

¹ Par le *Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 2014/16*.

² *The Employment Tribunals (Early Conciliation : Exemption and Rules of Procedure) Regulations 2014/254*.

³ Voir P. Lorber, "Actualités juridiques internationales : Royaume Uni", *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2013/2, pp. 140-141 sur l'introduction des frais devant les juridictions prud'homales.

⁴ *Flexible Working Regulations 2014/1398*.

⁵ Voir J. Carby Hall, "Actualités juridiques internationales : Royaume Uni", *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2014/1, pp. 168-169.

⁶ *Employment Rights Act 1996*, section 80l.

Le gouvernement Britannique est dans sa dernière phase de réforme du droit du travail avant les élections de Mai 2015. L'activité législative a donc été relativement intense en 2014.

Par exemple, en janvier, les règles applicables aux transferts d'entreprise ont été modifiées¹, principalement pour consolider la jurisprudence qui tentait de clarifier la définition de transfert ou le sort des conventions collectives applicables suite à un transfert.

En avril 2014, la réforme des conflits au travail fut complétée par l'imposition de la conciliation préalablement à toute poursuite en justice². Chaque requérant doit désormais se présenter devant un organe de conciliation, *ACAS* (*Advisory, Conciliation and Arbitration Services*) avant de pouvoir attaquer son employeur aux prud'hommes. *ACAS* a une obligation d'essayer de résoudre le conflit. Si cela s'avère impossible, les parties devront présenter au tribunal un certificat de *ACAS*. Le but est toujours de réduire le nombre de conflits devant les instances judiciaires du droit du travail³.

En juin, le droit de demander à travailler de façon flexible, c'est-à-dire à temps partiel, ou à son domicile, ou uniquement pendant les périodes scolaires par exemple, a été étendu à tout employé qui a 6 mois d'ancienneté⁴. En effet, ce droit était auparavant réservé aux parents et personnes qui s'occupaient de dépendants⁵. Cette mesure rentre dans le cadre de l'encouragement de l'équilibre travail – vie qui est cher au gouvernement actuel. Cependant, cette mesure constitue un droit à demander et non à obtenir. L'employeur devra considérer raisonnablement la demande et justifier sa réponse si elle est négative. Une liste exhaustive est trouvée dans la législation et relève de raisons économiques ou liées à l'organisation de l'entreprise, par exemple le coût supplémentaire pour l'entreprise, l'impact sur la qualité des services, l'impossibilité de recruter ou de redistribuer le travail parmi les salariés existants, etc. Les raisons envisagées par la loi sont donc plus que suffisantes et vastes pour légitimer un rejet. De plus, l'employé ne peut contester la raison donnée pour le refus d'accéder à sa demande. Son seul recours est d'argumenter d'un défaut de procédure devant les tribunaux (par exemple, qu'aucune raison n'ait été donnée) pour obtenir une compensation qui est plafonnée à 8 semaines de paye⁶.

En dehors des réformes, un débat sur les *zero hour contracts* (« contrats zéro heure ») a pris une telle ampleur qu'il a forcé le gouvernement à lancer une consultation sur cette question délicate. Cette forme de contrat n'est pas nouvelle (elle s'appelait auparavant *casual contract*, une forme de tra-

vail intermittente ou temporaire) mais sa popularité a augmenté au cours des dernières années. Essentiellement, un travailleur s'engage avec un employeur à venir travailler quand ce dernier le lui demande. Il n'y a pas de travail garanti ou d'heures fixes. Le travailleur est généralement contacté dans de brefs délais et n'est payé que pour les heures travaillées. En fonction des modes de calculs et des sources, il est estimé qu'entre 500 000 and 1,4 millions de travailleurs⁷ sont employés dans ces conditions. Les statistiques montrent également que le secteur public comme privé utilisent ces formes de contrat de façon exponentielle⁸.

Deux problèmes particuliers ont fait surface suite au manque de réglementation de ces formes d'emploi. Premièrement, ces personnes ne rentrent pas forcément dans la catégorie « employé » qui permet d'avoir accès à la protection du droit du travail. Leur statut ne peut être déterminé que devant les tribunaux. Ces travailleurs sont généralement vulnérables, économiquement dépendants, et devraient donc en plus, payer des frais pour tenter une action devant les tribunaux pour savoir s'ils ont droit à des congés payés ou à ne pas être licencié sans cause réelle et sérieuse. La croissance de ces contrats s'explique certainement par la croyance des employeurs que cette catégorie de personnel est exonérée des règles du droit du travail, leur donnant ainsi une flexibilité innée dans l'utilisation de leur main d'œuvre. Ces travailleurs en revanche n'ont aucune sécurité de l'emploi, d'un revenu minimum ou d'une garantie d'accès à la sécurité sociale. Deuxièmement, certains abus ont été démontrés. Ces contrats incluent parfois une clause d'exclusivité selon laquelle les travailleurs ne peuvent pas accepter d'autres missions ou emplois proposés par d'autres employeurs. Un travailleur ne peut donc multiplier ses sources de revenus.

Le gouvernement a ainsi été persuadé de consulter sur la nécessité de clarifier la situation de ces travailleurs et de minimiser les abus⁹. L'intention cependant était également de continuer à encourager la flexibilité et l'utilisation de ces contrats qui sont considérées comme ayant de la valeur pour les employeurs puisqu'ils permettent de répondre aux fluctuations de la demande par exemple. Suite à cet exercice, le gouvernement décida d'agir uniquement sur les clauses d'exclusivité et cherche actuellement une solution législative pour interdire ces clauses¹⁰. Une prohibition complète de ces contrats n'a pas été acceptée par le gouvernement, considérant les avantages qu'ils présentent pour les employeurs. Le parti travailliste s'est engagé en revanche à mettre le frein à cette forme d'emploi s'il est élu l'année prochaine¹¹.

⁷ Office National des Statistiques - <http://www.ons.gov.uk/ons/search/index.html?newquery=zero+hour+contract> .

⁸ voir par exemple les articles dans la presse britannique exposant les employeurs utilisant ces formes de contrats – soit <http://www.bbc.co.uk/news/business-27219654> ou <http://www.theguardian.com/uk-news/zero-hours-contracts> .

⁹ Department of Business, Innovation and Skills, *Consultation – Zero hours Employment Contracts*, December 2013, https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf

¹⁰ voir Department of Business, Innovation and Skills, *Consultation – Zero hours Employment Contracts, Banning Exclusivity Clauses : Tackling Avoidance*, August 2014 <https://www.gov.uk/government/consultations/zero-hours-employment-contracts-exclusivity-clause-ban-avoidance>

¹¹ Zero-hours crackdown plan unveiled by Labour leader <http://www.bbc.co.uk/news/uk-27152757>

