



Mars 2019

## **Charte sociale européenne de 1961**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions XXI-3 (2018)

**ROYAUME-UNI**

*Ce texte peut subir des retouches de forme.*



Le présent chapitre concerne la Grande-Bretagne qui a ratifié la Charte de 1961 le 11 juillet 1962. L'échéance pour remettre le 37<sup>e</sup> rapport était fixée au 31 octobre 2017 et la Grande-Bretagne l'a présenté le 21 décembre 2017.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres les 2-3 avril 2014, le rapport concerne les dispositions du groupe thématique « droits liés au travail » :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2) ;
- droit à une rémunération équitable (article 4) ;
- droit syndical (article 5) ;
- droit de négociation collective (article 6) ;
- droit à l'information et à la consultation (article 2 du Protocole additionnel) ;
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 3 du Protocole additionnel).

La Grande-Bretagne a accepté tous les articles du groupe ci-dessus excepté les articles 2§1, 4• §3 et les articles 2 et 3 du Protocole additionnel.

La période de référence est fixée du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2016.

Les Conclusions relatives à la Grande-Bretagne concernent 13 situations et sont les suivantes :

– 3 conclusions de conformité : articles 2§3, 6§1 et 6§3 ;

– 10 conclusions de non-conformité : articles 2§2, 2§4, 2§5, 4§1, 4§2, 4§4, 4§5, 5, 6§2 et 6§4.

\* \* \*

Le prochain rapport traitera des dispositions du groupe thématique « enfants, familles, migrants » :

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- droit des travailleuses à la protection de la maternité (article 8) ;
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;
- droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique (article 17) ;
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19).

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2018.

\* \* \*

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sous [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter), ainsi que dans la base de données HUDOC.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 2 - Jours fériés payés*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

Le Comité a précédemment conclu que la situation du Royaume-Uni n'était pas conforme à l'article 2§2 de la Charte de 1961 au motif que le droit de tous les travailleurs à des jours fériés payés n'était pas garanti (Conclusions XX-3 (2014)). Le rapport reprend les informations déjà communiquées. Par conséquent, le Comité renouvelle son précédent constat de non-conformité.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte de 1961 au motif que le droit de tous les travailleurs à des jours fériés payés n'est pas garanti.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 3 - Congés payés annuels*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

Le Comité a précédemment conclu que la situation était conforme à la Charte de 1961. A la suite d'une modification apportée à la loi sur le temps de travail en 2007, la durée des congés payés annuels a été portée à 28 jours. Le Comité constate, d'après les informations communiquées dans le rapport, que la situation n'a pas évolué.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni est conforme à l'article 2§3 de la Charte de 1961.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 4 - Elimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

### **Mesures à prendre en cas de risques résiduels**

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 2§4 de la Charte de 1961 au motif que, malgré la politique menée en matière d'élimination des risques, les travailleurs exposés à des tâches impliquant des risques résiduels pour la santé n'avaient pas droit à des mesures de compensation appropriées (Conclusions XX-3 (2014)).

Les autorités britanniques indiquent dans le rapport qu'elles restent en désaccord avec les conclusions du Comité relatives à l'article 2§4. L'approche que défend le Royaume-Uni vise expressément à limiter l'exposition aux risques que le milieu de travail peut présenter pour la santé, et ce conformément à une série de principes énoncés dans la législation. Aux yeux des autorités, cette approche serait potentiellement plus indiquée pour maîtriser les risques que celle simplement axée sur une réduction du temps d'exposition aux risques ou sur l'octroi de congés supplémentaires après que les travailleurs ont été exposés à des risques susceptibles de mettre en danger leur santé ou leur sécurité.

Le Comité rappelle une nouvelle fois que l'article 2§4 fait obligation aux Etats parties de veiller à donner une forme de compensation aux travailleurs exposés aux risques résiduels qui ne peuvent pas ou qui n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits malgré l'application effective des mesures de prévention ou à défaut de leur application. L'article 2§4 envisage deux formes de compensation : la réduction de la durée du travail et l'octroi de congés payés supplémentaires. Cela étant, compte tenu de l'accent mis par cette disposition sur les objectifs de santé et de sécurité, d'autres mesures permettant d'abrèger l'exposition aux risques peuvent aussi être conformes à la Charte. La pertinence et l'adéquation de ces mesures sont appréciées au cas par cas (Conclusions XX-3 (2014), Allemagne).

