

PASCALE LORBER Université de Leicester

1 <https://www.government/consultation/consultation-on-modern-workplaces>

2 Voir cette rubrique de 2014.

3 Explanatory Memorandum to the Sared Parental Leave Regulations 2014, available at http://www.legislation.gov.uk/ukdsi/2014/9780111118856/pdfs/ukdsiem_9780111118856_en.pdf para 7.

4 BBC news, How the UK's new rules on shared parental leave work, available at <http://www.bbc.co.uk/news/business-32130481>

5 TUC press release <https://www.tuc.org.uk/workplace-issues/work-life-balance/employment-rights/two-five-new-fathers-won't-qualify-shared>

Mai 2015 a vu le retour d'une majorité conservatrice au Parlement et au gouvernement du Royaume-Uni. Cette victoire n'était non seulement pas anticipée par les sondages, elle n'avait pas eu lieu depuis mai 1992 puisque le gouvernement précédent (de 2010 à 2015) était le résultat d'une coalition centre-droite (et avant cela, le gouvernement travailliste avait régné depuis 1997). Bien que le droit du travail n'ait pas été au centre de la campagne électorale, le nouveau gouvernement n'a pas perdu de temps pour annoncer des réformes sur le salaire minimum et sur les relations professionnelles.

Avant de considérer ces nouvelles propositions, il est utile de faire état de quelques éléments précédant les élections. En décembre 2014, une réforme des congés parentaux est entrée en vigueur. Elle donne aux parents d'enfants nés ou adoptés à partir du 5 avril 2015 la possibilité de partager le congé parental l'année qui suit la naissance de l'enfant. Ainsi, après un bref congé maternité obligatoire (deux semaines après la naissance), les parents peuvent décider de la manière de partager 50 semaines de congé parental dont les 37 semaines payées (les 13 semaines restantes n'étant pas payées). Les périodes de congé peuvent être alternées entre parents ou prises de façon concomitante. Par exemple, la mère de l'enfant peut décider de s'arrêter 12 semaines initialement et les 38 semaines restantes peuvent être divisées en 24 semaines avec le père suivies de 14 semaines avec la mère. Le paiement du congé parental est fixé statutairement à £139.80 (équivalent de 189 euros par semaine) ou à 90% du salaire hebdomadaire (la somme la plus faible s'applique). Certains employeurs seront plus généreux, notamment lorsque des conventions collectives existent. Cette réglementation était la dernière mesure que le gouvernement précédent avait prévu pour réaliser son agenda sur « la modernisation du lieu de travail »¹ [en plus par exemple du droit de demander de travailler en mode flexible pour tout salarié²]. Le but de cette mesure est d'encourager une répartition de la garde des enfants dès leur naissance, d'augmenter le choix des parents, de permettre aux pères d'être plus présents dans la vie de leurs enfants mais aussi de réduire les effets négatifs de périodes hors entreprise pour les femmes³. La nouvelle loi a généralement été accueillie positivement par les partenaires sociaux. Le patronat a cependant relevé la complexité du système⁴. En effet, le nouveau droit n'affecte pas le congé maternité. La mère peut ainsi prendre un certain nombre de semaines en congé maternité (payé 90 % du salaire pendant six semaines) et partager le reste des semaines en congé parental. Les parents qui sont autorisés à prendre le congé parental doivent prévenir leur employeur 8 semaines avant le début du congé. Cette demande peut être faite pour plusieurs périodes et pas forcément pour une seule période continue. Les conditions d'accès sont également complexes : les deux parents doivent avoir travaillé un certain nombre de semaines dans leur entreprise respective, mais la durée diffère. Enfin, ce congé n'est applicable que pour la première année qui suit la naissance ou l'adoption. Un congé parental est possible après le premier anniversaire mais il n'est pas payé et est plafonné à 4 semaines par an et 18 semaines en totalité jusqu'à l'âge de 18 ans de l'enfant (incluant également des conditions d'ancienneté pour y accéder et des délais de requête de 21 jours). Les syndicats sont favorables à ce nouveau droit mais restent sceptiques sur son utilisation par les pères. Le minimum statutaire risque de s'appliquer à la plupart des parents, ne leur donnant pas un réel choix de s'occuper de leur nouveau-né vu le manque à gagner. De plus, les conditions d'éligibilité (deux parents salariés) risquent d'être un facteur limitant l'accès à ce droit⁵.

