



Janvier 2026

Charte Sociale Européenne

Comité Européen des Droits Sociaux

Conclusions XXIII-1

ROYAUME-UNI

Ce texte peut subir des retouches de forme.

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 dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.¹

La Charte sociale européenne de 1961 a été ratifiée par le Royaume-Uni le 11 juillet 1962. Le délai pour la présentation au Conseil de l'Europe du 43e rapport sur l'application de ce traité était fixé au 31 décembre 2024 et le Royaume-Uni l'a présenté le 3 janvier 2025. Le 9 juillet 2025, une lettre a été envoyée au Gouvernement lui demandant des informations supplémentaires sur les articles 3§3, 6§1 et 6§4. Le Gouvernement a transmis sa réponse le 7 octobre 2025.

Le présent chapitre relatif au Royaume-Uni concerne 6 situations et comporte :

- 0 conclusion de conformité
- 6 conclusions de non-conformité : articles 3§1, 3§2, 5, 6§1, 6§2 et 6§4.

Le prochain rapport du Royaume-Uni devra être soumis le 31 décembre 2026.

¹Les conclusions ainsi que les rapports des Etats peuvent être consultés via le site internet du Conseil de l'Europe (www.coe.int/socialcharter/FR).

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

Paragraphe 1 - Règlements de sécurité et d'hygiène

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 3§1 de la Charte de 1961 (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 relevant du groupe thématique n° 1).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a estimé que la situation du Royaume-Uni n'était pas conforme à l'article 3§1 de la Charte de 1961, au motif que la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail ne couvre pas l'ensemble des travailleurs indépendants et employés de maison (Conclusions XXII-2 (2021)). Son appréciation portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées, y compris à la précédente conclusion de non-conformité dans le cadre des questions ciblées.

Droit à la déconnexion

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour s'assurer que les employeurs mettent en place des dispositions visant à limiter ou à décourager le travail en dehors des heures normales de travail (y compris au moyen d'un droit à la déconnexion). Il a également demandé comment était garanti le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail.

S'agissant de la Grande-Bretagne, le rapport fait état de l'absence de réglementation sur le droit à la déconnexion, mais renvoie à la réglementation pertinente sur le temps de travail, y compris les heures supplémentaires et les périodes de repos. Il indique également que le gouvernement s'est engagé à adopter un code de bonnes pratiques obligatoire qui donnerait des directives pratiques aux employeurs et aux travailleurs afin de gérer les contacts et les autres activités liées au travail en dehors des heures normales, notamment en prévoyant un droit à la déconnexion.

S'agissant de l'Irlande du Nord, le rapport indique également que les autorités compétentes réfléchissent actuellement à la possibilité d'intégrer des règles sur le droit à la déconnexion dans le futur projet de loi sur les droits en matière d'emploi pour des emplois de qualité. S'agissant de l'Île de Man, le rapport décrit en détail la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail visant à empêcher le travail en dehors des heures normales. Il existe notamment une obligation d'évaluer les risques associés au travail en dehors des heures normales, aux longues heures de travail et à l'absence de repos et de pauses d'une durée suffisante, dont la violation donnera lieu à des mesures coercitives.

Le Comité rappelle que, conformément aux obligations des États parties en vertu de l'article 3§2, afin de protéger la santé physique et mentale des personnes qui pratiquent le télétravail ou le travail à distance et de garantir le droit de tout travailleur à un environnement de travail sûr et sain, il est nécessaire de donner pleinement effet au droit des travailleurs de refuser d'effectuer un travail en dehors de leurs heures normales de travail (à l'exception du travail considéré comme des heures supplémentaires et pleinement reconnu en conséquence) ou pendant leurs vacances ou d'autres formes de congé (parfois appelé « droit à la déconnexion ») (Observation interprétative de l'article 3§2, Conclusions 2021).

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 3§1 de la Charte de 1961, au motif que les travailleurs n'ont pas le droit à la déconnexion.

Champ d'application personnel des règlements

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour garantir que les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les employés de maison sont

protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. Il a également demandé si les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficiaient du même niveau de protection que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée en vertu de la réglementation en matière de santé et de sécurité.

Travailleurs indépendants

Le rapport réitère les informations que le Comité a examinées précédemment (Conclusions XXII-2 (2021)). Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 3§2 de la Charte, tous les travailleurs, y compris les indépendants, doivent être couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, étant donné que les travailleurs salariés et indépendants sont normalement exposés aux mêmes risques (Conclusions 2003, Roumanie). En conséquence, il réitère sa précédente conclusion, à savoir que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 3§1 de la Charte de 1961, au motif que certaines catégories de travailleurs indépendants ne sont pas couvertes par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Télétravailleurs

Le rapport indique qu'en Grande-Bretagne, les télétravailleurs sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, qui prévoit notamment une évaluation des risques et une protection contre les risques liés à l'utilisation d'équipements informatiques. L'Irlande du Nord et l'Île de Man ont un cadre juridique similaire à celui de la Grande-Bretagne.

Employés de maison

Le rapport réitère les informations que le Comité a examinées précédemment (Conclusions XXI-2 (2017) et XXII-2 (2021)). En particulier, la législation en matière de santé et de sécurité ne couvre que les employés de maison recrutés par l'intermédiaire d'une agence pour l'emploi, et les travailleurs dont les fonctions vont au-delà des tâches purement domestiques. Le Comité rappelle que la réglementation en matière de santé et de sécurité doit s'appliquer à l'ensemble des lieux de travail, y compris lorsqu'il s'agit de domiciles privés, et qu'ainsi les employés de maison doivent être couverts (Conclusions 2009, Roumanie). En conséquence, il réitère sa précédente conclusion, à savoir que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 3§1 de la Charte de 1961, au motif que certaines catégories d'employés de maison ne sont pas couvertes par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Travailleurs temporaires

Le rapport indique que les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée ne doivent pas être traités différemment des autres travailleurs sur les plans de la santé et de la sécurité au travail.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 3§1 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- les travailleurs n'ont pas le droit à la déconnexion ;
- certaines catégories de travailleurs indépendants ne sont pas couvertes par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail ;
- certaines catégories d'employés de maison ne sont pas couvertes par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

Paragraphe 2 - Application des règlements de sécurité et d'hygiène

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 3§2 de la Charte de 1961 (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 n° 1).

