

décembre 2010



**Charte sociale européenne**  
Comité européen des Droits sociaux  
Conclusions XIX-3 (2010)  
(ROYAUME-UNI)

Articles 2, 4, 5 et 6 de la Charte

*Ce texte peut subir des retouches de forme.*



## Introduction

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer en droit sur la conformité des situations nationales des Etats avec la Charte sociale européenne. Dans le cadre de la procédure de rapports nationaux, il adopte des conclusions et dans le cadre de la procédure de réclamations collectives, il adopte des décisions.

Une présentation de ce traité ainsi que des observations interprétatives formulées par le Comité figurent en Introduction générale à l'ensemble des Conclusions<sup>1</sup>

*La Charte sociale européenne a été ratifiée par le Royaume-Uni le 11 juillet 1962. Le délai pour la présentation au Conseil de l'Europe du 29e rapport sur l'application de la Charte était fixé au 31 octobre 2009 et le Royaume-Uni l'a présenté le 19 novembre 2010.*

Ce rapport concerne les dispositions acceptées des articles suivants appartenant au 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 des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 3 du Protocole additionnel).

Le Royaume-Uni a accepté tous ces articles, à l'exception des articles 2§1 et 4§3 ainsi que les articles 2 et 3 du Protocole additionnel.

La période de référence était du 1er janvier 2005 au 31 décembre 2008.

Le présent chapitre relatif au Royaume-Uni concerne 13 situations et comporte :

- 3 conclusions de conformité : articles 4§5, 6§1 and 6§3.
- 10 conclusions de non-conformité : articles 2§2, 2§3, 2§4, 2§5, 4§1, 4§2 4§4, 5, 6§2, 6§4.

Le rapport suivant du Royaume-Uni traite des dispositions acceptées des articles suivants appartenant au quatrième groupe thématique « Enfants, familles, migrants » :

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7),
- droit des travailleuses à la protection (article 8),
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16),
- droit de la mère et de l'enfant à une protection sociale 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 2010.

---

<sup>1</sup> Les conclusions ainsi que les rapports des Etats peuvent être consultés sur le site internet du Conseil de l'Europe ([www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter)).

## **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 rappelle que les jours fériés ne constituent pas un droit consacré par la loi. Ils sont en revanche prévus par les conventions collectives et par les contrats individuels de travail. Dans ses précédentes conclusions (Conclusions XVI-2 et XVIII-2), le Comité a demandé des informations démontrant que la grande majorité des travailleurs bénéficie de jours fériés payés grâce aux conventions collectives ou par d'autres moyens. Il a également demandé dans quelles circonstances un salarié peut travailler un jour férié et s'il peut prétendre à un jour de repos compensatoire et/ou à une rémunération majorée. Le rapport ne fournit pas les réponses aux questions posées. Le Comité réitère dès lors ces questions.

En l'absence d'informations lui permettant d'examiner si le droit aux jours fériés payés est garanti, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit aux jours fériés payés est 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.

La loi sur le temps de travail a fait l'objet d'un amendement en 2007 et les congés payés annuels ont été étendus à 28 jours. Ces congés ne peuvent pas faire l'objet d'une compensation financière.

En ce qui concerne l'Ile du Man, le droit aux congés payés annuels a été introduit en septembre 2007 par le règlement sur les congés annuels et l'ordonnance sur les congés annuels. Les travailleurs bénéficient de 4 semaines de congés annuels.

Le Comité considère que les congés annuels peuvent, au-delà de deux semaines, être reportés dans des circonstances particulières définies par le droit interne, pour autant qu'elles soient de nature à justifier ce report. Il demande à nouveau que le prochain rapport fournisse des informations sur les règles relatives au report des congés annuels.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XVIII-2), le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme, car en cas de maladie ou d'accident survenant pendant les congés, les travailleurs n'ont pas le droit de récupérer les jours perdus à un autre moment. Selon le rapport, le Gouvernement est en train d'examiner l'impact de deux arrêts récents de la Cour européenne de justice (Stringer et Pereda)<sup>1</sup> et leur application aux règles relatives au temps de travail. La situation n'ayant pas évolué pendant la période de référence, le Comité confirme sa conclusion de non-conformité.

## *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte, au motif qu'en cas de maladie ou d'accident survenant pendant les congés, les travailleurs n'ont pas le droit de récupérer les jours perdus à un autre moment.