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte de 1961 au motif que, malgré la politique menée en matière d'élimination des risques, les travailleurs exposés à des tâches impliquant des risques résiduels pour la santé n'ont pas droit à des mesures de compensation appropriées.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 2§5 de la Charte de 1961, au motif qu'il n'y avait pas de garanties suffisantes pour empêcher que les salariés travaillent plus de douze jours consécutifs sans bénéficier de période de repos. Le rapport indique que la situation demeure pour l'essentiel inchangée. Il souligne que les cas où une personne pourrait être amenée à travailler plus de douze jours entre deux périodes de repos sont ceux spécialement régis par l'article 21 du règlement britannique sur le temps de travail (impératifs liés à la continuité des opérations, circonstances inhabituelles ou imprévues, etc.). L'article 24 dudit règlement prévoit l'obligation d'accorder un repos compensatoire dans de telles situations. Les situations ici visées sont conformes à l'article 17 de la directive de l'UE sur le temps de travail. Le règlement britannique sur le temps de travail précise bien que les salariés ne doivent normalement pas travailler plus de douze jours consécutifs. D'ordinaire, les travailleurs ont droit à un jour entier de repos par semaine.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte de 1961, au motif qu'il n'y a pas de garanties suffisantes pour empêcher que les salariés travaillent plus de douze jours consécutifs sans bénéficier de période de repos.

## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

### *Paragraphe 1 - Rémunération décente*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

Le Comité rappelle avoir précédemment jugé la situation du Royaume-Uni non conforme à l'article 4§1 de la Charte de 1961 au motif que le salaire minimum applicable aux travailleurs du secteur privé ne suffisait pas à assurer un niveau de vie décent.

En 2014, le salaire horaire minimum national (National Minimum Wage – NMW) était de 6,50 £ pour un travailleur adulte (plus de 21 ans) et de 5,13 £ pour un jeune travailleur (18-20 ans) ; en 2015, il a été porté à respectivement 6,70 et 5,30 £.

Institué en 2016, le salaire national de subsistance (National Living Wage – NLW) constitue désormais le salaire minimum légal pour les travailleurs âgés de 25 ans et plus. Le Gouvernement britannique s'est donné de longue date pour objectif de faire évoluer le salaire de subsistance national de manière à ce qu'il atteigne 60 % du revenu médian à l'horizon 2020. Lorsqu'il a été créé, le taux horaire du salaire national de subsistance s'établissait à 7,20 £. Selon les estimations de la Commission des bas salaires, le salaire national de subsistance équivalait, en avril 2016, à 56,4 % du revenu médian. Le Comité note qu'il s'agit là d'une amélioration sensible de la situation et que le taux du salaire minimum a considérablement augmenté dans les années récentes, et ce à un rythme beaucoup plus rapide que la hausse du revenu hebdomadaire moyen et de l'indice des prix à la consommation.

Le NMW désigne à présent le salaire minimum légal applicable aux travailleurs âgés de 16 à 24 ans et aux personnes en première année d'apprentissage. Le Comité note que les niveaux du NMW appliqués aux travailleurs âgés de 18 à 20 ans et de 21 à 24 ans sont considérablement inférieurs à ceux du NLW.

Le rapport ne contient cependant aucune information quant au montant net du salaire minimum et du salaire moyen. Selon les données Eurostat pour 2016, le montant brut du salaire national de subsistance représentait 44,0 % du revenu moyen net.

Aussi le Comité demande-t-il une nouvelle fois des informations sur la valeur nette du salaire minimum et du salaire moyen, ainsi que – le cas échéant – sur la fiscalité directe, les cotisations sociales, le coût de la vie et les prestations sociales en lien avec la rémunération. Il rappelle qu'au regard de l'article 4§1 de la Charte de 1961, le salaire minimum ou le salaire net le plus bas effectivement pratiqué sur le marché du travail doit représenter au moins 60 % du salaire net moyen. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen net, il appartient à l'Etat partie de démontrer que ce salaire permet d'assurer un niveau de vie décent.