Le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les catégories suivantes de travailleurs vulnérables : i) les travailleurs domestiques ; ii) les travailleurs des plateformes numériques ; iii) les télétravailleurs ; iv) les travailleurs détachés ; v) les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance ; vi) les travailleurs indépendants ; vii) les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Le rapport indique que la législation du Royaume-Uni en matière de santé et de sécurité s'applique de manière uniforme à l'ensemble des travailleurs, y compris aux personnes qui travaillent sur la base de contrats de travail atypiques. En cas d'allégation d'infraction, les autorités réglementaires mènent une enquête et peuvent prendre des mesures d'exécution proportionnées, notamment en formulant des conseils et des avis ou en engageant des poursuites, selon la gravité de l'infraction.

La Direction de la santé et de la sécurité de Grande Bretagne (Health and Safety Executive for Great Britain - HSE) et la Direction de la santé et de la sécurité d'Irlande du Nord (Health and Safety Executive for Northern Ireland – HSENI) fournissent des lignes directrices sur la gestion et l'évaluation des risques au travail. Le HSE et le HSENI sont habilités à prendre des mesures d'exécution proportionnées lorsqu'un employeur ne respecte pas ses obligations légales en matière de sécurité des travailleurs. Les problèmes et questions liées à la santé et à la sécurité peuvent être signalés au HSE et au HSENI via un portail internet, où ils seront triés par priorité et suivis de manière appropriée, et où les mesures d'exécution requises seront prises. Ces problèmes peuvent également être signalés par courrier électronique ou postal.

Sur l'Île de Man, en vertu de la loi relative à la santé et à la sécurité au travail (Health and Safety at Work etc. Act – HASWA), les employeurs ont l'obligation générale de garantir, dans la mesure du possible, la santé, la sécurité et le bien-être de leurs employés. Cette obligation inclut explicitement la mise en place d'une supervision nécessaire pour s'assurer que les salariés peuvent effectuer leur travail en toute sécurité. L'Inspection de la santé et de la sécurité au travail (HSWI) peut exiger des employeurs qu'ils démontrent leur respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité lors des inspections sur le lieu de travail. Elle vérifie notamment l'existence d'une supervision correcte lorsque des travailleurs vulnérables sont concernés.

En réponse à la demande d'informations complémentaires, le rapport indique que l'obligation de supervision est renforcée par le Règlement relatif à la gestion de la santé et de la sécurité au travail, qui impose aux employeurs de mettre en œuvre des dispositions efficaces en matière de planification, d'organisation, de contrôle, de surveillance et de révision des mesures de santé et de sécurité.

Travailleurs domestiques

En réponse à la demande d'informations complémentaires, le rapport indique que les salariés travaillant chez des particuliers, qu'ils soient indépendants, ou employés par une agence de

placement, ou ceux dont les fonctions s'étendent au-delà du cadre des tâches domestiques et impliquent, par exemple, la réalisation de soins de santé complexes ou nécessitent une formation spécialisée, sont couverts par la législation relative à la santé et à la sécurité au travail en Grande-Bretagne et en Irlande du Nord.

Sur l'île de Man, les travailleurs domestiques indépendants ou ceux employés par des agences dont les activités présentent des risques pour autrui relèvent du champ d'application de l'ordonnance de 2024 relative à la santé et à la sécurité au travail. La Direction de l'environnement, de l'alimentation et de l'agriculture, qui est l'autorité compétente en matière de santé et de sécurité, peut intervenir lorsque des activités professionnelles exercées chez des particuliers comportent des risques professionnels ou présentent des risques pour le public.

Le Comité observe que la législation en matière de santé et de sécurité s'applique uniquement aux travailleurs domestiques employés par une agence de placement et aux employés dont les fonctions dépassent le cadre des tâches domestiques (voir également la conclusion relative à l'article 3§1 de la Charte de 1961). Il observe en outre que la loi relative à la santé et à la sécurité au travail (HSWA) ne s'applique pas à l'emploi de travailleurs domestiques chez des particuliers, comme les nourrices, les cuisiniers ou les chauffeurs (voir les lignes directrices du HSE concernant les travailleurs domestiques). Le Comité estime que la situation n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte de 1961 au motif que certaines catégories de travailleurs domestiques ne sont pas soumises à une supervision en matière de santé et de sécurité au travail.

Travailleurs des plateformes numériques

Le rapport indique que la législation en matière de santé et de sécurité s'applique aux travailleurs des plateformes numériques comme à tout autre travailleur. Le rapport fournit des informations sur l'application de la législation en matière de santé et de sécurité et indique qu'elle est assurée respectivement par le HSE, le HSENI et l'Inspection de la santé et de la sécurité au travail.

Télétravailleurs

Le rapport indique que les télétravailleurs en Grande-Bretagne sont couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail qui les protège notamment contre les risques liés à l'usage d'équipements informatiques. Les employeurs sont tenus de procéder à des évaluations des risques en cas de télétravail. Le rapport indique que l'application de la législation en matière de santé et de sécurité est assurée respectivement par le HSE, le HSENI et l'Inspection de la santé et de la sécurité au travail.

Le Comité note qu'en vertu de l'article 3 de la Charte, les télétravailleurs, qui travaillent régulièrement en dehors des locaux de l'employeur en utilisant les technologies de l'information et de la communication, jouissent des mêmes droits et du même niveau de protection en matière de santé et de sécurité que les travailleurs qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

Les États parties doivent prendre des mesures pour veiller à ce que les employeurs respectent leur obligation de garantir des conditions de travail sûres et saines à leurs télétravailleurs. Ces obligations consistent notamment : i) à évaluer les risques associés à l'environnement de travail du télétravailleur ; ii) à fournir ou à garantir l'accès à un équipement ergonomique approprié et à un équipement de protection ; iii) à donner des informations et à offrir des formations aux télétravailleurs sur l'ergonomie, l'utilisation en toute sécurité des équipements, les risques physiques (comme les troubles musculosquelettiques ou la fatigue oculaire) et la prévention des risques psychosociaux (par exemple, l'isolement, le stress, la cyberintimidation, les déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée, notamment en lien avec la déconnexion numérique, et la surveillance numérique) ; iv) à tenir une documentation et des registres clairs ; v) à offrir un soutien approprié par l'intermédiaire de ressources

humaines ou d'agents/de services de santé et de sécurité ; vi) à veiller à ce que les télétravailleurs puissent être en mesure de signaler les accidents du travail ou les problèmes de santé et de sécurité rencontrés au cours du télétravail. Les États parties doivent également prendre des mesures pour garantir que les télétravailleurs respectent les directives et réglementations en matière de santé et de sécurité, et coopérer avec les employeurs et l'inspection du travail ou d'autres organismes chargés de l'application de la loi à cet effet.