---

<sup>1</sup> CJUE, 20 janvier 2009, aff. C-520/06, *Stringer e.a. c. Her Majesty's Revenue and Customs*; CJUE, 10 septembre 2009, aff. C-277/08, *Pereda c. Movilidad SA*.

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

### *Paragraphe 4 - Durée du travail réduite ou congés supplémentaires en cas de travaux dangereux ou insalubres*

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

Le Comité se réfère à l'observation interprétative qu'il a faite de l'article 2§4 de la Charte de 1961 dans l'Introduction générale aux conclusions XVIII-2.

L'article 2§4 impose aux Etats d'assurer aux travailleurs exposés à des risques résiduels l'octroi d'une forme ou l'autre de compensation lorsque les risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits malgré l'application effective des mesures de prévention et de protection relevant de l'article 3 et de l'article 11 ou à défaut d'application de celles-ci. L'objectif de ces mesures doit être d'offrir aux personnes concernées des temps de repos suffisants et réguliers pour récupérer du stress et de la fatigue engendrés par leur activité et de préserver ainsi leur vigilance ou de limiter l'exposition au risque. L'article 2§4 cite deux formules de compensation en temps : la réduction de la durée du travail ou l'octroi de congés payés supplémentaires. Le Comité considère, compte tenu de l'accent mis par cette disposition sur les objectifs de santé et de sécurité, que d'autres formules permettant d'abrégé l'exposition aux risques peuvent aussi être conformes à la Charte. En aucun cas, une compensation financière ne peut être considérée comme appropriée au regard de l'article 2§4 (Fondation Marangopoulos pour les Droits de l'Homme (FMDH) c. Grèce, réclamation n° 30/2005, décision sur le bien-fondé du 6 décembre 2006 et Conclusions XVIII-2, observation interprétative de l'article 2§4).

Le Comité renvoie à sa conclusion relative à l'article 3 de la Charte (Conclusions XIX-2) qui décrit les activités dangereuses et les mesures préventives prises à leur sujet.

Le rapport indique qu'en juillet 2006, le Gouvernement a publié des lignes directrices pour les employeurs sur la gestion des risques liés notamment au travail dangereux. Cet outil prend en compte le type de travail, le temps de déplacement, le nombre et la fréquence des pauses, ainsi que la durée du travail. Il précise les moments dans l'horaire de travail où la fatigue et les risques sont les plus élevés de sorte que les employeurs peuvent réduire les risques en modifiant le calendrier ou l'horaire de travail ou en incorporant davantage de pauses.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XVIII-2), le Comité a conclu que la situation du Royaume-Uni n'était pas conforme à l'article 2§4 de la Charte, aux motifs que la législation ne prévoyait pas de réduire la durée du travail ou d'octroyer des congés supplémentaires aux travailleurs employés à des occupations dangereuses ou insalubres et que, de surcroît, aucune preuve n'avait pu être apportée que de telles mesures avaient été mises en place par voie de convention collective ou par d'autres moyens. Il a demandé quelles étaient les mesures spécifiques prises pour réduire l'exposition aux risques dans les occupations – ou les activités impliquant des opérations – où tous les risques n'ont pu être supprimés, notamment dans celles que l'on considère généralement comme dangereuses ou insalubres. Le Comité constate que les lignes directrices publiées par le Gouvernement ne constituent pas une base juridique et que la législation ne prévoit toujours pas de réduire la durée du travail ou d'octroyer des congés supplémentaires aux travailleurs employés à des occupations dangereuses ou insalubres. Il réitère dès lors sa conclusion de non-conformité.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte, au motif qu'il n'a pas été établi que des mesures permettent la réduction de l'exposition aux risques.

## **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 renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions XVIII-2) dans laquelle il a détaillé la liste des situations dans lesquelles il est possible de différer le repos hebdomadaire et de travailler pendant plus de douze jours consécutifs. Le Comité a considéré que cette liste était très large et assortie de peu de garanties. Il a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 2§5 de la Charte.

La situation n'ayant pas évolué pendant la période de référence, le Comité confirme sa conclusion de non-conformité.

En ce qui concerne le travail dominical, le pourcentage d'actifs ayant travaillé régulièrement le dimanche a été de 16 % en 2006 et de 15,1 % en 2008.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte 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.

Dans sa conclusion précédente, il a estimé que la situation n'était pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum se situait nettement en-deçà du seuil de 60% du salaire moyen.

