



mars 2023

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions XXII-3 (2022)

ROYAUME-UNI

Ce texte peut subir des retouches de forme.

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer sur la conformité des situations 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.

Des informations relatives à la Charte, les observations interprétatives et les questions générales formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.

Le présent chapitre concerne le Royaume-Uni, qui a ratifié la Charte sociale européenne de 1961 le 11 juillet 1962. L'échéance pour remettre le 41^e rapport était fixée au 31 décembre 2021 et le Royaume-Uni l'a présenté le 15 février 2022.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé au Royaume-Uni de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement et de conformité dans l'attente d'informations (Conclusions XXI-3 (2018)/Conclusions XX-3 (2014)).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions XXI-3 (2018)/Conclusions XX-3 (2014)) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196^e réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concernait les dispositions du groupe thématique III « 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).

Le Royaume-Uni a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf les articles 2§1 et 4§3 de la Charte de 1961 et le Protocole additionnel.

La période de référence allait du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2020.

Les Conclusions relatives au Royaume-Uni concernent 13 situations et sont les suivantes :

– 3 conclusions de conformité : articles 2§3, 6§1, 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, 6§4.

Le rapport suivant du Royaume-Uni traitera des dispositions du groupe thématique IV « 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 fixée au 31 décembre 2022.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sur 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 qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§2 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions XXI-3 (2018) et XX-3 (2014)), le Comité avait considéré 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.

Le rapport reprend les informations déjà communiquées. Par conséquent, le Comité renouvelle sa précédente conclusion de non-conformité.

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport indique qu'aucun changement n'a été introduit concernant le droit à des jours fériés payés.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

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 rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§3 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation du Royaume-Uni était conforme à l'article 2§3 de la Charte (Conclusions XXI-3 (2018)).

Le rapport indique qu'au Royaume-Uni, en avril 2020, la période de référence pour les congés payés des travailleurs atypiques a été portée à 52 semaines de travail effectif pour garantir que le montant des congés payés reflète plus justement les revenus réels des salariés, en particulier pour ceux dont les modalités de travail changent en fonction des saisons. Auparavant, pour les travailleurs dont les revenus ou les horaires variaient, le montant des congés payés était calculé en utilisant la moyenne des 12 dernières semaines pendant lesquels ils avaient travaillé et avaient donc été rémunérés. Le Comité note qu'en Irlande du Nord, la période de 12 semaines utilisée pour le calcul des congés payés reste en vigueur.

Covid-19

En réponse à la question relative aux aménagements particuliers liés à la pandémie, le rapport indique qu'au Royaume-Uni, en mars 2020, le règlement de 1998 relatif au temps de travail a été temporairement modifié pour permettre aux salariés de reporter leurs quatre semaines de congés annuels (si, du fait de la pandémie de coronavirus, il n'était pas raisonnablement possible pour eux de les prendre au cours de l'année à laquelle ils se rapportent). Les congés reportés en vertu de cette dérogation peuvent l'être sur deux ans maximum et doivent être payés. Le Comité relève dans le rapport que le principe datant d'avant la pandémie est maintenu : la rémunération versée à un salarié pendant ses congés devrait correspondre à ce qu'il aurait perçu s'il avait travaillé dans l'entreprise.

Pour l'Île de Man, le rapport indique qu'une loi similaire a été adoptée en juin 2020 pour permettre aux employés de reporter les congés annuels non pris sur les deux années suivantes, en raison des difficultés éventuellement rencontrées pour les prendre pendant la pandémie de coronavirus.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

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 contenues dans le rapport du Royaume-Uni.

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée pour l'article 2§4 de la Charte de 1961. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa précédente conclusion, le Comité avait estimé que la situation au Royaume-Uni n'était pas conforme à l'article 2§4 de la Charte de 1961 au motif que les travailleurs exposés à des risques résiduels pour la santé au travail, malgré la politique d'élimination des risques existantes, n'ont pas droit à des mesures compensatoires appropriées (Conclusions XXI-3 (2018)).

Elimination ou réduction des risques

Le Comité avait précédemment considéré la situation conforme. Sur cette base, et comme il n'y avait pas de question, le Comité réitère sa conformité au titre de l'article 2§4 de la Charte de 1961.

Mesures en réponse aux risques résiduels

Le Comité avait conclu précédemment que la situation n'était pas conforme à l'article 2§4 de la Charte de 1961 au motif que les travailleurs exposés à des risques résiduels pour la santé au travail, malgré la politique d'élimination des risques existante, n'ont pas droit à des mesures compensatoires appropriées (Conclusions XX-3 (2014), Conclusions XXI-3 (2018)).

Le rapport indique que le gouvernement continue d'être en désaccord avec les conclusions du Comité sur l'article 2§4. L'approche adoptée par le Royaume-Uni est explicitement axée sur la réduction de l'exposition aux risques pour la santé des travailleurs, conformément à un ensemble de principes inscrits dans la législation. De l'avis du gouvernement, l'approche de "fixation d'objectifs" adoptée par le Royaume-Uni offre la possibilité d'atteindre des niveaux de contrôle des risques plus élevés qu'en se concentrant simplement sur la réduction du temps d'exposition au risque ou en accordant des congés supplémentaires une fois que les travailleurs ont été exposés à des risques pour leur sécurité ou leur santé au travail. Le rapport indique en particulier qu'en ce qui concerne les horaires de travail, l'employeur évalue et veille à ce que le travailleur dispose de pauses adéquates. Le Comité donc réitère sa conclusion de non-conformité malgré la politique visant à l'élimination des risques.

