

<sup>1</sup> Department of Business, Innovation and Skills, *Employment Law 2013 : Progress on Reforms*.

<sup>2</sup> Par exemple, la période de consultation en situation de licenciement économique a été réduite de 90 à 45 jours pour les licenciements de 100 employés ou plus – *Trade Union Labour Relations Act 1992*, section 188.

<sup>3</sup> *The Employment Tribunals and the Employment Appeal Tribunal Fees Order 2013*, SI 1893/2013.

<sup>4</sup> *The Courts and Tribunals Fee Remissions Order 2013*, SI 2302/ 2013.

<sup>5</sup> D. Renton et A. Macey, *Justice deferred : A critical guide to the Coalition's employment tribunal reforms*, (Institute of Employment Rights 2013).

<sup>6</sup> <http://www.unison.org.uk/unison-demands-equal-access-to-justice>.

Les réformes continuent de se mettre en œuvre au Royaume-Uni. En 2012, cette rubrique expliquait que le gouvernement de coalition libéral conservateur élu en 2010 avait entrepris de revoir l'ensemble du droit du travail, principalement afin de créer un marché du travail « flexible, efficace et juste »<sup>1</sup>. Cette même rubrique indiquait les changements déjà appliqués et considérait les projets de nouvelles lois. Certaines de ces propositions sont désormais en vigueur<sup>2</sup>. Au cours de l'été 2013, les modifications les plus fondamentales ont concerné l'accès à la justice, principalement l'introduction de frais pour intenter une action devant les Prud'hommes<sup>3</sup>. Depuis le 29 juillet, toute personne désirant régler un litige devant les juridictions du droit du travail doit préalablement verser deux sommes : la première pour « s'enregistrer » devant le tribunal et la deuxième à payer pour l'audience. Le montant dépend de la complexité de l'affaire : pour un litige considéré comme simple (par exemple un désaccord sur le montant des indemnités à payer en cas de licenciement économique), la somme totale s'élèvera à £430 (500 €), alors que s'agissant d'un conflit plus complexe (comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse), le montant est de £1200 (1 400 €). Le gouvernement a cependant indiqué que certaines dispenses seront applicables pour les personnes aux revenus limités<sup>4</sup>. Cette possibilité n'est toutefois pas garantie si l'employé dispose d'un capital d'épargne. La proposition de loi avait été largement critiquée, notamment parce qu'elle constitue un obstacle d'accès à la justice pour les employés les plus démunis financièrement et les moins informés<sup>5</sup>. Dans ce contexte, un des syndicats les plus importants, représentant principalement les employés de la Fonction publique, *Unison* a intenté une action devant les juridictions administratives, argumentant que la mesure est illégale<sup>6</sup>. L'obligation de payer des charges pourrait constituer une violation du droit européen car elle empêcherait les employés de revendiquer leurs droits. Sachant qu'une grande partie du droit du travail dérive des normes sociales européennes (par exemple pour le droit à l'égalité), dans l'optique où la nouvelle réglementation serait finalement considérée comme contraire au droit communautaire, le système pourrait alors devenir complexe. Ainsi les conflits dérivés des règles européennes seraient « gratuits », mais ceux émanant de l'application de droits purement « nationaux » (par exemple concernant un licenciement) seraient soumis aux frais déjà applicables. La *High Court* devrait se prononcer sur la question en octobre 2013. En attendant, les requérants ont commencé à payer les frais bien qu'un afflux d'actions ait été enregistré juste avant le 29 juillet, retardant ainsi les audiences.

D'autres mesures ont été adoptées et font partie de la gestion des conflits au travail. Par exemple, le montant de la somme qui peut être réclamée en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse a été plafonnée à douze mois de salaire maximum ou

£72,400 (85 000 €), un tribunal devant utiliser la moindre des deux sommes<sup>7</sup>. Une des motivations du gouvernement expliquant ces changements est sa volonté de limiter ce qui est désormais perçu comme une culture d'indemnisation incontrôlée. Cependant les chiffres ne confirment pas cette idée. En effet, le montant moyen de l'indemnisation allouée par les tribunaux en cas de licenciement est de £9,000<sup>8</sup> (10 000 €).

Une autre réforme controversée est l'introduction d'une nouvelle forme de contrat de travail. Des employés dits « actionnaires » (*employee shareholders*)<sup>9</sup> seront autorisés à obtenir des actions dans leur entreprise, d'une valeur minimale de £2000 (2 300 €) exemptées d'impôt. En échange, ils renonceront à certaines protections, notamment, ils ne pourront pas se prévaloir d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (à moins qu'il s'agisse d'une cause considérée comme automatiquement illégale, telle qu'une mesure discriminatoire) ou obtenir des indemnités pour licenciement économique. Ce projet de loi avait été annoncé par le ministre des finances à la fin de l'année 2012. Il avait pour but d'augmenter les choix ouverts aux employeurs et salariés et d'éviter ce qui est perçu comme étant trop contraignant en droit du travail. Les syndicats avaient réagi fortement, soulignant que « les droits du travail ne sont pas à vendre »<sup>10</sup>. De plus, les représentants du patronat avait indiqué, lors de la période de consultation, qu'ils ne voyaient pas d'avantages ou d'applications pratiques significatives à ce système<sup>11</sup>. Il s'agissait donc d'une initiative purement gouvernementale. Votée en avril 2013 après des va-et-vient incessants entre les deux chambres parlementaires (*House of Commons et House of Lords*), la loi s'applique au 1<sup>er</sup> Septembre 2013. Les débats aux assemblées ont permis d'introduire certaines garanties procédurales : toute personne se voyant proposer cette forme de contrat aura droit à l'avis d'une personne indépendante (telle qu'un juriste) sur le contenu et conséquences de l'engagement. Ce conseil devra être payé par le futur employeur. Alors que ce type d'arrangements érode le droit du travail, il est envisagé que l'impact en sera limité, en pratique, vu le coût des transactions et les difficultés techniques liées à la mise en place d'un système permettant l'allocation d'actions en conformité avec les règles fiscales.

L'entreprise de révision n'est pas terminée. En mars 2013, à mi-chemin de son mandat, le gouvernement a fait un bilan<sup>12</sup> et exposé ce qui reste à déterminer. La gestion des absences pour maladie est par exemple au menu. Considérant que les changements déjà mis en place ne sont pas basés sur des faits établis ou ne sont pas forcément soutenus par les partenaires sociaux, la suite des événements reste inquiétante pour les travailleurs.

<sup>7</sup> *The Unfair Dismissal (Variation of the Limit of Compensatory Award) Order 2013* SI 1949/2013.

<sup>8</sup> Ministry of Justice, *Employment Tribunals and EAT statistics 2011-12*.

<sup>9</sup> Ce terme est défini dans *Employment Rights Act 1996*, s 205.

<sup>10</sup> Frances O'Grady, TUC, Press Release April 2013.

<sup>11</sup> Department of Business, Innovation and Skill, *Implementing Employee Owner Status – Government Response to Consultation*, December 2012.

<sup>12</sup> Department of Business, Innovation and Skills, *Employment Law 2013 : Progress on Reforms*.