Il relève dans le présent rapport que le taux horaire du salaire minimum national (*National Minimum Wage*) était de £ 5,73 brut (6,90 €) pour un travailleur adulte. Selon le rapport, le salaire minimum a progressé sensiblement plus vite que le salaire moyen et que le coût de la vie, surtout en 2001. Entre 1999, date de sa création, et octobre 2008, il a augmenté d'environ 59%. Pour déterminer son montant, le Gouvernement consulte pour avis d'un organe indépendant, la Commission des bas salaires. L'objectif est de venir en aide aux travailleurs peu rémunérés en majorant le salaire minimum, tout en veillant à ne pas hypothéquer leurs perspectives d'emploi par des taux de rémunération trop élevés.

S'agissant du pourcentage que représente le salaire minimum par rapport au salaire médian, le Comité relève dans le rapport qu'il est plus important dans les secteurs peu rémunérés – hôtellerie, restauration, nettoyage, coiffure, etc. Tous secteurs confondus, il avoisinait en moyenne 50% du salaire médian en 2008. Le rapport décrit également le système de "crédits d'impôts", qui sont des prestations dont le but est de conjuguer équité et souplesse sur le marché de l'emploi. Le Comité observe qu'en combinant le salaire minimum national et les crédits d'impôts, un travailleur célibataire percevait £ 197 (237 €) par semaine en octobre 2009.

Le rapport ne contient pas d'information concernant le salaire moyen. Le Comité note que les données Eurostat font état d'un salaire moyen annuel brut, dans l'industrie et les services, de 46 050 € en 2007. Il note également que, selon l'OCDE<sup>2</sup>, le salaire minimum d'un travailleur à temps plein représentait 46% du salaire moyen.

Compte tenu de tous les éléments dont il dispose, le Comité estime toujours que la situation n'est pas conforme à la Charte. Bien que des efforts aient été faits pour améliorer globalement la situation des travailleurs rémunérés au salaire minimum, et malgré le fait que son montant ait progressé durant la période de référence, il demeure faible et ne peut être jugé équitable au sens de la Charte.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum est manifestement inéquitable.

---

<sup>1</sup> <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=MIN2AVE>



## **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.

Il ressort du rapport que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte n'a pas changé.

Le Comité rappelle que le seuil de départ des heures supplémentaires et les taux de rémunération de celles-ci sont fixées librement entre l'employeur et le salarié (d'ordinaire par des accords d'entreprise). Selon les informations communiquées par le Gouvernement (Comité gouvernemental, Rapport relatif aux Conclusions XVIII-2, T-SG(2009)3), il n'est pas prévu que cet aspect du droit anglais des contrats change.

Le rapport n'apporte pas d'éléments permettant d'établir que les heures supplémentaires sont effectivement rémunérées à un taux majoré ou compensées par un temps de repos d'une durée supérieure au temps travaillé et ce, pour tous les travailleurs.

De plus, le Comité relève dans une autre source<sup>3</sup> qu'au Royaume-Uni, quelque cinq millions de salariés effectuent régulièrement des heures supplémentaires non rémunérées (en moyenne 57 jours par an sans rémunération).

Par conséquent, étant donné, d'une part, l'absence d'information permettant d'établir que tous les travailleurs perçoivent une rémunération majorée pour les heures supplémentaires et, d'autre part, le fait que la loi ne garantisse pas un taux de rémunération majoré et/ou un congé compensatoire, le Comité réaffirme que la situation n'est pas conforme à cette disposition de la Charte.

Il demande aussi que le prochain rapport indique comment les services de l'Inspection du travail traitent les éventuelles infractions relatives à un défaut de paiement des heures supplémentaires.

### *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.

---

<sup>1</sup> *Trade Union Congress (TUC), Annual Survey, 2010.*

## **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.

Il rappelle que la situation du Royaume-Uni n'a jamais été jugée conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que les délais de préavis en cas de licenciement des travailleurs ayant moins de trois ans d'ancienneté sont trop courts. Au vue des informations présentées dans le rapport, le Comité note qu'il n'y a pas eu de changements en la

matière. Les délais de préavis en cas de cessation d'emploi sont établis par la loi de 1999 sur les droits liés à l'emploi (Employment Rights Act), mais des contrats individuels de travail peuvent définir des délais de préavis plus longs. Afin d'établir que des délais de préavis raisonnables sont garantis aux travailleurs, le Comité demande que le prochain rapport contienne des exemples de délais de préavis faisant l'objet de négociation entre les parties à un contrat de travail.