Suite à l'élection du nouveau gouvernement en mai, deux mesures ont principalement fait l'objet de débats. La première est l'annonce par le Chancelier dans son budget de juillet 2015 que le « *Living Wage* » (le salaire décent) serait appliqué à tout travailleur de 25 ans et plus à partir d'avril 2016 et serait de £9 (approximativement 12 euros) par heure d'ici à 2020. Cette nouvelle prit un certain nombre de commentateurs par surprise, conduisant la presse plus à gauche à se demander si George Osborne avait réellement introduit un « *Living Wage* » ?⁶ Deux raisons expliquent cet étonnement. Premièrement, le gouvernement travailliste de Tony Blair avait introduit en 1997 pour la première fois un salaire minimum qui était revu annuellement dont le montant actuel est de £6.70 par heure (équivalent de 9 euros). Le parti conservateur était à l'origine opposé à cette mesure, arguant de la perte d'emplois en conséquence⁷. Deuxièmement, le *Living Wage* n'était pas un revenu officiel mais avait été créé par une multitude d'organismes de bienfaisance, au départ pour les travailleurs de Londres qui ne pouvaient vivre dans la capitale avec le salaire minimum⁸. Le *Living Wage* est cependant devenu une référence à Londres et ailleurs pour un certain nombre d'entreprises. Ainsi, il est de £7.85 dans le pays et de £9.15 à Londres. Les conséquences du nouveau système ne signifient pas la fin du salaire minimum qui restera applicable aux moins de 25 ans. Cette mesure semble s'expliquer par la volonté du gouvernement de rétribuer le travail et d'éviter la pauvreté professionnelle dans une période où la croissance a besoin d'un accélérateur.

La seconde mesure n'était pas inattendue. Dans la tradition du parti conservateur, une proposition de loi visant à limiter le droit de grève et le droit syndical est actuellement examinée par le Parlement⁹. Suite à un certain nombre de conflits récents qui ont perturbé les transports, les écoles ou les hôpitaux¹⁰, le gouvernement requiert que les syndicats prouvent qu'un nombre significatif de syndiqués s'expriment à ce sujet et approuvent la grève avant qu'elle ne commence. La nécessité d'organiser un vote avant chaque grève est déjà une condition nécessaire à la légalité de l'action (depuis les années 80-90, empêchant effectivement toute grève spontanée au risque de perdre son emploi ou de voir le syndicat civilement responsable des dommages causés). Cependant, la nouvelle proposition de loi impose des quotas : 50% des syndiqués devront avoir participé au vote et dans le cadre de services essentiels, 40% des syndiqués devront avoir voté en faveur de la grève. Ces nouvelles restrictions constituent des barrières supplémentaires au droit de grève qui est déjà sévèrement règlementé¹¹.

D'importance encore plus significative est la volonté du gouvernement de demander à la population britannique si elle désire rester dans l'Union Européenne. Le référendum prévu en 2017 posera cette question directement aux citoyens suite à des négociations effectuées par le Premier Ministre, David Cameron. Ces discussions pourront concerner le droit du travail. Le parti conservateur avait déjà négocié un retrait des mesures sociales européennes en 1992 à Maastricht, se désengageant du chapitre social. Espérons que l'histoire ne se répète pas....

⁶ The Guardian (8 July 2015), Has George Osborne really introduced a Living Wage? <http://www.theguardian.com/society/reality-check/2015/jul/08/george-osborne-budget-national-living-wage>

⁷ David Coats, The Minimum Wage: Retrospect and Prospect (The Work Foundation, 2007).

⁸ Voir www.livingwage.org.uk

⁹ *Trade Union Bill*.

¹⁰ Par exemple, What is the tube strike about, www.bbc.co.uk/news/uk-33867609

¹¹ Voir par exemple, H Collins, K Ewing and A McColgan, *Labour Law* (2nd ed, CUP 2012), 656.