L'inspection du travail ou d'autres organes de contrôle doivent être habilités à surveiller et à garantir efficacement le respect par les employeurs et les télétravailleurs des obligations en matière de santé et de sécurité. Cela implique : i) d'effectuer une supervision régulière et systématique, y compris des audits à distance ; ii) d'examiner les évaluations des risques effectuées par les employeurs et les documents de formation ; iii) de vérifier l'adéquation et l'efficacité des mesures de prévention prises par les employeurs ; iv) de disposer de ressources adéquates, d'une autorité légale et de pouvoirs clairement définis pour émettre des instructions correctives et imposer des sanctions proportionnées et dissuasives en cas de non-respect des règles.

Travailleurs détachés

En réponse à la demande d'informations complémentaires, le rapport indique que les travailleurs détachés par leur employeur en Grande-Bretagne et en Irlande du Nord sont protégés par la législation britannique en matière de santé et de sécurité pendant toute la durée de leur mission. Le rapport ajoute que l'employeur a l'obligation d'assurer leur sécurité sur le lieu de travail en évaluant et en identifiant les risques liés à leur activité professionnelle et en mettant en place des mesures visant à les supprimer ou à les contrôler, dans la mesure du possible.

Le rapport indique que, sur l'Île de Man, les employeurs sont tenus (i) de veiller à ce que les travailleurs de l'Île de Man détachés à l'étranger bénéficient de garanties équivalentes à celles prévues par la législation locale en matière de santé et de sécurité, et (ii) de se conformer à l'ordonnance de 2024 relative à la santé et à la sécurité au travail (HASWA), qui impose aux employeurs de prendre toutes les mesures raisonnablement possibles pour assurer la sécurité des travailleurs, y compris dans le contexte de leurs déplacements à l'international. Ces mesures incluent la supervision.

Travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance

En réponse à la demande d'informations complémentaires, le rapport indique que la législation sur la santé et la sécurité s'applique aux travailleurs sous-traitants. L'employeur doit leur fournir les informations nécessaires en matière de santé et de sécurité en ce qui concerne les travaux à effectuer, afin que ceux-ci puissent être exécutés en toute sécurité. Le HSE et le HSENI fournissent des conseils aux donneurs d'ordres et aux sous-traitants.

Le rapport ajoute que les travailleurs sous-traitants sur l'île de Man bénéficient de la protection offerte par les dispositions générales de la loi relative à la santé et à la sécurité au travail. En outre, le Règlement de 2003 relatif à la gestion de la santé et de la sécurité au travail ainsi que le Règlement relatif à la construction (conception et gestion) s'appliquent aux projets concernés, ce qui nécessite une coordination, des contrôles d'aptitude et une supervision continue.

Travailleurs indépendants

En réponse à la demande d'informations complémentaires, le rapport indique que les travailleurs indépendants sont protégés par la législation relative à la santé et à la sécurité au même titre que les autres travailleurs. Les travailleurs indépendants ont également le devoir d'assurer la sécurité de toute personne qui, dans le cadre de l'exécution de leur activité professionnelle indépendante, pourrait être exposée à des risques pour sa santé et sa sécurité. En Irlande du Nord, il incombe à tout travailleur indépendant d'exercer ses activités

professionnelles en veillant, dans la mesure du possible, à ne pas s'exposer et à ne pas exposer d'autres personnes concernées (qui ne sont pas ses employés) à des risques en matière de santé et de sécurité [en vertu de l'ordonnance de 1978 relative à la santé et à la sécurité au travail (Irlande du Nord)].

Le rapport indique que des mesures d'exécution, y compris des poursuites judiciaires, peuvent être prises à l'encontre des travailleurs indépendants qui n'auraient pas veillé, dans la mesure du possible, à ne pas exposer les personnes concernées par leur travail à des risques pour leur santé et leur sécurité.

Le rapport ajoute que, sur l'Île de Man, les travailleurs indépendants sont soumis à la législation sur la santé et la sécurité si leur activité présente un risque pour autrui ou s'ils travaillent dans des secteurs à haut risque (le bâtiment ou l'agriculture, par exemple). Les travailleurs indépendants sont tenus de procéder à des évaluations des risques et de mettre en œuvre des mesures de contrôle appropriées, conformément à la loi relative à la santé et à la sécurité au travail (HASWA).

Travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution

En réponse à la demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que le HSE et le HSENI ont pour mission de réglementer les risques sur le lieu de travail dans le cadre de la loi relative à la santé et à la sécurité au travail, de l'ordonnance relative à la santé et à la sécurité au travail (Irlande du Nord) et de dispositions connexes. Le rapport ajoute que lorsque des facteurs environnementaux peuvent avoir une incidence sur les risques professionnels, ces facteurs doivent être identifiés et des mesures de contrôle doivent être mises en place, comme pour tous les risques liés au lieu de travail. Les responsables doivent prendre « dans la mesure du possible » les mesures nécessaires pour protéger les personnes contre les risques. Le HSE et le HSENI fixent les résultats requis, mais ne prescrivent pas les moyens pour y parvenir.

Le rapport fournit des informations sur les mesures prises pour protéger les travailleurs contre les risques environnementaux sur l'Île de Man, et mentionne notamment les lignes directrices sur l'exposition à la chaleur, aux rayonnements ultraviolets et à la pollution, les obligations qui incombent aux employeurs en cas de conditions météorologiques extrêmes et l'intégration du thème de la santé au travail dans le plan relatif au changement climatique 2022-2027. Le rapport précise que la Direction de l'environnement, de l'alimentation et de l'agriculture, qui est l'autorité compétente en matière de santé et de sécurité sur l'île de Man, est chargée de l'application de la loi et propose un accompagnement, mène des inspections et publie des lignes directrices afin de garantir la conformité avec la loi dans tous les secteurs en ce qui concerne les pics de froid et les canicules sur le lieu de travail. L'objectif est de s'assurer que les employeurs surveillent les températures extrêmes susceptibles d'avoir une incidence sur la santé, la sécurité et le bien-être de leurs employés.