Mesures liées à la covid-19

Il n'y a pas d'information sur des mesures prises pendant la pandémie de la covid-19 dans ce domaine.

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 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 contenues dans le rapport du Royaume-Uni.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§5 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente a été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle de contrôle (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation du Royaume-Uni n'était pas conforme à l'article 2§5 de la Charte 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 (Conclusions XXI-3 (2018)).

Le rapport indique que la situation reste largement inchangée. Il souligne que les situations dans lesquelles une personne pourrait être amenée à travailler plus de douze jours entre des périodes de repos correspondent aux cas 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.). En pareil cas, l'article 24 dudit règlement prévoit l'obligation d'accorder un repos compensatoire. 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. La situation n'ayant pas changé, le Comité réitère par conséquent sa conclusion.

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'existe pas de garanties suffisantes pour empêcher que des travailleurs travaillent plus de douze jours consécutifs sans bénéficier d'une 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 que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 4§1 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XXI-3 (2018)), le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que le salaire minimum ne suffisait pas à assurer un niveau de vie décent.

Son appréciation portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse aux questions posées dans sa précédente conclusion, ainsi qu'aux questions ciblées relatives à l'article 4§1 de la Charte.

Rémunération équitable

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XXI-3 (2018)), le Comité a noté qu'avec l'introduction du salaire national de subsistance (*National Living Wage* – NLW), le taux du salaire minimum avait considérablement augmenté, et ce à un rythme beaucoup plus rapide que la hausse du revenu hebdomadaire moyen et de l'indice des prix à la consommation. Toutefois, le salaire national de subsistance n'assurait pas un niveau de vie décent, puisque son montant était inférieur à 60 % du salaire moyen.

Le Comité prend note des informations concernant les salaires nets. Il note en particulier que le salaire d'un travailleur percevant le salaire national de subsistance pour 40 heures par semaine pendant 52 semaines s'établissait à 18 532 £ en 2020. Les revenus sont imposés à un taux de 20 % à partir d'un montant supérieur à 12 570 £ par an. Globalement, d'après le rapport, un travailleur dans cette situation conserve 88 % de son salaire.

Le Comité relève dans les données Eurostat qu'en 2019, le salaire brut moyen s'élevait à 46 855 € (3 904 € par mois) et le salaire net moyen s'élevait à 35 889 € (2 990 € par mois). Quant au salaire minimum, il s'élevait à 1 517 € brut par mois en 2019. Le Comité constate que le salaire minimum brut représentait 39 % du salaire moyen brut. En ce qui concerne les valeurs nettes, le Comité note que le salaire minimum net (88 % du salaire minimum brut, soit 1 334 €) représentait 44 % du salaire moyen net.

Le Comité note que selon le rapport, le Gouvernement britannique a annoncé en 2015 son intention de porter le salaire national de subsistance à 60 % du salaire médian d'ici 2020 et a par conséquent relevé son taux à 8,72 £, de sorte qu'il équivalait à 62,6 % du salaire médian en 2020. Cependant, comme indiqué ci-dessus, il ressort des données EUROSTAT que le salaire minimum net était largement inférieur à 60 % du salaire moyen net en 2019. Par conséquent, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à la Charte au motif que le salaire minimum n'assure pas un niveau de vie décent.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations complètes, pour l'ensemble de la période de référence, concernant les valeurs brutes et nettes des salaires minimum et moyen.

Travailleurs occupant des emplois atypiques

Dans le cadre de ses questions ciblées, le Comité demande des informations sur les mesures prises pour garantir une rémunération équitable et suffisante permettant d'assurer un niveau de vie décent aux travailleurs occupant des emplois atypiques, aux personnes employées dans l'économie à la demande ou dans l'économie des plateformes et aux travailleurs ayant

des contrats « zéro heure ». Il demande également des informations sur les mesures prises (par exemple, par l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents) à des fins de répression de tout procédé de contournement des exigences en matière de salaire minimum (notamment par le biais de la sous-traitance, de contrats de prestation de services, y compris transfrontaliers, de modèles d'organisation du travail via une plateforme ou par le recours au faux travail indépendant, en mettant plus particulièrement l'accent sur les domaines où les travailleurs risquent d'être exploités ou sont vulnérables à l'exploitation – travailleurs saisonniers agricoles, industrie hôtelière, travail domestique et de soins, travail temporaire, etc.).

Le Comité relève dans le rapport que les contrats « zéro heure » offrent une importante souplesse au marché du travail, qui bénéficie aussi bien aux employeurs qu'aux travailleurs. Les personnes qui ont des contrats « zéro heure » représentent une très faible proportion de la main-d'œuvre – seulement 3 %. Pour ce petit groupe, un contrat « zéro heure » peut être la solution la mieux adaptée. En effet, la souplesse offerte par ces contrats bénéficie aux travailleurs qui souhaitent travailler à temps partiel ou qui ont besoin de concilier le travail et d'autres engagements, comme s'occuper de leurs enfants ou étudier. Par exemple, un cinquième environ des personnes sous contrat « zéro heure » suivent des études à plein temps contre 3 % des autres personnes qui travaillent. La plupart des bénéficiaires de ces contrats se déclarent satisfaits de cette formule, la majorité disant ne pas souhaiter travailler davantage d'heures.

