancé, de façon plus convaincante pour les salariés, qu'il est avantageux pour toutes les parties concernées d'essayer d'éviter le coût financier, personnel et psychologique d'une affaire en justice. La première mesure concerne la procédure d'accès aux prud'hommes. Pour la première fois, les personnes désirant intenter une action devront payer des frais aux tribunaux. Les sommes varient de £230 à £950 (285€ à 1,100€) en fonction de la complexité de l'affaire et seront applicables à partir de l'été 2013[9]. D'autres changements proposés par le gouvernement sont actuellement débattus devant le Parlement. La proposition de loi *Enterprise and Regulatory Reform* (Entreprise et Réformes Règlementaires) recommande premièrement que tout conflit individuel soit examiné par un organisme public indépendant spécialisé en conciliation, arbitrage et médiation (*ACAS– Advisory, Conciliation and Arbitration Service*) avant de pouvoir être entendu par l'équivalent des Prud'hommes (*Employment Tribunals*)[10]. Deuxièmement, le nombre de litiges qui seront entendus par un juge seul plutôt que par le juge et les conseillers prud'homaux a été augmenté, écartant ainsi les représentants des salariés et des employeurs des conflits concernant la rupture du contrat de travail. Troisièmement, est proposée la diminution de l'indemnité maximale attribuée pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'ensemble de ces mesures va dans la direction d'une justice moins accessible et moins réparatrice.

Finalement, un certain nombre de consultations pourront donner lieu à d'autres changements, mais ils risquent d'être limités par le fait qu'ils modifieraient la transposition de Directives européennes. La marge de manœuvre du gouvernement est par conséquent restreinte. Tout d'abord, le gouvernement veut simplifier les règles s'appliquant aux transferts d'entreprise[11]. Il considère que le droit actuel donne plus de protection aux salariés que le droit européen ne l'exige. Même si cet argument est accepté, le système actuel avait été revu en 2006 pour donner plus de clarté aux situations qui étaient couvertes par la règlementation sur les transferts. Enfin, une consultation vient de se terminer pour limiter et réduire la période de consultation des représentants des salariés en cas de licenciements collectifs[12]. Il reste à voir si les changements proposés seront en conformité avec le droit européen.

9 Ministry of Justice, *Charging Fees in Employment Tribunals*, July 2012.

10 La composition des juridictions britanniques pour le droit du travail est similaire au système français.

11 BIS, *Effectiveness of Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006* (URN 12/1141).

12 BIS, *Collective Redundancies – Consultation on changes to the rules* (URN 12/808).