Le Comité rappelle que les États doivent contrôler efficacement l'application des normes relatives aux risques pour la sécurité et la santé liés au climat, notamment par le biais de mécanismes de surveillance appropriés, et doivent mener ces efforts en étroite consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les plans d'évaluation des risques et de prévention/protection devraient inclure des mesures visant à atténuer les effets du changement climatique sur la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs (par exemple, la fourniture d'équipements de protection individuelle, de vêtements appropriés, de protection solaire, d'hydratation, de ventilation, ainsi que l'introduction d'horaires de travail réduits ou flexibles et la fourniture d'un soutien en matière de santé mentale et d'autres services d'aide, le cas échéant). Le Comité souligne en outre l'importance de fournir des conseils et une formation aux employeurs et aux travailleurs, ainsi que de mener des activités de sensibilisation, de collecter des données et de mener des recherches sur l'impact du changement climatique.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte de 1961 au motif que certaines catégories de travailleurs domestiques ne sont pas soumises à une supervision en matière de santé et de sécurité au travail.

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport présenté par le Royaume-Uni ainsi que des commentaires soumis par l'Institute of Employment Rights (IER).

Il rappelle qu'aux fins du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions relevant du groupe thématique n° 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Liberté syndicale positive

Dans sa question ciblée a), le Comité a demandé quelles mesures avaient été prises pour encourager ou renforcer la liberté positive d'association des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs (par exemple, l'économie à la demande).

Dans sa réponse, le rapport indique que le gouvernement s'est engagé à renforcer les droits des travailleurs en leur donnant les moyens de s'organiser collectivement par le biais des syndicats.

Le rapport précise que le nouveau projet de loi sur les droits en matière d'emploi abroge les restrictions antérieures sur l'activité syndicale et modernise et simplifie les règles régissant la reconnaissance légale des syndicats. Le Comité note, d'après les sites web officiels (<https://www.gov.uk/>), que le projet de loi vise en particulier à renforcer le droit d'accès des syndicats, notamment en prévoyant un accès numérique, en introduisant de nouveaux droits et protections pour les représentants syndicaux, en simplifiant le processus de reconnaissance des syndicats, notamment en prévoyant de meilleures conditions d'accès pour les syndicats et en traitant plus efficacement les pratiques déloyales, et en introduisant l'obligation pour les employeurs d'informer les travailleurs de leur droit d'adhérer à un syndicat.

Selon le rapport, le gouvernement s'est engagé à mener des consultations en vue de mettre en place un cadre plus simple en deux parties qui établit une distinction entre les travailleurs et les véritables travailleurs indépendants. Il s'est également engagé à mener des consultations sur de nouvelles protections pour les travailleurs indépendants, notamment le droit à un contrat écrit et l'extension des protections en matière de santé et de sécurité et de liste noire aux travailleurs indépendants.

En ce qui concerne l'Irlande du Nord, le rapport indique que le département de l'économie du ministère de l'économie a mené une consultation publique en 2024 sur le projet de loi sur les droits du travail. Il précise en outre que des documents d'orientation sur l'adhésion à un syndicat et les droits des travailleurs ont été élaborés à l'intention des participants.

Le Comité note, d'après le document de consultation publique (The Good Jobs Employment Rights Bill, Public Consultation, juillet 2024), que la consultation visait à recueillir l'avis du public, des parties prenantes et des parties intéressées sur une série de droits en matière d'emploi en vue d'améliorer le cadre juridique du droit du travail en Irlande du Nord. Le Comité note que la consultation et le document de consultation accordent une attention particulière au travail sur les plateformes numériques. Le document de consultation reconnaît qu'il y a eu une augmentation significative des nouvelles formes de travail, telles que le travail « à la demande » ou le travail organisé par le biais de plateformes numériques, et que ces formes de travail peuvent offrir aux travailleurs une plus grande flexibilité, mais peuvent également les exposer à des conditions de travail précaires ou incertaines. Le document souligne la nécessité de mettre en œuvre des règles visant à introduire une présomption de relation de travail (par opposition au travail indépendant) dans le travail sur les plateformes numériques. En particulier, le questionnaire joint au document de consultation demande spécifiquement

aux participants de donner leur avis sur les relations de travail des personnes travaillant sur les plateformes numériques et s'il existe des secteurs où le faux travail indépendant pourrait être particulièrement répandu.

En ce qui concerne l'île de Man, le rapport indique que le gouvernement de l'île dispose actuellement d'un code de bonnes pratiques sur la reconnaissance légale des syndicats et mène actuellement une consultation sur la reconnaissance légale des syndicats sur le lieu de travail. Le Comité note, d'après le site web du ministère de l'Entreprise et de l'Innovation du gouvernement de l'île de Man (www.iomdfenterprise.im), que les thèmes abordés dans le cadre de la consultation sur la législation syndicale comprennent notamment les préavis requis pour les actions collectives, les actions collectives dans les services essentiels et les exigences légales pour la reconnaissance des syndicats.

Dans ses commentaires, l'IER indique que les employeurs peuvent porter atteinte aux droits syndicaux des travailleurs en les faisant passer pour des travailleurs indépendants. L'IER se réfère à l'affaire *R (Independent Workers Union of Great Britain) c. Central Arbitration Committee, Roo Foods Ltd (t/a Deliveroo)* [2023] et indique que dans cette affaire, les tribunaux nationaux ont considéré que les chauffeurs Deliveroo ne relevaient pas de la définition de « travailleur » car ils n'étaient pas dans une relation de travail puisqu'ils avaient le droit d'engager un remplaçant pour effectuer leur travail, et qu'ils étaient donc des travailleurs indépendants. Selon l'IER, cette décision a pour conséquence que ces travailleurs n'ont pas le droit de former un syndicat. L'IER souligne également que le droit de faire appel à un remplaçant est inséré unilatéralement dans les contrats par l'employeur. Par conséquent, les travailleurs indépendants, tels que les livreurs Deliveroo, ne peuvent pas former leur propre syndicat, ce qui, selon l'IER, constitue une violation fondamentale de l'article 5 de la Charte. L'IER indique que, bien que l'on ne sache pas combien de travailleurs indépendants sont employés dans le secteur de la livraison et soumis à des clauses de remplacement, le nombre total de travailleurs indépendants est actuellement estimé à 4,7 millions au Royaume-Uni.