Les informations dont dispose le Comité indiquent que le salaire national de subsistance (NLW) est inférieur au seuil minimal fixé à 60 % du salaire moyen net (les données dont le Comité a connaissance se rapportant néanmoins à des montants bruts).

Il considère par conséquent qu'en dépit d'amélioration de la situation des travailleurs qui perçoivent le salaire national de subsistance (NLW), leur rémunération ne garantit toujours pas un niveau de vie décent au sens de l'article 4§1 de la Charte de 1961.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte de 1961 au motif que le salaire minimum n'assure pas un niveau de vie décent .



#### **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

##### *Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XIX-3 (2010)), le Comité a jugé la situation non conforme à la Charte de 1961 au motif que les travailleurs ne disposaient pas de garanties juridiques suffisantes leur assurant une rémunération majorée **pour leurs** heures supplémentaires.

Cette situation n'ayant pas changé, le Comité renouvelle son constat de non-conformité.

##### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que les travailleurs ne disposent pas de garanties juridiques suffisantes en ce qui concerne la rémunération majorée des heures supplémentaires.

## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

### *Paragraphe 4 - Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

Le Comité a précédemment jugé la situation du Royaume-Uni non conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif que les délais de préavis étaient insuffisants en-deçà de trois ans d'ancienneté.

Aux termes de la loi de 1996 relative aux droits en matière d'emploi, les salariés doivent recevoir de l'employeur un préavis d'au moins une semaine au-delà d'un mois d'ancienneté et d'au moins deux semaines au-delà de deux années d'ancienneté. Ils ont droit à des semaines supplémentaires de préavis pour chaque année d'ancienneté lorsqu'ils justifient entre deux et douze années de travail dans l'entreprise. Si, par exemple, ils totalisent quatre années d'ancienneté, la durée de préavis ne pourra être inférieure à quatre semaines. S'ils totalisent douze années ou plus d'ancienneté, le préavis sera de douze semaines. Le Comité note que la situation précédemment jugée non conforme à l'article 4 § 4 de la Charte n'a pas changé.

Le rapport ne fournit pas les renseignements demandés sur les périodes de préavis et/ou les indemnités de départ applicables aux motifs de cessation d'emploi autre que le congédiement (faillite et invalidité de l'employeur ou décès), ni ne fournit d'information sur l'avis périodes et/ou indemnités de départ applicables aux employés pendant la période probatoire ; à la résiliation anticipée des contrats à durée déterminée et aux fonctionnaires. Le Comité réitère donc ses questions précédentes.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif que les délais de préavis sont insuffisants pour les salariés ayant moins de trois ans d'ancienneté.

#### **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

##### *Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

La Comité a précédemment jugé la situation du Royaume-Uni non conforme à l'article 4§5 de la Charte de 1961 aux motifs que la fixation des retenues sur les salaires supérieurs au salaire minimum national était laissée à la disposition des parties au contrat de travail (Conclusions XX-3 (2014)), et que l'absence de limitation adéquate des retenues susceptibles d'être opérées sur les salaires équivalant au salaire minimum national pouvait priver le travailleur du revenu nécessaire pour assurer sa subsistance et celle des personnes à sa charge (Conclusions XXI-1 (2016)).

D'après le rapport, la situation n'a pas évolué.

##### *Conclusion*

La Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte de 1961 au motif que l'absence de limitation adéquate des retenues susceptibles d'être opérées sur les salaires équivalant au salaire minimum national peut priver le travailleur qui reçoivent le salaire le plus bas du revenu nécessaire pour assurer sa subsistance et celle des personnes dont il a la charge.

## **Article 5 - Droit syndical**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

Le Comité a examiné la situation au regard du droit syndical (constitution de syndicats et d'organisations patronales, liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat, activités syndicales, représentativité et champ d'application personnel) dans ses conclusions précédentes. Par conséquent, il ne s'attachera dans la présente conclusion qu'aux évolutions récentes et aux informations supplémentaires.

