



Si une entreprise n'a pas mis en place une règle visant à concilier la vie professionnelle et la vie privée de ses salariés, cela a un impact néfaste sur ces derniers. En effet, cette lacune nuit à leur santé et à leur capacité de contrebalancer leur charge de travail dans l'entreprise par d'autres activités telles que par exemple la vie de famille, le sport, la lecture, les activités de détente.

Un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est un facteur important pour assurer l'efficacité du travailleur dans l'entreprise et sa satisfaction personnelle dans son travail. Il est donc dans l'intérêt de l'employeur d'instaurer une politique qui permette au travailleur d'avoir plus de loisirs et qui l'encourage à trouver un équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie privée.

L'instauration d'une politique de conciliation de la vie professionnelle-vie privée a un effet bénéfique sur des problèmes étroitement liés les uns avec les autres, tels que par exemple une diminution du stress du travailleur et par conséquent des arrêts-maladie qui nuisent à l'entreprise. Il s'agit également d'une amélioration de la communication entre les travailleurs et du maintien de la motivation de la main d'œuvre et d'un bon moral dans l'entreprise qui auront pour résultat une amélioration de la productivité. En outre, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée favorise la promotion de l'égalité des sexes dans les emplois où les femmes sont défavorisées dans l'accès aux promotions ou, *a contrario*, dans ceux, à temps partiel, où elles sont sur-représentées. Cette politique de conciliation concourt à une meilleure satisfaction personnelle des travailleurs, à l'acceptation par l'employeur du fait que les horaires de travail trop lourds ne font que réduire l'efficacité de la main d'œuvre ; au recrutement et au maintien d'une main d'œuvre hautement qualifiée. Enfin, un système efficace d'équilibre vie professionnelle-vie privée reconnaît la valeur des talents et des qualifications de la main d'œuvre et apprécie sa contribution *per se* et son expérience plutôt que simplement son travail. Une conciliation efficace de la vie professionnelle-vie privée des travailleurs est celle qui maintient, voire augmente, la productivité dans l'entreprise grâce à une main d'œuvre plus motivée et plus équilibrée. Il ne s'agit donc pas de travailler moins.

Néanmoins, au Royaume-Uni, à l'inverse de ce qui se passe dans d'autres pays, il n'existe aucune législation qui régit de manière spécifique le concept d'équilibre vie professionnelle-vie privée. Il existe cependant une abondante législation britannique qui favorise et encourage ce concept. Il s'agit des « *Working Time Regulations* » de 1998 qui réglementent les horaires de travail hebdomadaires, la moyenne des horaires du travail de nuit, le schéma du travail, les périodes de repos quotidien et hebdomadaire, les pauses ainsi que les congés payés annuels, autant d'éléments qui participent et encouragent le concept d'équilibre entre vie professionnelle-vie privée.

Le « *Work and Families Act* » de 2006, entre autres, rallonge la période légale de paiement des congés de maternité, allocations de maternité, allocation d'adoption à 52 semaines¹. En outre, il élargit le champ de la flexibilité des horaires pour permettre à ceux qui ont la charge d'enfants ou de personnes âgées de jouir d'horaires flexibles et accordent aux travailleurs – généralement aux pères – le droit de prendre un congé payé² pour s'occuper d'un enfant. Les femmes enceintes ont droit, dans des limites raisonnables, à des absences pour visites médicales prénatales peu important la durée de leur emploi. Les travailleuses ayant-droit, employées à temps partiel ou à temps plein et indépendamment de la durée de leurs services ou du nombre d'heures travaillées, peuvent prendre un congé de maternité d'une durée de 52 semaines³. Les parents et les responsables d'enfants de moins de 16 ans⁴ jouissent également du droit à des horaires flexibles. L'application du concept d'équilibre vie professionnelle-vie privée⁵ est aussi favorisée par le congé paternel, le congé paternel supplémentaire et également par la possibilité d'avoir du temps libre pour s'occuper de personnes à charge⁶.

Toute discrimination sur la base de l'âge, handicap, changement de sexe, mariage et PACS, grossesse et maternité, race, religion ou croyance, orientation sexuelle et sexe, toutes connues sous l'expression de « *protected characteristic* », est illégale, au titre des dispositions du « *Equality Act* » de 2010. En fournissant aux travailleurs masculins et féminins la possibilité d'équilibrer leur travail et les autres aspects de leur vie, il est possible de minimiser les désavantages auxquels sont confrontés les travailleurs féminins, handicapés, âgés etc... Une politique d'entreprise qui empêche la discrimination et qui permet aux travailleurs d'équilibrer leur vie professionnelle et leur vie familiale permettra de garder une main d'œuvre stable et réduira le coût du recrutement.

Les dispositions permettant la flexibilité au travail peuvent aider les travailleurs à concilier leur vie au travail et leur responsabilités familiales. La flexibilité au travail se présente sous diverses formes : flexibilité des horaires, des heures supplémentaires, du travail à temps partiel, des semaines de travail compressées, travail par postes, travail respectant les trimestres scolaires, un système fournissant un horaire annuel, des contrats de travail temporaire, des contrats à durée déterminée, des contrats sans horaires et des contrats de sous-traitance. Chacun de ces systèmes est très répandu. Bien qu'il n'y ait pas, en Grande-Bretagne, de législation spécifique sur le concept d'équilibre vie professionnelle-vie privée *per se*, ce qui existe est une abondante législation qui encourage et favorise l'application de ce concept... Il est indéniable que cet « encouragement » et cette « promotion » fournis par le législateur, en faveur du travailleur, offre un système efficace d'équilibre de la vie professionnelle-vie privée au Royaume-Uni. Il n'y a donc nul besoin de légiférer spécifiquement à ce sujet. On remarque néanmoins que cette législation qui fournit « freins et contrepoids » protège également l'employeur en évitant que les travailleurs n'abusent du concept d'équilibre vie professionnelle-vie privée.

¹ Elles étaient auparavant de 26 semaines.

² À condition que les conditions légales prescrites soient respectées.

³ « *Ordinar Maternity Leave* » (OML) et « *Additional Maternity Leave* » (AML) étant chacune d'une durée de 26 semaines.

⁴ Cet âge est de 18 ans dans le cas d'enfants handicapés.

⁵ Voir « *Employment Rights Act* » de 2006, s. 80A et « *Maternity and Parental Leave, etc...Regulations* » de 1999.

⁶ « *Employment Rights Act* » de 1996,ss. 57A.