D'après le rapport, le gouvernement a pris des mesures pour que les conditions d'emploi des personnes sous contrat « zéro heure » soient plus équitables et pour prévenir l'exploitation des travailleurs vulnérables. L'utilisation de clauses d'exclusion dans les contrats « zéro heure » a été interdite en Grande-Bretagne pour offrir aux travailleurs davantage de souplesse. Ainsi, un employeur ne peut empêcher une personne sous contrat « zéro heure » de rechercher ou d'accepter un emploi dans une autre entreprise. L'employeur ne peut pas non plus exiger de son salarié qu'il lui demande l'autorisation de rechercher ou d'accepter un travail ailleurs. Le gouvernement a également instauré le droit pour tous les travailleurs de recevoir, dès leur premier jour de travail, une déclaration écrite les informant de leurs droits, ainsi qu'une fiche de paie indiquant le nombre d'heures travaillées, afin de rendre les conditions d'emploi des travailleurs sous contrat « zéro heure » plus claires et plus transparentes.

Cependant, le gouvernement reconnaît que certains travailleurs sous contrats « zéro heure » souhaiteraient avoir des horaires de travail plus stables. Selon le rapport, le gouvernement s'est engagé à avancer dans l'adoption d'une mesure clé visant à instaurer un nouveau droit pour l'ensemble des travailleurs de Grande-Bretagne de demander un contrat plus prévisible. Les personnes qui ont besoin de connaître leur planning de travail avec plus de certitude pourront demander à leur employeur un planning plus fixe à partir de 26 semaines d'ancienneté. Celles qui sont satisfaites de travailler selon des horaires variables chaque semaine pourront continuer de le faire.

Le Comité considère que l'exigence selon laquelle les travailleurs doivent être rémunérés de manière équitable afin de leur assurer, à eux-mêmes et à leur famille, un niveau de vie décent, s'applique également aux emplois atypiques tels que le travail à temps partiel, le travail temporaire, le travail à durée déterminée, le travail occasionnel et le travail saisonnier. Dans certains cas, les salaires en vigueur ou les arrangements contractuels produisent un nombre considérable de « travailleurs pauvres », qui cumulent deux emplois ou plus ou travaillent à temps plein tout en ayant des conditions de vie déplorables.

Le Comité fait référence en particulier aux travailleurs employés dans le cadre de systèmes nouvellement apparus, tels que l'économie à la demande ou l'économie des plateformes, et qui sont classés à tort dans la catégorie des travailleurs indépendants et n'ont par conséquent pas accès aux droits applicables en matière de travail et de protection sociale. Du fait de cette classification erronée, ces personnes ne peuvent jouir des droits et de la protection auxquels

elles peuvent prétendre en tant que travailleurs, notamment du droit à un salaire minimum. En outre, le Comité considère que la situation des travailleurs sous contrat de zéro heure est particulièrement préoccupante étant donné leur vulnérabilité accrue en raison de leur situation contractuelle précaire.

Le Comité demande quelles mesures sont prises pour garantir une rémunération équitable aux travailleurs qui occupent des emplois atypiques, y compris les travailleurs engagés dans des contrats de zéro heure, ainsi qu'aux travailleurs de l'économie des plateformes classés à tort dans la catégorie des travailleurs indépendants.

Covid-19

Dans le cadre de ses questions ciblées, le Comité a également demandé des informations spécifiques sur les régimes de congés durant la pandémie.

Le Comité rappelle que dans le contexte de la pandémie de covid-19, les États parties doivent déployer les efforts nécessaires pour atteindre et respecter cette exigence minimale et pour ajuster régulièrement les taux de salaire minimum. Le droit à une rémunération équitable inclut le droit à une rémunération accrue pour les travailleurs les plus exposés aux risques liés à la covid-19. Plus généralement, les pertes de revenus pendant les confinements ou les coûts supplémentaires engendrés par les pratiques de télétravail et de travail à domicile dues à la covid-19 devraient être compensés de manière adéquate.

Le Comité relève dans le rapport que le *Coronavirus Job Retention Scheme* (CJRS) a été créé en mars 2020 pour aider les employeurs à maintenir leurs salariés dans l'emploi pendant la pandémie de covid-19. Au début du programme, tous les employeurs du Royaume-Uni ont pu demander une aide, qui couvrait 80 % des coûts salariaux mensuels habituels des salariés en congé jusqu'à concurrence de 2 500 £ par mois, ainsi que les cotisations patronales d'assurance nationale et les cotisations de retraite correspondantes. Le montant couvert par l'aide gouvernementale a ensuite été progressivement réduit à mesure que les restrictions ont été levées, et les employeurs ont dû compléter le montant de sorte que les salariés continuent de percevoir 80 % de leur salaire habituel pour les heures non travaillées, jusqu'à un maximum de 2 500 £ par mois, pendant toute la durée du programme.

Le Comité prend note des informations fournies concernant le calendrier de la réduction progressive des aides du dispositif. Il note qu'au 16 août 2021, 11,6 millions d'emplois avaient été soutenus par le programme de maintien dans l'emploi depuis son lancement. Depuis sa mise en place en mars 2020, 1,3 million d'employeurs ont déposé une demande pour bénéficier du programme, ce qui représente 68,5 milliards de livres sterling d'aides sollicitées. Tout établissement employant du personnel au Royaume-Uni peut déposer une demande, y compris les entreprises, les organisations caritatives, les agences de recrutement et les organismes publics, quel que soit le contrat de travail des salariés (contrats à temps plein, contrats à temps partiel, contrats d'intérim, contrats-cadres (*umbrella contracts*), contrats flexibles ou contrats « zéro heure »).

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.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§2 de la Charte de 1961, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte de 1961 s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation du Royaume-Uni n'était pas conforme à l'article 4§2 de 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 (Conclusions XXI-3 (2018)). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'à la question ciblée.