Le Comité note l'entrée en vigueur, en 2006 dans l'île de Man, de la loi sur l'emploi qui renforce certains droits concernant les délais de préavis prévus dans la loi antérieure de 1991. Elle étend notamment le droit à un délai de préavis à tous les travailleurs à temps plein ainsi qu'aux travailleurs à temps partiel, quel que soit le nombre d'heures travaillées.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que les délais de préavis sont trop courts en cas de licenciement des travailleurs ayant moins de trois ans d'ancienneté.

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

#### *Paragraphe 5 - Limitation de retenues sur salaire*

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

Il rappelle que dans sa précédente conclusion (Conclusions XVIII-2) il n'a pu être établi s'il y existe une limitation des retenues sur salaire. Selon le rapport, la loi sur le salaire minimum national de 1999 protège les travailleurs des retenues qui pourraient les priver du strict minimum. Ainsi, l'employeur ne peut procéder à des retenues qui priveraient l'employé du salaire minimum, ceci même en cas d'autorisation écrite de l'intéressé. La seule exception à cette règle étant les retenues sur salaire concernant le logement. A la suite des recommandations formulées par la Commission sur les bas salaires, le Gouvernement a augmenté la somme journalière de retenues autorisées en cas de logement par l'employeur, de £ 4,46 à £ 4,51. Cette augmentation a pris effet le 1er Octobre 2009. Le Comité demande si la loi sur le salaire minimum national concerne toutes les formes de retenues, y compris les cotisations syndicales, les amendes, les pensions alimentaires, les remboursements d'avances ou les avances sur salaire, etc.

Le Comité précise que l'article 4§5 vise, d'une part, à s'assurer qu'il n'est possible de procéder à des retenues sur salaire qu'en certaines circonstances bien précisées dans un instrument juridique (loi, règlement, convention collective ou sentence arbitrale) et, d'autre part, à vérifier que ces retenues sont assorties de limites raisonnables.

Le Comité considère l'interdiction d'opérer des retenues sur le salaire minimum, garantie par la loi sur le salaire minimum national de 1999, conforme à l'article 4§5 de la Charte.

#### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni est conforme à l'article 4§5 de la Charte.

## **Article 5 - Droit syndical**

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

Il a déjà examiné dans ses conclusions précédentes la situation en matière de 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). Il n'examinera par conséquent dans la présente conclusion que l'évolution récente et le complément d'information, concernant en particulier les motifs de non-conformité retenus dans la conclusion précédente (Conclusions XVIII-1).

### ***Constitution de syndicats et d'organisations patronales***

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XVIII-1), le Comité a noté que l'article 174 de la loi consolidée de 1992 sur les syndicats et les relations de travail, telle que modifiée par les articles 33 et 34 de la loi de 2004 sur les relations de travail, a rendu possible l'exclusion de membres d'un syndicat pour des raisons exclusivement ou principalement liées à leur participation aux activités d'un parti politique, mais qu'ils ne pouvaient être exclus du simple fait de leur affiliation au parti. Il a considéré que ceci constituait une ingérence excessive dans les conditions d'affiliation à un syndicat. En 2007, la Cour européenne des droits de l'homme s'est prononcée sur une affaire dans laquelle un syndicat a été empêché d'exclure un membre affilié à un parti d'extrême droite, malgré le fait que l'appartenance à ce parti fût contraire au règlement du syndicat (ASLEF contre Royaume-Uni, arrêt du 27 février 2007). La Cour qui a fait référence à la conclusion et à la jurisprudence du Comité concernant l'article 174 de la loi de 1992 a estimé que ceci constituait une violation de l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme qui garantit le droit à la liberté syndicale. L'article 19 de la loi de 2008 relative à l'emploi a depuis élargi la capacité des syndicats à refuser l'affiliation ou à exclure des membres ; un syndicat peut ainsi refuser d'affilier ou exclure une personne membre d'un parti politique lorsque l'appartenance à ce parti est contraire au règlement du syndicat ou à l'un des objectifs qu'il poursuit. Le Gouvernement a tenté de concilier des droits de l'homme concurrents, à savoir la liberté d'expression de chacun des membres et la liberté syndicale, et a décidé, en s'alignant sur l'arrêt de la Cour, que les conditions suivantes devaient être remplies pour qu'un refus d'affiliation ou une exclusion soit légale : la décision de refus d'affiliation ou d'exclusion doit être conforme au règlement du syndicat ; elle doit être équitable ; le refus d'affiliation ou l'exclusion ne doit pas se traduire pour l'intéressé par une perte de ses moyens d'existence ou de très graves difficultés. Le Comité note que la loi de 2008 relative à l'emploi a été promulguée au cours de la période de référence, mais qu'elle n'est entrée en vigueur qu'ultérieurement, en avril 2009. Aussi réserve-t-il sa position jusqu'au prochain rapport ; il examinera la situation à la lumière des exemples que présentera celui-ci concernant l'application et l'interprétation par les juridictions internes de la loi en question.