Le Comité comprend, d'après les observations présentées par l'IER concernant l'affaire *Independent Workers Union of Great Britain c. Central Arbitration Committee* (2023), que la simple insertion de clauses de substitution dans les contrats de travail, ou de clauses refusant toute obligation d'accepter ou de fournir du travail, même lorsque ces clauses ne reflètent pas la relation de travail réelle, suffit à porter atteinte aux droits syndicaux de ces travailleurs. Le Comité n'a pas connaissance de mesures prises par le gouvernement pour garantir les droits syndicaux des travailleurs de plateformes dont le contrat de travail comprend une « clause de substitution ». En outre, le Comité note également, d'après des sources extérieures (Keith Ewing, *Judicial Backpedaling on Trade Union Rights in the Gig Economy: Deliveroo in the United Kingdom* Supreme Court, 13 décembre 2023, <https://www.ier.org.uk/comments/judicial-backpedaling-on-trade-union-rights-in-the-gig-economy/>), que selon le Comité central d'arbitrage (qui est l'organisme statutaire chargé des questions relatives à la reconnaissance syndicale et à la négociation collective), la substitution est très rare dans la pratique, car il n'est pas nécessaire pour un livreur d'engager un remplaçant, puisqu'il n'a pas besoin de se connecter à l'application s'il ne souhaite pas accepter une mission ou s'il n'est pas disponible pour travailler.

Le Comité estime donc des mesures n'ont pas été prises pour encourager ou renforcer la liberté d'association positive des travailleurs de l'économie à la demande.

Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective

En réponse à la demande d'informations du Comité concernant les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective (question ciblée b)), le rapport fournit la définition d'une association d'employeurs telle qu'elle figure à l'article 122 de la loi de 1992 sur les syndicats

et les relations de travail (consolidation). Selon cette disposition, une « association d'employeurs » désigne une organisation (temporaire ou permanente) qui se compose entièrement ou principalement d'employeurs ou de propriétaires individuels d'entreprises et dont les principaux objectifs comprennent la réglementation des relations entre les employeurs et les travailleurs ou les syndicats ; ou qui se compose entièrement ou principalement d'organisations constituantes ou affiliées, ou de représentants de ces organisations constituantes ou affiliées, et dont les principaux objectifs comprennent la réglementation des relations entre les employeurs et les travailleurs ou entre les employeurs et les syndicats.

Le Comité ne trouve aucun autre cadre de critères pour la reconnaissance des organisations patronales aux fins du dialogue social et des négociations collectives dans la loi sur les syndicats et les relations de travail (consolidation). Le Comité note, d'après des sources externes (eurofound.europa.eu), que les organisations patronales participent effectivement aux négociations collectives et au dialogue social dans le cadre d'accords plus informels et volontaires, en particulier dans les secteurs dotés de structures collectives bien établies. Lorsque des associations patronales existent, elles participent généralement aux négociations sur la base de pratiques établies ou d'un consentement mutuel.

Le Comité ne trouve pas non plus de critères permettant de déterminer la reconnaissance des organisations patronales aux fins du dialogue social et des négociations collectives dans la loi de 2006 sur l'emploi (partie 2 - Négociations collectives), la loi de 1991 sur les syndicats (de l'île de Man) et l'arrêté de 1995 sur les syndicats et les relations de travail (Irlande du Nord).

Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective. Il a, en particulier, demandé des informations sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires, et sur l'existence d'autres structures de représentation au niveau de l'entreprise, tels que les représentants élus des travailleurs (question ciblée c)).

Dans sa réponse, le rapport indique qu'en vertu de la loi de 1992 sur les syndicats et les relations de travail (consolidation), un « syndicat » désigne une organisation (temporaire ou permanente) composée entièrement ou principalement de travailleurs et dont les principaux objectifs comprennent la réglementation des relations entre les travailleurs et les employeurs ou les associations d'employeurs ; ou qui est composée entièrement ou principalement d'organisations constitutives ou affiliées ou de représentants de ces organisations constitutives ou affiliées, et dont les principaux objectifs comprennent la réglementation des relations entre les travailleurs et les employeurs.

Selon le rapport, cette loi régit les deux voies de reconnaissance des syndicats, à savoir la reconnaissance volontaire et la reconnaissance légale. L'approche la plus simple pour la reconnaissance d'un syndicat consiste en un accord volontaire entre le syndicat et l'employeur. La reconnaissance légale est requise lorsqu'un employeur refuse de reconnaître un syndicat et que ce dernier souhaite imposer à l'employeur une négociation collective obligatoire. Le droit d'imposer une négociation collective obligatoire est soumis aux conditions suivantes : • La procédure légale ne s'applique qu'aux entreprises employant au moins 21 travailleurs et aux syndicats disposant d'un certificat d'indépendance. • Une demande dans le cadre de la procédure légale doit être adressée par écrit par le syndicat à l'employeur et identifier clairement l'« unité de négociation » concernée, c'est-à-dire l'ensemble des employés qui seront représentés par le syndicat lorsqu'il sera reconnu. Le syndicat doit également démontrer qu'au moins 10 % des travailleurs de l'unité de négociation sont membres du syndicat et que la majorité des travailleurs de l'unité soutiennent le syndicat dans la conduite des négociations collectives. Le syndicat doit représenter soit des travailleurs, soit

des employés. Les travailleurs indépendants sont exclus du droit à la négociation collective obligatoire, mais ils conservent le droit à la négociation collective volontaire.

Si l'employeur refuse de reconnaître le syndicat ou ne répond pas, le syndicat demande alors sa reconnaissance au Comité central d'arbitrage. Le Comité central d'arbitrage (CAC) est un tribunal indépendant doté de pouvoirs légaux pour résoudre certains types de conflits collectifs en Grande-Bretagne, notamment en ce qui concerne la reconnaissance légale des syndicats et la divulgation d'informations aux syndicats. Des critères similaires s'appliquent à cet égard sur l'île de Man et en Irlande du Nord.

En ce qui concerne les syndicats minoritaires, le rapport indique qu'un employeur est libre de reconnaître plusieurs syndicats sur un même lieu de travail.

En ce qui concerne les structures de représentation alternatives, le rapport indique que la législation nationale confère aux employés le droit d'être informés et consultés en permanence sur les développements survenant sur le lieu de travail. Lorsqu'une demande valable est formulée par les employés, l'employeur doit négocier un accord d'information et de consultation avec les représentants des employés et prendre des dispositions pour que les employés désignent ou élisent des représentants à la négociation ; informer par écrit le personnel des représentants qui ont été désignés ou élus et inviter les représentants à la négociation à négocier un accord d'information et de consultation couvrant tous les employés et précisant les circonstances dans lesquelles l'employeur informera et consultera les employés.

Droit syndical de la police et des forces armées

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si et dans quelle mesure le droit syndical était garanti aux membres de la police et des forces armées (question ciblée d)).