Règles relatives à la rémunération majorée des heures supplémentaires

Précédemment, le Comité a estimé que la situation du Royaume-Uni n'était pas conforme à l'article 4§2 de 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 (Conclusions XXI-3 (2018)).

Le rapport indique que le salaire minimum national au Royaume-Uni est le salaire minimum légal qui doit être versé en contrepartie de toutes les heures travaillées. Il n'existe aucune obligation de rémunération majorée pour les heures supplémentaires dans le cadre de la réglementation sur le salaire minimum. Toutefois, lorsque le taux horaire d'un travailleur ayant réalisé des heures supplémentaires tombe en dessous du taux horaire du salaire minimum national pour une seule période de paie donnée, l'employeur est tenu de verser une rémunération complémentaire. Le rapport ajoute qu'au Royaume-Uni, la législation ne fixe pas de durée de travail normale. La réglementation du temps de travail, qui établit des restrictions en matière de temps de travail, offre une certaine flexibilité aux employeurs et aux travailleurs dans la détermination des heures supplémentaires, par l'intermédiaire de contrats individuels et de conventions collectives. Si des heures supplémentaires sont prévues dans un contrat, elles peuvent être rémunérées à un taux de rémunération majoré ou le travailleur peut avoir droit à un congé compensatoire.

Le rapport indique en outre que, bien que la réglementation sur le salaire minimum n'énonce pas d'obligations relatives à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires, tout travailleur dont le contrat de travail prévoit de telles dispositions bénéficie d'une protection juridique lui garantissant une rémunération majorée pour les heures supplémentaires. L'inclusion dans les contrats d'une clause sur la rémunération majorée pour les heures supplémentaires est une pratique courante dans un certain nombre de secteurs, dont beaucoup conviennent de la rémunération par l'intermédiaire d'une convention collective. Il n'existe aucune obligation légale en matière de rémunération dans les différents secteurs, ni de salaire minimum légal spécifique à un secteur, car il est considéré qu'un taux national unique est clair et simple à comprendre pour les employeurs : tous les travailleurs doivent être payés au taux correct du salaire de subsistance national ou salaire minimum national, sans exception. Selon le rapport, l'introduction de toute complexité supplémentaire dans la réglementation augmente également le risque de non-conformité et donc le risque que les travailleurs soient sous-payés. Ce risque est pris en compte dans toute modification apportée à la réglementation.

Le Comité note que la situation reste inchangée en ce qui concerne la législation et que la rémunération des heures supplémentaires dépend des conditions des contrats individuels et

des conventions collectives. Le Comité réitère donc sa précédente conclusion de non-conformité au motif que les travailleurs ne disposent pas de garanties juridiques suffisantes leur assurant une rémunération majorée pour leurs heures supplémentaires.

Covid-19

Dans le contexte de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties d'expliquer l'impact de la crise sur le droit à une rémunération équitable en ce qui concernait les heures supplémentaires, et de fournir des informations sur les mesures prises pour protéger et réaliser ce droit. Il a demandé des informations spécifiques sur l'exercice du droit à une rémunération/compensation équitable des heures supplémentaires par le personnel médical pendant la pandémie. Il a aussi demandé comment la question des heures supplémentaires et de la durée du travail avait été traitée en ce qui concernait le télétravail (réglementation, contrôle, compensation accrue).

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Le rapport indique qu'au Royaume-Uni, en réponse à la pandémie, les autorités n'ont pas modifié la réglementation relative au temps de travail général ou à une juste rémunération.

Le rapport précise que les professionnels de la santé ont bénéficié des dispositions relatives aux taux de rémunération majorés pour le travail accompli pendant des horaires difficiles ou dans le cadre d'heures supplémentaires convenues. En ce qui concerne les membres du « personnel non médical » (infirmiers, aides-soignants, personnel paramédical, cadres supérieurs), lorsqu'ils travaillent le soir, après 20 heures et tôt le matin, avant 6 heures, la nuit, les week-ends et les jours fériés, ils reçoivent une rémunération correspondant aux horaires de travail difficiles.

Le rapport indique qu'en ce qui concerne l'Écosse, les professionnels de la santé qui travaillent au-delà de leurs heures contractuelles ont droit au paiement des heures supplémentaires. Certains cadres supérieurs n'ont normalement pas droit aux heures supplémentaires, mais une modification temporaire des conditions générales a été convenue afin de faciliter le paiement de leurs heures supplémentaires dans le cadre de la pandémie de covid-19. De même, les médecins spécialistes ou spécialistes associés (*Specialty, Associate Specialist and Specialists Doctors*) sont rémunérés pour le travail effectué entre 19 heures et 7 heures ou le week-end à raison du taux majoré de 33 % (1/3 du salaire de base). Pour les internes (*Junior Doctors*), une majoration comprise entre 20 % et 100 % du salaire de base est versée pour les heures comprises entre 19 heures et 7 heures ou pendant le week-end.

Le rapport indique également qu'en Irlande du Nord, tous les médecins ont droit à une rémunération majorée pour le travail supplémentaire, conformément aux conditions et modalités de leur emploi. Pendant la pandémie de covid-19, les médecins effectuant des heures supplémentaires ont vu celles-ci rémunérées à des taux majorés.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte de 1961 au motif que les travailleurs ne disposent pas de garanties juridiques suffisantes leur assurant une rémunération majorée pour leurs 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 rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 4§4 de la Charte de 1961, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte de 1961 s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation du Royaume-Uni n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 (Conclusions XXI-3 (2018)).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

Le Comité renvoie à son Observation interprétative de l'article 4§4 (2018), dans laquelle il a rappelé qu'un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi est considéré comme un des éléments constitutifs d'une rémunération équitable. Pour rappel, est raisonnable un délai de préavis qui tient compte de l'ancienneté du travailleur, de la nécessité de ne pas priver ce dernier brutalement de moyens d'existence et de la nécessaire information du travailleur en temps utile pour lui permettre de rechercher un nouvel emploi. Au cours de cette période, le travailleur a droit à une rémunération normale. Le Comité souligne qu'il revient aux gouvernements de prouver que ces éléments ont été pris en compte dans la conception et l'application des règles de base en matière de durée de préavis.