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions XVI-1, XVII-1 et XVIII-1), le Comité a considéré que l'article 15 de la loi consolidée de 1992 sur les syndicats et les relations de travail qui rend illégal le fait pour un syndicat d'indemniser l'un de ses membres sanctionné pour infraction ou pour *contempt of court* (c'est-à-dire refus d'obéissance aux injonctions d'une juridiction ou outrage à magistrat) constitue une atteinte injustifiée à l'autonomie des syndicats. Le gouvernement avait précédemment déclaré que l'article 15 encourageait les responsables syndicaux à agir de manière responsable et prudente. Cependant le Comité a déjà noté que le droit interne ne consacre pas de droit à l'action collective et que les possibilités qu'ont les travailleurs de défendre leurs intérêts par une action collective légale sont excessivement restreintes (Conclusions XVIII-1, article 6§4).

En outre, il note que même lorsque une action collective est légale, les employés qui participent à ladite action ne bénéficient pas d'une "immunité" contre d'autres infractions civiles ou pénales commises pendant cette action collective : par exemple les dommages qu'ils infligeraient intentionnellement à des biens ou l'entrée sans l'autorisation préalable de l'employeur sur leur lieu de travail ou l'organisation d'un "sit-in" sur le lieu de travail. Les travailleurs participant à ces actions peuvent donc être poursuivis pour de tels faits et encourir des amendes. Par ailleurs, un employeur peut demander une ordonnance provisionnelle demandant à ce qu'une action collective soit suspendue ou cesse (par exemple si l'un des critères de légalité des actions collectives n'a pas été rempli). Si les organisateurs ou participants ne respectent pas cette ordonnance, ils se rendront coupables d'un *contempt of court*. Au vu de ce qui précède, le Comité conclut à nouveau que l'article 15 de la loi consolidée de 1992 sur les syndicats et les relations professionnelles est incompatible avec la Charte.

Dans ces mêmes conclusions (Conclusions XVI-1, XVII-1 et XVIII-1), le Comité a aussi estimé que l'article 65 de la loi précitée qui limite considérablement les motifs pour lesquels un syndicat a légalement le droit de prendre des mesures disciplinaires à l'égard de ses membres, constitue également une atteinte injustifiée à l'autonomie des syndicats. Le Gouvernement a déclaré qu'il ne considérerait pas cette disposition comme excessivement restrictive, le champ d'application étant suffisamment large pour permettre aux syndicats de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de membres en cas d'infractions graves, dont des irrégularités financières ou en cas d'agissements discréditant le syndicat. Le rapport précise que la position du Gouvernement concernant ces deux dispositions n'a pas changé. Le Comité considère que, s'agissant de l'article 65(2)(a) qui interdit les sanctions découlant du refus d'un membre d'un syndicat de participer à une grève ou une action collective, son opposition à une telle action ou son refus de la soutenir, cette disposition continue de constituer une atteinte injustifiée à l'autonomie des syndicats.

### **Activités syndicales**

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XVIII-1), le Comité a demandé des informations sur le renforcement prévu des droits individuels eu égard aux activités syndicales lors du recrutement, en cours d'emploi et en cas de cessation d'emploi. Selon une source officielle<sup>4</sup>, le Comité note qu'aux termes de la loi de 2006 relative à l'emploi, un travailleur ne doit subir aucun préjudice du fait de son affiliation à un syndicat ou de ses activités syndicales, notamment en termes de plan de carrière ou de licenciement. Les salariés qui sont membres d'un syndicat ont droit à du temps libre pour s'acquitter de leurs obligations - notamment en termes de négociation collective - et pour mener les activités syndicales. Tous ces droits sont opposables devant les juridictions locales compétentes ; des indemnités peuvent être accordées. Le Comité considère que la situation est conforme à l'article 5 sur ce point.