### ***Activités syndicales***

Le Comité a précédemment jugé la situation du Royaume-Uni non conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 au motif que les dispositions de loi rendant illégal le fait pour un syndicat d'indemniser l'un de ses membres sanctionné pour infraction ou pour outrage à magistrat et limitant considérablement les motifs pour lesquels un syndicat a légalement le droit de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de ses membres constitue une atteinte injustifiée à l'autonomie des syndicats.

Le rapport indique que la situation évoquée dans les deux cas de figure susmentionnés n'a pas changé. Le Comité renouvelle par conséquent son constat de non-conformité.

Le rapport renvoie à la loi de 2016 sur les syndicats et est mis en œuvre par étapes. Il apporte des modifications au droit de grève et autres formes d'actions de revendication, modifications que le Comité examinera dans sa conclusion au titre de l'article 6§4 de la Charte.

### ***Champ d'application personnel***

Le Comité renvoie à sa question générale concernant le droit syndical des membres des forces armées.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 au motif que les dispositions de loi rendant illégale le fait pour syndicat d'indemniser l'un de ses membres sanctionné pour infraction ou pour outrage à magistrat et limitant considérablement les motifs pour lesquels un syndicat a légalement le droit de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de ses membres **constitue une atteinte injustifiée** à l'autonomie des syndicats.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 1 - Consultation paritaire*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 6§1 de la Charte de 1961. Le rapport indique que la situation n'a pas changé.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni est conforme à l'article 6§1 de la Charte de 1961.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 2 - Procédures de négociation*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

La Comité a précédemment jugé la situation du Royaume-Uni non conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 au motif que les travailleurs et les syndicats n'avaient pas le droit d'engager une action en justice contre les employeurs qui proposent à des collègues de travail des offres les incitant à s'exclure eux-mêmes de la négociation collective (Conclusions XX-3 (2015)).

Le Comité rappelle qu'à la suite à l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme dans l'affaire *Wilson & le National Union of Journalists (et autres) c. le Royaume-Uni*, requêtes n° 30668/96, 30671/96 et 30678/96 du 2 juillet 2002, la loi de 2004 sur les relations professionnelles (ERA 2004) a interdit aux employeurs de proposer des incitations financières aux travailleurs pour les amener à s'exclure eux-mêmes de la négociation collective. La loi ERA 2004 ne reconnaît cependant pas aux travailleurs qui n'ont pas reçu de proposition d'incitation financière le droit de porter plainte contre des propositions faites à des collègues. Par ailleurs, la loi ne confère pas non plus au syndicat un droit distinct d'alléguer une atteinte à son propre droit de négociation collective.

D'après le rapport, la situation n'a pas évolué.

### *Conclusion*

La Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 au motif que les travailleurs et les syndicats n'ont pas le droit d'engager une action en justice contre les employeurs qui proposent à des collègues de travail des offres les incitant à s'exclure eux-mêmes de la négociation collective.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 6§3 de la Charte de 1961.

Le rapport fait néanmoins état de certains changements intervenus durant la période de référence, et notamment de la mise en place en avril 2014 d'un service de « conciliation préalable ». Les plaignants potentiels sont tenus de notifier à l'*Advisory, Conciliation and Arbitration Service* (ACAS) leur intention de saisir une juridiction du travail et doivent, avant de le faire, étudier la possibilité de recourir à une conciliation préalable. L'objectif est d'encourager les parties à tenter de parvenir à un règlement (éventuellement pécuniaire) du litige sans devoir porter l'affaire en justice. Les salariés ont l'obligation de contacter l'ACAS avant d'intenter une action devant les tribunaux, mais ils sont uniquement tenus de prendre part à l'examen du litige et d'essayer d'y trouver une solution ; ils peuvent, au même titre que l'employeur, interrompre ce processus à tout moment. L'employeur est lui aussi invité à indiquer s'il accepte de participer à une conciliation préalable. L'ACAS dispose d'un mois civil pour tenter de parvenir à un règlement. Ce délai peut être prorogé de deux semaines, à condition que les deux parties en soient d'accord, s'il y a raisonnablement lieu de penser qu'un règlement est possible.