Dans le prolongement de son Observation interprétative de l'article 4§4 (2018), le Comité rappelle que la question du caractère raisonnable des délais de préavis ne sera plus abordée, hormis lorsque ces délais sont manifestement déraisonnables. Le Comité évaluera cette question au regard des aspects suivants :

1. les critères de fixation du délai de préavis (ou du montant de l'indemnité compensatrice) :
 - selon la source : la loi, la convention collective, le contrat de travail ou une décision judiciaire
 - en cas de période d'essai, y compris dans la fonction publique
 - pour les travailleurs précaires
 - en cas de cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties
 - y compris les cas de licenciement sans préavis ni indemnité ;
2. la prise en compte de l'ancienneté par la loi, la convention collective ou le contrat de travail, dans le cadre d'une seule relation d'emploi ou d'une succession d'emplois précaires de relations de travail.

Délai de préavis raisonnable : cadre juridique et ancienneté

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé des informations sur le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (cadre juridique et pratique) et si des dispositions spécifiques avaient été prises en réponse à la pandémie de covid-19 et à la crise sanitaire.

En réponse à la question ciblée, le rapport indique que la situation est dans une large mesure identique à celle décrite dans les rapports précédents. En ce qui concerne les dispositions spécifiques qui ont été prises en réponse à la pandémie de covid-19 et à la crise sanitaire, le rapport indique que le gouvernement du Royaume-Uni a mis en place une législation, entrée en vigueur le 31 juillet 2020, qui garantit que les indemnités légales de licenciement et les indemnités légales compensatrices de préavis ainsi que les indemnités en cas de licenciement abusif sont calculées sur la base du salaire normal d'un travailleur, plutôt que sur son salaire

en congé forcé (potentiellement 80 % de son salaire normal). Ces garanties ont été prolongées pour toute la durée du régime de congé forcé (jusqu'au fin septembre 2021).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a conclu que la situation du Royaume-Uni n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif que les délais de préavis (d'au moins une semaine au-delà d'un mois d'ancienneté et jusqu'à douze semaines au maximum) sont insuffisants pour les salariés ayant moins de trois ans d'ancienneté (Conclusions XXI-3 (2018)).

En réponse à la précédente conclusion de non-conformité, le rapport indique que le gouvernement du Royaume-Uni n'a pas mis en place de nouvelles mesures depuis la précédente conclusion. 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 totalisent plus de deux et jusqu'à 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.

Comme mentionné plus haut, la question du caractère raisonnable du préavis ne sera plus examinée en détail, mais au regard des critères susvisés. Le Comité constate que la situation qui a précédemment été considérée comme non conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 n'a pas changé. Il estime que les délais de préavis minimum prévus par la loi de 1996 relative aux droits en matière d'emploi ne donnent pas aux salariés ayant moins de trois ans d'ancienneté le temps de prospecter le marché du travail avant que leur emploi ne prenne fin. Partant, le Comité reconduit sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a réitéré sa demande d'informations sur les périodes de préavis et/ou les indemnités de départ applicables à la résiliation anticipée des contrats à durée déterminée et aux fonctionnaires (Conclusions XXI-3 (2018)).

En réponse à la question du Comité, le rapport indique que les contrats à durée déterminée en Grande-Bretagne prennent fin automatiquement à la date de fin convenue sans période de préavis, car la date de fin est connue et acceptée par le travailleur au début du contrat. Il ajoute que les contrats de travail à durée déterminée peuvent prévoir une possibilité de résiliation anticipée et des délais de préavis supérieurs aux délais de préavis minimaux prévus par la loi de 1996 relative aux droits en matière d'emploi (une semaine s'ils ont travaillé de manière continue pendant au moins un mois, et une semaine pour chaque année travaillée s'ils ont travaillé de manière continue pendant deux ans ou plus). En ce qui concerne la résiliation anticipée des contrats à durée déterminée en Irlande du Nord, elle peut être considérée comme une violation du contrat.

En réponse à la question du Comité sur les périodes de préavis et/ou les indemnités de départ applicables aux fonctionnaires, le rapport indique que les fonctionnaires ont les mêmes droits légaux en matière de préavis et de rémunération que les autres travailleurs au Royaume-Uni. Outre ces droits généraux prévus par la loi, les fonctionnaires ont accès au régime d'indemnisation des agents de la fonction publique. Le rapport ajoute que les fonctionnaires peuvent être licenciés pour des raisons de résultats, de conduite ou d'assiduité. Étant donné qu'au nombre des prérogatives constitutionnelles de la Couronne figure le pouvoir de révoquer les fonctionnaires à son gré, ceux-ci ne peuvent exiger un préavis de plein droit. Dans la pratique, toutefois, les ministères accordent le droit à des préavis similaires à ceux prévus par le code de gestion de la fonction publique : pour les fonctionnaires rémunérés mensuellement qui ne sont pas soumis à une période d'essai et qui totalisent moins de quatre ans de service continu, la règle générale est un préavis de cinq semaines. Pour ceux totalisant plus de quatre ans d'ancienneté, le préavis est d'une semaine à laquelle s'ajoute une semaine pour chaque année de service continu, jusqu'à un maximum de 13 semaines.