### **Conclusion**

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que l'article 15 de la Loi consolidée de 1992 sur les syndicats et les relations de travail qui rend illégal le fait pour un syndicat d'indemniser l'un de ses membres sanctionné pour infraction ou *contempt of court* et l'article 65 de cette même loi qui limite considérablement les motifs pour lesquels un syndicat a légalement le droit de prendre

des mesures disciplinaires à l'égard de ses membres, constitue une atteinte injustifiée à l'autonomie des syndicats.

---

<sup>1</sup> *Site web du gouvernement de l'île de Man :*  
*<http://www.gov.im/ded/employmentRights/rights.xml>*

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

### *Paragraphe 1 - Consultation paritaire*

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

Ayant considéré dans ses conclusions précédentes (Conclusions XVI-1) que les mécanismes de consultation paritaire dans le secteur privé et dans le secteur public au niveau national, à l'échelon sectoriel et dans les entreprises étaient conformes à l'article 6§1 depuis 2002, le Comité s'attachera ici exclusivement aux évolutions récentes.

Le Comité ayant demandé des informations supplémentaires, le rapport précise que le règlement d'application de la directive 14/2002/CE établissant un cadre général en matière d'information et de consultation des travailleurs de la Communauté européenne est entré en vigueur le 6 avril 2005 pour les organisations de plus de 150 travailleurs, le 6 avril 2007, pour celles de plus de 100 et le 6 avril 2008 pour celles de plus de 50. Il s'applique aux entreprises publiques et privées qui exercent une "activité économique", en ce compris les associations à but non lucratif et les organismes publics exerçant une activité commerciale, mais non aux services de l'administration centrale.

Le Comité constate que l'obligation faite aux employeurs d'informer et de consulter ne s'applique pas systématiquement. Il demande que le prochain rapport indique si l'exécution de l'obligation dans la pratique prête à controverse ou non.

Le Comité note également que le non-respect des obligations d'information et de consultation au titre d'une convention négociée ou des dispositions ordinaires peut entraîner le dépôt d'une réclamation auprès de la Commission centrale d'arbitrage (CCA). Les réclamations peuvent être faites par un salarié à titre individuel ou par un représentant des salariés, tel qu'un délégué syndical. Si la réclamation est jugée fondée, la CCA peut ordonner à l'employeur de se conformer aux prescriptions pertinentes de la convention négociée ou des dispositions ordinaires. Le plaignant peut aussi s'adresser à la juridiction d'appel pour les conflits du travail pour faire condamner l'employeur au versement d'une amende pouvant atteindre 75 000 £.

Le rapport appelle en outre l'attention sur l'entrée en vigueur le 6 avril 2007 du règlement de 2006 sur les régimes de retraite professionnelle et personnelle (Amendement sur la consultation par les employeurs et questions diverses). Celui-ci exige des employeurs employant plus d'une centaine de personnes de consulter celles concernées par le régime de pension (ou leurs représentants) avant d'opérer des changements majeurs dans le dispositif régissant les pensions liées à l'activité professionnelle. Depuis le 6 avril 2008, les employeurs employant plus d'une cinquantaine de personnes relèvent aussi de ce règlement.

### *Conclusion*

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

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

### *Paragraphe 2 - Procédures de négociation*

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XVIII-1), le Comité avait noté qu'à la suite à l'arrêt de la Cour européenne des Droits de l'homme dans l'affaire Wilson, NUJ et autres, 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. Cependant, puisque la législation britannique autorise que des incitations financières soient offertes pour d'autres fins, le Comité avait ajourné sa conclusion en demandant que le prochain rapport précise :

- dans quelles circonstances l'incitation financière ne serait pas réputée avoir pour seul but d'affaiblir des conventions collectives;
- si les travailleurs ont le droit de faire recours des employeurs ayant fait des propositions à leurs collègues les incitant à abandonner leurs droits syndicaux, et si les syndicats peuvent invoquer une violation du droit de négociation collective dans ce cas.