En 2016-2017, l'ACAS a été saisi de 744 demandes d'assistance pour des missions de conciliation dans des conflits collectifs et a été en mesure de résoudre les problèmes ou d'aider les parties à trouver un terrain d'entente dans 90 % des cas. Au cours de cette même période, l'ACAS s'est vu confier 17 dossiers qui lui ont été soumis en vue d'un arbitrage collectif – procédure de règlement de moins en moins utilisée ces dernières années. Plus de la moitié de ces dossiers portaient sur les rémunérations et les conditions d'emploi.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni est conforme à l'article 6§3 de la Charte de 1961.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 4 - Actions collectives*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

#### ***Action collective : définition et objectifs autorisés***

Dans ses conclusions précédentes (les Conclusions XX-3 (2015) étant les plus récentes en la matière), le Comité a constaté que l'action collective légale se limitait aux conflits entre des travailleurs et leur employeur, ce qui empêchait les syndicats de mener une action contre l'employeur de fait si celui-ci n'était pas l'employeur direct. Il a par ailleurs noté que les tribunaux excluaient aussi toute action collective visant un futur employeur ou de futures conditions d'emploi dans le cadre d'un transfert d'une partie de l'activité d'une entreprise (University College London NHS Trust c. UNISON). Il a par conséquent considéré que les possibilités qu'avaient les travailleurs de défendre leurs intérêts par une action collective légale étaient excessivement restreintes au Royaume-Uni. Aucun changement n'étant intervenu en la matière, le Comité conclut à nouveau que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte sur ce point.

#### ***Restrictions au droit de grève, exigences de procédure***

Dans ses conclusions précédentes (les Conclusions XX-3 (2015) étant les plus récentes en la matière), le Comité a considéré que l'obligation d'informer l'employeur de la tenue d'un scrutin relatif à une action collective en plus du préavis que les syndicats devaient déposer avant d'engager une telle action, était excessive. Aucun changement n'étant intervenu à cet égard, le Comité conclut à nouveau que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte sur ce point.

Le Comité relève qu'au cours de la période de référence, la loi de 2016 sur les syndicats a modifié des dispositions de la loi consolidée de 1992 sur les syndicats et les relations professionnelles. Deux seuils ont ainsi été prévus pour les scrutins relatifs à des grèves. Pour qu'une grève soit légale, les syndicats doivent toujours obtenir majorité des voix des votants en faveur d'une telle action ; il faut de surcroît qu'au moins 50 % des travailleurs habilités à prendre part au scrutin se soient exprimés. Lorsque le conflit du travail concerne un « important service public », il faut que 40 % du personnel habilité à prendre part au scrutin ait voté en faveur de la grève.

Le Comité observe que les dispositions susmentionnée n'ont pris effet qu'en mars 2017 (hors période de référence). Il examinera la conformité de ces dispositions (avec d'autres changements introduits par la loi,) au regard de la Charte lors du prochain cycle de contrôle.

#### ***Conséquences d'une grève***

La loi de 2004 sur les relations professionnelles met à l'abri d'un licenciement les travailleurs participant à une action revendicative légale pendant douze semaines. Le Comité a précédemment qualifié d'arbitraire ce seuil de douze semaines au-delà desquelles les intéressés perdent la protection de leur emploi. La situation n'ayant pas changé à cet égard, il renouvelle son constat de non-conformité.

#### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte pour aux motifs que :

- les possibilités offertes aux travailleurs de défendre leurs intérêts par une action collective légale sont excessivement limitées ; l'action collective légale se limite aux conflits entre des travailleurs et leur employeur, ce qui empêchait les syndicats de mener une action contre l'employeur de fait si celui-ci n'était pas l'employeur direct ;



- l'obligation de notifier à l'employeur la tenue d'un scrutin relatif à une action collective, en plus du préavis que les syndicats doivent déposer avant d'engager une telle action, est excessive ;
- la protection des salariés grévistes contre le licenciement est insuffisante.