Période d'essai

Dans sa précédente conclusion, le Comité a réitéré sa demande d'informations sur les périodes de préavis et/ou les indemnités de départ applicables aux travailleurs en période d'essai (Conclusions XXI-3 (2018)).

En réponse à la question du Comité, le rapport indique qu'au Royaume-Uni, les périodes d'essai ne sont pas encadrées par la loi et ne bénéficient pas de garanties légales. Par conséquent, elles peuvent uniquement être prévues par des dispositions contractuelles (ou conventionnelles). Il n'est pas possible de déroger aux dispositions légales minimales dans un contrat individuel ou une convention collective, de sorte que, si un contrat prévoit une période d'essai, c'est pour offrir des droits et une protection supplémentaires ou plus étendus aux travailleurs en période d'essai.

Travailleurs précaires

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 sur ce point (Conclusions XXI-3 (2018)).

Cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties

Dans sa précédente conclusion, le Comité a réitéré sa demande d'informations sur les périodes de préavis et/ou les indemnités de départ applicables aux motifs de cessation d'emploi autres que le congédiement (faillite, invalidité ou décès de l'employeur) (Conclusions XXI-3 (2018)).

En ce qui concerne la faillite, en réponse à la question du Comité, le rapport indique qu'en Grande-Bretagne, la faillite ne met pas automatiquement fin à un contrat de travail. Le liquidateur doit informer les travailleurs des répercussions sur leur emploi et de la marche à suivre. Les particuliers peuvent s'adresser au gouvernement britannique (dans certaines limites) pour obtenir des indemnités de licenciement, des congés payés, le paiement des sommes dues (tels que des salaires, des heures supplémentaires et des commissions non payées), des montants qui auraient été touchés pendant la période de préavis (salaire légal). Toutefois, en pratique, sauf reprise de l'activité, le liquidateur licenciera les travailleurs. En Irlande du Nord, pour avoir droit à une indemnité de licenciement, un travailleur doit avoir accompli au moins deux années complètes de service chez un employeur, l'indemnité de licenciement étant calculée en fonction de l'âge de l'intéressé et du nombre d'années complètes de service accomplies à la date de cessation de l'emploi.

En ce qui concerne l'invalidité ou le décès de l'employeur, le rapport indique qu'en règle générale, le décès d'un employeur met automatiquement fin au contrat de travail et est considéré comme un licenciement. Le travailleur concerné peut prétendre à une indemnité de licenciement légale à moins que le représentant personnel de l'employeur décédé ne propose de renouveler le contrat de travail ou de réengager le travailleur dans les huit semaines suivant le décès (conformément à l'article 174(2)(b) de la loi de 1996 relative aux droits en matière d'emploi).

Le Comité a décidé de réévaluer sa jurisprudence concernant le délai de préavis applicable en cas de cessation d'emploi due au décès de l'employeur personne physique, dès lors qu'un employeur décédé ne saurait donner de préavis. Partant, le Comité ne juge plus la situation non conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif qu'il n'y a pas de préavis en cas de décès de l'employeur personne physique.

Licenciement sans préavis ni indemnité

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 sur ce point (Conclusions XXI-3 (2018)).

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 manifestement déraisonnables 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.

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée pour l'article 4§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle que les retenues sur les salaires envisagées à l'article 4§5 ne peuvent être autorisées que dans certaines circonstances qui doivent être bien définies dans un instrument juridique (par exemple, une loi, un règlement, une convention collective ou une sentence arbitrale (Conclusions V (1977), Déclaration d'interprétation sur l'article 4§5). Le Comité rappelle en outre que les retenues sur salaire doivent être soumises à des limites raisonnables et ne doivent pas en soi aboutir à priver les travailleurs et les personnes à leur charge de leurs moyens de subsistance (Conclusions 2014, Estonie). Afin de procéder à une évaluation approfondie des situations nationales, le Comité a estimé nécessaire de modifier son approche. Par conséquent, le Comité demande aux États parties de fournir les informations suivantes dans leurs prochains rapports :

- une description du cadre juridique concernant les retenues sur les salaires, y compris les informations sur le montant du salaire protégé (insaisissable) ;
- des informations sur le niveau national de subsistance, comment il est calculé et comment le calcul de ce niveau minimum de subsistance garantit que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge ;
- des informations établissant que le revenu disponible d'un travailleur percevant le salaire minimum après toutes les déductions (y compris pour l'entretien des enfants) est suffisant pour garantir les moyens de subsistance (c'est-à-dire pour garantir que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge) ;
- une description des mesures de protection qui empêchent les travailleurs de renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire.

Retenues sur salaire et salaire protégé

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que l'absence de limitation adéquate des retenues susceptibles d'être opérées sur les salaires équivalents au salaire minimum national (retenue liée à des pénalités, avance sur salaire, achat d'actions ou de titres, trop-perçu indu, etc.) était contraire à la Charte dans la mesure où ces retenues pouvaient priver le travailleur du revenu nécessaire pour assurer sa subsistance et celle des personnes dont il avait la charge.

Le rapport réitère que la législation relative au salaire minimum est rigoureusement appliquée au Royaume-Uni. Tout employeur qui ne respecte pas ladite législation est tenu de payer tous les arriérés à ses salariés, y compris à ses anciens salariés. Le rapport réitère également que le nombre de retenues admises par la loi est limité. Le Comité a précédemment (2016) noté à cet égard qu'en application du Règlement de 1999 sur le salaire minimum national, il existait d'autres cas particuliers dans lesquels des retenues sur salaire pouvaient être opérées même lorsqu'elles étaient susceptibles de donner lieu à une rémunération inférieure au salaire minimum. Contrairement aux retenues au titre du logement, aucun plafond n'était fixé pour les retenues en question.