En ce qui concerne les policiers, le rapport indique que ceux-ci sont des fonctionnaires de la Couronne occupant le poste d'agent de police et qu'ils ne sont pas autorisés à adhérer à un syndicat. Les agents jusqu'au grade d'inspecteur en chef inclus sont représentés par d'autres organismes officiels, à savoir la Fédération de la police d'Angleterre et du Pays de Galles, la Fédération de la police écossaise, la Fédération de la police d'Irlande du Nord et la Fédération de la police de l'île de Man. Il s'agit d'associations de personnel de police créées par la loi pour représenter et soutenir les agents de police sur des questions telles que les salaires, les indemnités, les conditions de travail et d'autres questions, qui opèrent par l'intermédiaire de sections locales/régionales.

Le Comité note, d'après des sources officielles, que la Fédération de la police d'Angleterre et du Pays de Galles (PFEW) a été créée en vertu de la loi de 1996 sur la police en tant qu'association statutaire du personnel pour les agents de police, du grade de constable à celui d'inspecteur en chef. Conformément à l'article 59 de la loi sur la police, la Fédération de la police représente les membres des forces de police d'Angleterre et du Pays de Galles, ainsi que les agents spéciaux nommés pour une zone de police en Angleterre et au Pays de Galles, dans toutes les questions touchant à leur bien-être et à leur efficacité. Elle représente les membres des forces de police dans les procédures disciplinaires concernant la conduite, l'efficacité et l'efficacité des membres des forces de police, y compris les procédures dans les cas où ces personnes peuvent faire l'objet d'un licenciement.

Le Comité note en outre, d'après un document d'information officiel de la Fédération de la police (Police Federation, Working for you, to represent, influence and negotiate (www.polfed.org)), que la Fédération participe au processus de collecte de preuves de l'Organisme d'examen de la rémunération de la police (PRRB). Elle représente et soutient les policiers sur des questions telles que les salaires, les indemnités, les conditions de travail, et fournit des conseils et exerce des pressions sur les questions opérationnelles liées au maintien de l'ordre, influence la législation et dispense des formations sur des questions telles que l'égalité, la promotion, la discipline et la santé et la sécurité.

En ce qui concerne les forces armées, le rapport indique que la législation syndicale exclut spécifiquement le personnel des forces armées des relations collectives de travail. Le personnel des forces armées n'est donc pas autorisé à adhérer à un syndicat indépendant à des fins de négociation collective. Le rapport indique en outre que le gouvernement continue de revoir ses politiques en matière de représentation collective des forces armées, afin de s'assurer qu'elles sont conformes aux normes internationales.

Le Comité rappelle que dans ses conclusions 2022 (article 5, Royaume-Uni), il a estimé que la situation au Royaume-Uni n'était pas conforme à l'article 5 de la Charte, notamment au motif que le droit d'organisation n'était pas garanti aux membres des forces armées. Le Comité comprend que les dispositions législatives qui l'ont conduit à constater une violation de l'article 5 de la Charte n'ont pas été modifiées entre-temps.

Le Comité réitère donc sa conclusion de non-conformité à cet égard.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation au Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que :

- des mesures n'ont pas été prises pour encourager ou renforcer la liberté d'association positive des travailleurs de plateformes ;
- le droit d'organisation n'est pas garanti aux membres des forces armées.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni et dans les commentaires soumis par l'Institute of Employment Rights (IER).

Le Comité rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§1 de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Mesures visant à favoriser la consultation paritaire

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles étaient les mesures prises par le gouvernement pour favoriser la consultation paritaire.

Le rapport indique que le gouvernement mène régulièrement des consultations sur d'importantes questions de politique générale en appliquant les bons principes juridiques et procéduraux. Ces consultations impliquent les organisations d'employeurs et les syndicats, ainsi que d'autres personnes telles que les travailleurs, les propriétaires de petites entreprises et les usagers de services publics et privés.

Le règlement relatif à l'information et à la consultation des salariés (ICE) habilite ces derniers à demander la conclusion d'un accord formel reconnaissant leur droit d'être informés et consultés sur des questions et décisions importantes. Ils doivent au minimum être informés des activités et de la situation économique de l'entreprise, et ils doivent être informés et consultés en ce qui concerne les perspectives d'emploi et les décisions susceptibles d'entraîner des changements substantiels dans l'organisation du travail ou dans les relations contractuelles.

Sans contester les faits présentés par le gouvernement, l'IER considère que ce dernier n'a pas favorisé les consultations paritaires au sens de l'article 6§1. Selon l'IER, hormis le règlement ICE, le gouvernement n'a adopté aucune mesure visant à favoriser les consultations entre les partenaires sociaux. Il n'existait pour ainsi dire aucun mécanisme formel permettant au gouvernement de consulter les partenaires sociaux, à l'instar des anciennes institutions tripartites qui avaient été supprimées dans les années 80. En 2023, le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a demandé expressément au gouvernement d'échanger avec les partenaires sociaux au sujet des difficultés liées aux dispositions législatives applicables aux grèves de solidarité, conformément à la liberté syndicale. Selon l'IER, le fait que le gouvernement n'ait pris aucune mesure de nature à favoriser la consultation demandée a montré qu'il ne se conformait pas à l'article 6§1.

Le Comité rappelle qu'il a précédemment jugé les mécanismes d'engagement des consultations paritaires prévus par le règlement ICE conformes à l'article 6§1 de la Charte (Conclusions XX-3). Il estime toutefois que les observations présentées par l'IER révèlent des lacunes dans la promotion du dialogue social sur des questions d'intérêt commun.

En Irlande du Nord, l'ICE de 2005 prévoit que les salariés peuvent demander à leur employeur de mettre en place un dispositif visant à les informer et à les consulter sur les questions concernant l'entreprise. Des documents d'information et d'orientation sur ce règlement sont accessibles au public. En outre, cette thématique est examinée dans le cadre de la consultation menée par le ministère de l'Emploi sur le projet de loi sur les droits en matière d'emploi et d'accès à des emplois de qualité.

Les autorités de l'île de Man gèrent un forum des relations professionnelles que les représentants des syndicats peuvent utiliser pour débattre avec des représentants des autorités de questions concernant notamment les salariés du secteur public.

Questions d'intérêt commun ayant fait l'objet de consultations paritaires et d'accords

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles questions d'intérêt commun avaient fait l'objet d'une consultation paritaire au cours des cinq dernières années, quels accords avaient été adoptés à la suite de ces discussions et de quelle manière ces accords avaient été mis en œuvre.