En réponse, le rapport explique que :

- Aux termes de la loi, c'est à l'employeur de prouver quel était son seul ou principal objectif, lorsqu'il a fait une offre au salarié. Les tribunaux du travail sont habitués à appliquer le critère "du seul ou principal objectif". Ils sauront donc distinguer entre les cas dans lesquels les propositions sont faites dans le but, en effet, d'amener les travailleurs à renoncer à reconnaître un syndicat et ceux dans lesquels elles visent à retenir ou à récompenser le personnel qui le mérite.
- La loi ERA 2004 ne reconnaît 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 crée pas non plus un droit séparé pour le syndicat d'alléguer une atteinte à son propre droit de négociation collective.

Le Comité comprend de ces informations que seuls les travailleurs ayant reçu une proposition d'incitation financière pourraient faire appel. Par ailleurs, les syndicats ne peuvent pas faire appel pour invoquer une violation du droit de négociation collective dans ce cas. Le Comité en conclut qu'au regard de l'article 6§2 de Charte le caractère libre et volontaire du droit de négociation collective n'est pas suffisamment garanti dans les circonstances particulières de l'espèce.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte aux motifs que:

- les employés n'ont pas le droit de recours pour dénoncer le fait que des collègues ont reçus des offres les incitant à abandonner leurs droits syndicaux
- et que dans de tels cas, les syndicats ne peuvent pas non plus faire recours pour invoquer une violation du droit de négociation collective.

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

### *Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage*

Le Comité note, d'après les informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni, et toutes celles à sa disposition, que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à l'article 6§3 de la Charte n'a pas changé. Il demande que le prochain rapport fournisse une description complète et à jour de la situation.

### *Conclusion*

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

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

### *Paragraphe 4 - Actions collectives*

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

### ***Définition de l'action collective - Objectifs autorisés pour la négociation collective - Qui est habilité à mener des actions collectives?***

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions XVII-1, Conclusions XVIII-1), 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 britanniques 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'ont 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 mener des actions collectives***

Le Comité demande des informations à jour pour savoir si l'article 235A de la loi consolidée de 1992 sur les syndicats et les relations professionnelles (*Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act*) (qui permet à une tierce partie d'obtenir, sous certaines conditions, une injonction contre un syndicat qui organise une action revendicative) a été utilisé pour tenter de mettre fin à une grève.

### ***Conditions de procédure relatives à l'action collective***

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions XVII-1, Conclusions XVIII-1), le Comité a considéré que l'obligation d'informer l'employeur de la tenue d'un scrutin relatif à une action collective (même dans les conditions simplifiées prévues par la version révisée (2004) de la loi sur les relations professionnelles (*Employment Relations Act – ERA*), en plus du préavis que les syndicats doivent déposer avant d'engager une telle action, est excessive. 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.



### **Conséquences des actions collectives**

La loi ERA de 2004 interdit le licenciement des 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. Il relève dans le rapport que 96,5% des actions revendicatives durent moins de douze semaines. Le rapport précise que les journées pendant lesquelles l'employeur empêche les salariés d'accéder à leur lieu de travail ne sont pas comptabilisées dans la période pendant laquelle leur emploi est protégé. L'employeur est par ailleurs tenu d'entreprendre toutes les démarches que l'on peut raisonnablement attendre de lui pour tenter de régler le différend avec le syndicat avant de licencier des salariés à l'expiration de ladite période. Le Comité a toutefois considéré que cela ne changeait/modifiait en rien sa position. La situation n'ayant pas changé à cet égard, il renouvelle sa conclusion de non-conformité.

Le Comité a précédemment jugé la situation du Royaume-Uni non conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que l'article 59 de la loi sur la marine marchande (*Merchant Shipping Act*) prévoyait des sanctions pénales contre les marins en grève. Il a décidé de traiter cette question au titre de l'article 6§4 de la Charte. Le rapport précédent expliquait que l'article 59 de la loi précitée devait être lu en tenant compte de la loi de 1998 sur les droits de l'homme laquelle incorpore la Convention européenne des droits de l'Homme dans le droit britannique et prime sur tout autre texte de loi. Selon le rapport, une sanction ne pourrait donc être infligée à un marin en grève que si un tel mouvement mettait en danger la vie d'autrui, etc. Cela étant, le Gouvernement indique une nouvelle fois qu'il a l'intention de modifier la législation en la matière. Le Comité souhaite être informé de tout fait nouveau à ce sujet et réserve sa position sur ce point.

### **Conclusion**

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

- les possibilités offertes aux travailleurs de défendre leurs intérêts par une action collective légale sont excessivement limitées au Royaume-Uni ;
- l'obligation de notifier à l'employeur de 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.