Le Comité rappelle à cet égard que les retenues sur salaire doivent être assorties de limites raisonnables et que ces limites doivent être bien précisées dans un instrument juridique. Il constate que la situation qu'il a précédemment jugée non conforme à la Charte n'a pas changé

étant donné qu'aucune limite n'a été établie concernant les retenues sur salaire. Le Comité réitère par conséquent sa précédente conclusion de non-conformité au motif que l'absence de limitation adéquate des retenues susceptibles d'être opérées sur les salaires équivalant au salaire minimum national peut priver les travailleurs percevant les plus bas salaires et les personnes dont ils ont la charge de leurs moyens de subsistance.

Renonciation au droit à la limitation des retenues sur salaire

Le Comité demande si les travailleurs peuvent être autorisés à renoncer aux conditions et aux limites imposées par la loi aux retenues sur salaire.

Conclusion

Le 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 les travailleurs percevant les plus bas salaires et les personnes dont ils ont la charge de leurs moyens de subsistance.

Article 5 - Droit syndical

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

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédentes conclusions de non-conformité ou d'ajournement (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation du Royaume-Uni n'était pas 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 constituait une atteinte injustifiée à l'autonomie des syndicats (Conclusions XXI-3 (2018)).

Le Comité rappelle également que dans l'Introduction générale aux Conclusions 2018, il a posé une question générale au titre de l'article 5 et a demandé aux États de fournir, dans le prochain rapport, des informations sur le droit des membres des forces armées de se syndiquer.

Son appréciation portera donc sur les informations fournies par les autorités en réponse aux conclusions de non-conformité et aux questions ciblées.

Taux de syndicalisation

Le Comité a demandé, dans une question ciblée, à recevoir des données sur l'ampleur de la syndicalisation dans le pays et dans les secteurs d'activité.

En réponse à la question ciblée, le rapport précise qu'après de nombreuses années de baisse régulière depuis 1980, le taux de syndicalisation au Royaume-Uni a légèrement augmenté pendant la période de référence (2017-2020). En effet, son taux, rapporté à l'ensemble des salariés, est passé de 23,3 % en 2017 à 23,7 % en 2020.

Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport concernant le pourcentage de salariés affiliés à des organisations syndicales par secteur et par activité. Il prend note de la différence entre les taux de syndicalisation dans le secteur public (51,9 %) et dans le secteur privé (12,9 %) et des taux de syndicalisation dans les activités d'hébergement et de restauration (4,3 %), dans les activités libérales, scientifiques et techniques (8,3 %) et dans les activités de l'information et de la communication (8,5 %).

Champ d'application personnel

Dans ses précédentes Conclusions, le Comité a demandé à tous les États de fournir des informations concernant le droit syndical des membres des forces armées (Conclusions 2018 – Question générale).

En réponse à la question du Comité, le rapport indique que le personnel des forces armées peut adhérer à des syndicats civils et à des associations professionnelles pour améliorer ses compétences et connaissances professionnelles. En revanche, le rapport précise que la législation du Royaume-Uni relative aux syndicats exclut le personnel des forces armées des relations collectives du travail. Le personnel des forces armées ne peut par conséquent pas adhérer à un syndicat indépendant à des fins de négociation collective. Le Comité note que les membres des forces armées n'ont pas le droit de constituer un organisme ni d'adhérer à un organisme chargé de les représenter de manière permanente et établie sur des questions relevant du droit syndical, telles que le logement et l'hébergement, les conditions d'exercice de leurs fonctions, la solde et les pensions, ainsi que l'emploi et la prise en charge à l'issue de leur service dans les forces armées. Le Comité considère par conséquent que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 sur ce point.

Le Comité rappelle que l'article 5 de la Charte permet aux États parties d'imposer des restrictions au droit syndical des membres des forces armées et leur accorde une large marge d'appréciation à cet égard, sous réserve des conditions énoncées à l'article G de la Charte. Toutefois, ces restrictions ne doivent pas tendre à supprimer entièrement le droit syndical, ainsi qu'il résulte de l'interdiction absolue des groupements professionnels à caractère syndical et de l'adhésion de tels groupements à des fédérations/confédérations nationales (Conseil européen des syndicats de police (CESP) c. France, réclamation n° 101/2013, décision sur le bien-fondé du 27 janvier 2016, paragraphes 80 et 84).

Restrictions au droit syndical

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les activités du secteur public ou privé dans lesquelles les travailleurs étaient exclus du droit de constituer des organisations pour protéger leurs intérêts économiques et sociaux, ou du droit d'adhérer à de telles organisations.

En réponse à la question du Comité, le rapport précise qu'au Royaume-Uni, tous les travailleurs ont le droit d'adhérer à un syndicat et d'être représentés par ce dernier dans les négociations collectives avec leur employeur. Si un employeur refuse délibérément de reconnaître un syndicat, ce dernier peut demander, au nom des travailleurs, sa reconnaissance légale auprès de la Commission centrale d'arbitrage (CAC) en Grande-Bretagne ou du Tribunal du travail en Irlande du Nord. Si le syndicat peut démontrer qu'il a le soutien de la majorité des salariés de l'entreprise, la Commission lui accordera une reconnaissance légale. Lorsqu'un travailleur de l'économie à la demande est reconnu comme un travailleur (c.-à-d. comme répondant à la définition de travailleur dans la législation du Royaume-Uni), alors il jouit de l'ensemble des droits syndicaux.