Selon le rapport, les consultations entre les employeurs et les salariés relèvent de la sphère privée, et le gouvernement ne reçoit ni n'enregistre de données concernant ces consultations hormis celles qui se rapportent aux licenciements collectifs (et qui sont collectées par le Service des indemnités de licenciement) et aux plaintes. Tout salarié qui considère ne pas avoir été dûment consulté dans les conditions énoncées dans le règlement ICE peut porter plainte devant la Commission centrale d'arbitrage.

Le Comité rappelle que la consultation doit porter sur toutes les questions d'intérêt commun, et plus particulièrement sur les points suivants : productivité, efficacité, santé, sécurité et bien-être sur le lieu du travail et autres questions d'ordre professionnel, problèmes économiques et questions sociales (Conclusions I (1969), Observation interprétative relative à l'article 6§1 et Conclusions V (1977), Irlande). Le Comité prend note de l'observation figurant dans le rapport du gouvernement selon laquelle celui-ci n'obtient pas de données sur les consultations paritaires et ne tient pas de registre à ce sujet, puisque ces consultations sont considérées comme une affaire privée entre employeurs et salariés.

Selon d'autres sources consultées par le Comité, le système de relations professionnelles en vigueur au Royaume-Uni se caractérise par des relations établies sur une base volontaire entre les partenaires sociaux, l'État intervenant a minima. La négociation collective s'inscrit dans un cadre très décentralisé et se déroule de manière peu coordonnée, puisqu'elle est la plupart du temps menée sur le lieu de travail ou au niveau de l'établissement (Eurofound, Working life in the United Kingdom; 2019, cadre général et contexte des relations professionnelles).

Le Comité estime que le fait que le gouvernement considère les consultations paritaires comme une question privée entre employeurs et employés ne les dispense pas de leurs obligations de déclaration en vertu de la Charte. Le Comité conclut qu'il n'a pas été établi que des consultations paritaires aient été menées sur toutes les questions d'intérêt commun.

Consultation paritaire sur la transition numérique et la transition verte

Dans une question ciblée, le Comité a demandé s'il y avait eu une consultation paritaire sur des sujets liés i) à la transition numérique ou ii) à la transition verte.

Transition numérique

Selon le rapport, dans le prolongement du volet thématique « L'avenir du travail » du Sommet international pour l'action sur l'IA accueilli par la France et des initiatives complémentaires du G7 et de l'OCDE, le Royaume-Uni a entrepris de définir le rôle de la transparence et de la consultation dans le déploiement de l'IA sur le lieu de travail.

En réponse à une demande d'informations complémentaires, le rapport indique que, dans le cadre du projet « Plan to Make work Pay », le gouvernement met en place une nouvelle approche de partenariat fondée sur la coopération et la négociation, qui prévoit que le gouvernement, les employeurs et les syndicats travaillent ensemble pour relever les défis qui pèsent sur l'économie.

Le plan comprend des propositions sur la technologie et la surveillance sur le lieu de travail, notamment pour examiner ce que l'IA et les nouvelles technologies signifient pour le travail, les emplois et les compétences ; pour promouvoir les meilleures pratiques en matière de protection contre l'atteinte à la vie privée par le biais des technologies de surveillance, des logiciels espions et des décisions algorithmiques discriminatoires ; et pour soumettre

l'introduction des technologies de surveillance sur le lieu de travail à la consultation et à la négociation avec les représentants syndicaux ou les représentants des employés.

La mise en œuvre de ces propositions est actuellement en cours d'élaboration et une consultation publique sur les technologies de surveillance ainsi que des négociations avec les syndicats et les représentants du personnel seront lancées en temps voulu. Cela s'inscrit dans le cadre du travail approfondi du gouvernement britannique sur la politique de l'emploi et les changements législatifs, qui implique une consultation à tous les niveaux avec les représentants des employeurs et des travailleurs.

Le ministère des Sciences, de l'Innovation et de la Technologie (DSIT) s'est engagé à soutenir les start-ups et les petites et moyennes entreprises (PME) dans la mise en œuvre de pratiques responsables en matière d'IA. Pour y parvenir, le DSIT a développé l'outil "AI Management Essentials" (AIME), une ressource d'auto-évaluation qui distille les principes clés des cadres de gouvernance existants en matière d'IA afin de guider les entreprises, en particulier les PME, dans l'adoption de bonnes pratiques de base. Au début de l'année, une consultation publique a été lancée afin de s'assurer que cet outil répond aux besoins des entreprises. Les réponses à cette consultation, ainsi que les révisions apportées à l'outil, seront publiées en septembre 2025. Une fois publié, l'AIME servira de modèle pour l'adoption systématique d'une IA responsable et aidera les petites entreprises à impliquer leurs employés dans le processus de mise en œuvre de l'IA.

Le Comité note que le gouvernement est en train de mettre en place des outils pour mener une large consultation sur les questions liées à la transition numérique. Il constate toutefois que le rapport ne contient aucun exemple concret de consultations conjointes entre les partenaires sociaux déjà menées sur ces questions. Le Comité conclut qu'il n'a pas été établi que des consultations paritaires aient été menées sur des sujets liés à la transition numérique.

Transition verte

Conscient des défis cruciaux en matière de main-d'œuvre que pose la transition énergétique, le gouvernement a créé le Bureau des emplois dans l'énergie propre au sein du ministère de la Sécurité énergétique et de la Neutralité carbone. Ce bureau est chargé de veiller à ce que les emplois dans l'énergie propre soient non seulement abondants, mais aussi de qualité, en se concentrant sur un salaire équitable, des conditions d'emploi favorables et de bonnes conditions de travail.

Selon le rapport, le gouvernement coopère activement avec les principales parties prenantes, notamment les syndicats et les dirigeants du secteur privé, pour maintenir la qualité des emplois au premier rang de ses efforts.

Selon d'autres sources consultées par le Comité, en 2022, les travailleurs et les employeurs ont collaboré avec le gouvernement pour établir un « passeport formation aux énergies propres », destiné à aider les travailleurs du secteur du pétrole et du gaz en mer à acquérir des compétences transférables dans le secteur des énergies renouvelables en mer (document de conférence de l'OIT intitulé « Parvenir à une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous », 2023).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que :

- des consultations paritaires ont été menées sur toutes les questions d'intérêt commun ;
- des consultations paritaires ont été menées sur des sujets liés à la transition numérique.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni et des commentaires de l'Institute of Employment Rights (IER).