Activités syndicales

Dans sa précédente conclusion, le Comité a 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 constituait une atteinte injustifiée à l'autonomie des syndicats (Conclusions XXI-3 (2018)).

Le rapport indique que la législation n'a pas été modifiée sur ce point depuis le dernier rapport. Le Comité réitère par conséquent sa conclusion de non-conformité.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- le droit syndical n'est pas reconnu aux membres des forces armées ;
- 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.

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 rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§1 de la Charte de 1961. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte de 1961 s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation du Royaume-Uni était conforme à la Charte de 1961, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

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.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§2 de la Charte de 1961. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte de 1961 s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions XXI-3 (2018), il avait posé une question générale au titre de l'article 6§2 de la Charte de 1961 et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation du Royaume-Uni n'était pas 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 XXI-3 (2018)). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité et à la question générale.

Le Comité rappelle qu'à la suite de l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme dans l'affaire *Wilson & the National Union of Journalists (et autres) c. Royaume-Uni*, requêtes n^{os} 30668/96, 30671/96 et 30678/96 du 2 juillet 2002, la loi de 2004 relative aux relations professionnelles (*Employment Relations Act* - loi ERA de 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 de 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 ERA de 2004 ne crée pas non plus un droit séparé pour les syndicats de dénoncer une atteinte à leur propre droit de négociation collective. Le rapport indiquant que cette situation n'a pas changé, le Comité reconduit sa conclusion précédente.

Étant donné que le rapport ne fournit aucune information pertinente en réponse à la question générale susmentionnée, le Comité réitère sa demande d'informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport note qu'aucune disposition particulière n'a été prise.

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 rappelle qu'aucune question n'a été posée pour l'article 6§3 de la Charte de 1961. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation du Royaume-Uni était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

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.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§4 de la Charte de 1961. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions XXI-3 (2018), il avait posé une question générale au titre de l'article 6§4 et demandé aux Etats de fournir dans le prochain rapport des informations sur le droit de grève des membres de la police et sur les restrictions dont il serait éventuellement assorti.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation du Royaume-Uni n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 (Conclusions XXI-3 (2018)). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité et à la question générale.

Droit à des actions collectives

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- les possibilités offertes aux travailleurs de défendre leurs intérêts par une action collective légale étaient excessivement limitées ; 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 ;
- l'obligation de notifier à l'employeur 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 ;
- la protection des salariés grévistes contre le licenciement était insuffisante.

Dans son rapport, le Gouvernement britannique indique d'abord, de manière générale, qu'il continue de considérer que la situation est conforme avec l'article 6§4 de la Charte. Il répond ensuite aux trois motifs de non-conformité.

Définition et objectifs autorisés

Des informations communiquées par le Gouvernement, il ressort qu'aucun changement n'est intervenu durant la période de référence : l'action collective légale reste limitée aux conflits entre des travailleurs et leur employeur (sauf pour les piquets de grève légaux). En conséquence, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Le Gouvernement réitère que les exigences légales concernant la notification de la tenue d'un scrutin ne sont pas excessives ; elles sont proportionnées. La législation donne aux employeurs la possibilité de répondre à la perspective d'un appel à la grève.

Le Comité relève 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 doivent déposer avant d'engager une telle action, est toujours en vigueur. En conséquence, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Conséquences d'une grève

La législation met à l'abri d'un licenciement, pendant 12 semaines, les travailleurs participant à une action collective légale. Le Comité a précédemment qualifié d'arbitraire ce seuil de 12 semaines. La situation n'ayant pas changé, il réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Droit de grève des membres de la police

Le Comité relève que le Gouvernement n'a pas répondu à la question générale posée dans l'Introduction générale aux Conclusions XXI-3 (2018). Il réitère par conséquent sa question et demande que le prochain rapport contienne des informations sur le droit de grève des membres de la police et sur les restrictions dont ce droit serait éventuellement assorti.

Covid-19

Dans le cadre de la crise liée à la pandémie de covid-19, le Comité a demandé à tous les Etats de fournir des informations :

- sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le droit de grève ;
- en ce qui concerne les services minimaux ou essentiels, sur toute mesure introduite en lien avec la crise de la covid-19 ou durant la pandémie pour restreindre le droit des travailleurs et des employeurs de mener des actions revendicatives.

Le Comité rappelle que dans sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux adoptée le 24 mars 2021, il a précisé que l'article 6§4 de la Charte implique un droit des travailleurs à mener une action collective (par exemple, un arrêt de travail) pour des raisons de santé et de sécurité au travail. Cela signifie, par exemple, que des grèves en réaction à un manque d'équipement de protection individuelle adéquat ou à l'absence de protocole de distanciation, de désinfection et de nettoyage sur le lieu de travail entreraient dans le champ d'application de la protection offerte par la Charte.

Dans son rapport, le Gouvernement indique qu'au Royaume-Uni, aucune mesure spécifique n'a été introduite durant la pandémie en ce qui concerne le droit de grève ou les services minimaux ou essentiels. Les droits syndicaux, y compris le droit de grève, n'ont pas été restreints ; l'exercice de ces droits devait cependant respecter les réglementations sanitaires, par exemple les règles de distanciation sociale. A l'île de Man, aucune mesure spécifique n'a été prise durant la pandémie pour garantir le droit de grève/restreindre le droit des travailleurs et des employeurs à mener des actions revendicatives.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- l'action collective légale est limitée aux conflits entre des travailleurs et leur employeur ;
- 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.