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 6§2 de la Charte de 1961 (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 1).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a 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 proposaient des incitations financières à leurs salariés pour les amener à s'exclure eux-mêmes de la négociation collective (Conclusions XXII-3 (2022)). Son appréciation portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées, y compris à la précédente conclusion de non-conformité dans le cadre des questions ciblées.

Coordination de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la manière dont la négociation collective était coordonnée entre les différents niveaux de négociation. L'objectif était d'obtenir des précisions sur des facteurs tels que les clauses *erga omnes* et d'autres mécanismes d'extension des conventions collectives, ainsi que sur le principe de faveur et sur la possibilité plus ou moins grande que des accords adoptés au niveau local ou par l'employeur dérogent à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur.

Le rapport ne fournit aucune information précise en réponse à la question ciblée.

Le Comité fait observer que le principe de faveur établit une hiérarchie entre les normes juridiques et entre les conventions collectives conclues aux différents niveaux. En application de ce principe, il est généralement admis que les conventions collectives ne peuvent pas affaiblir la protection conférée par la législation et que les négociations collectives d'un niveau inférieur peuvent seulement améliorer les conditions énoncées dans les conventions collectives d'un niveau supérieur. Le principe de faveur a pour but de garantir un socle minimum de droits aux travailleurs.

Le Comité considère que le principe de faveur est un élément essentiel du bon fonctionnement d'un système de négociation collective au sens de l'article 6§2 de la Charte de 1961, au même titre que d'autres caractéristiques présentes dans le droit et la pratique des États parties, comme le recours à des clauses *erga omnes* et à des mécanismes d'extension. Ces caractéristiques sont généralement communes aux systèmes de négociation sectorielle étoffés, qui offrent une large couverture et sont souvent associés à une meilleure protection du travail.

Parallèlement, le Comité note que certains États parties prévoient la possibilité de s'écarter des conventions collectives de niveau supérieur en recourant à des clauses d'exclusion, de sauvegarde ou de dérogation. Il scrute de près ce type de clauses, en se fondant sur les exigences de l'article 31 de la Charte de 1961. Par principe, il estime que leur utilisation doit être strictement encadrée et librement acceptée et que les droits fondamentaux doivent toujours être protégés. En tout état de cause, les dérogations ne doivent pas devenir un moyen d'affaiblir systématiquement la protection du travail.

Promotion de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les obstacles qui entravent la négociation collective à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'économie

(par exemple la décentralisation de la négociation collective). Il a également demandé à être informé des mesures prises ou prévues pour surmonter ces obstacles, de leur calendrier et des résultats attendus ou obtenus.

Le rapport indique que le Royaume-Uni a une structure de négociation collective très décentralisée, l'essentiel de la négociation collective ayant lieu au niveau de l'entreprise, ce qui vaut également pour l'île de Man. En Irlande du Nord, les structures de négociation collective sont principalement présentes dans le secteur public, à l'exception du secteur agricole, qui a conservé le Comité des salaires des salariés agricoles.

Le rapport précise que le recours à la négociation collective et la syndicalisation n'ont cessé de diminuer depuis les années 1970. Cela s'explique par le déclin des industries lourdes employant de la main-d'œuvre fortement syndiquée, par les difficultés à syndiquer les travailleurs de nouveaux secteurs comme le secteur des technologies et des services, par les restrictions légales imposées au droit des syndicats d'accéder aux lieux de travail pour recruter de nouveaux adhérents, ou encore par les dispositions réglementaires rigoureuses faisant obstacle à la reconnaissance des syndicats.

Le gouvernement prévoit de surmonter ces obstacles par une série de mesures. En particulier, un nouveau projet de loi sur les droits en matière d'emploi, en attente d'adoption par le parlement, améliorera les règles régissant la reconnaissance des syndicats. De plus, le gouvernement met actuellement en place des accords sectoriels de rémunération équitable, en commençant par les services sociaux aux adultes, afin d'étendre la couverture conventionnelle sectorielle.

En Irlande du Nord, le gouvernement recueille des informations sur la négociation collective et prévoit de publier une analyse des réponses à la consultation et des mesures prises par les pouvoirs publics. Sur l'île de Man, le gouvernement mène une consultation sur l'opportunité d'adopter des dispositions légales pour la reconnaissance des syndicats.

L'IER indique, dans ses commentaires, que la couverture conventionnelle a fortement diminué depuis les années 1980 et s'élève actuellement à environ 25 %. Cette évolution serait due à une série de mesures législatives adoptées au cours de cette période, qui ont progressivement érodé les conventions collectives, en particulier au niveau sectoriel. L'IER considère que le projet de loi sur les droits en matière d'emploi ne contribue guère à enrayer, et encore moins à inverser, ce déclin. Si l'amélioration des règles relatives à la reconnaissance des syndicats pourrait contribuer à revitaliser la négociation collective au niveau des entreprises, le projet de loi ne contient aucune mesure visant à remédier à la crise au niveau sectoriel. L'IER souligne que les amendements au projet de loi qui auraient permis au secrétaire d'État d'instaurer la négociation collective sectorielle dans tout secteur de l'économie ont été rejetés par le gouvernement et que le projet de loi ne prévoit donc aucun mécanisme permettant de développer la négociation sectorielle à l'avenir. En outre, le projet de loi ne cherche pas à réintroduire les mécanismes d'extension abolis par les gouvernements précédents ni à supprimer l'interdiction de faire grève contre toute personne autre que son propre employeur, ce qui rend la négociation sectorielle pratiquement impossible. L'IER considère également que les accords de rémunération équitable mentionnés par le gouvernement ne relèvent pas de la négociation collective au sens du droit national ou international.

Le Comité note qu'une couverture conventionnelle élevée et stable est généralement associée à des systèmes de négociation collective fondés sur des accords multi-employeurs, principalement sectoriels (voir, entre autres, OCDE, *Membership of unions and employers' organisations, and bargaining coverage: Standing, but losing ground*, Note de synthèse de l'OCDE, 2025). Comme l'a également reconnu le gouvernement, le système de négociation collective au Royaume-Uni repose principalement sur les entreprises, se caractérise par une couverture conventionnelle relativement faible et est dépourvu de véritables mécanismes de coordination. Le rapport contient des informations très limitées sur l'application concrète des dispositions légales, tandis que les mesures envisagées pour promouvoir la négociation

collective conformément à l'article 6§2 de la Charte de 1961 semblent insuffisantes. Le Comité note également que le rapport ne contient pas d'informations sur l'état actuel de la situation qu'il a précédemment jugée non conforme à l'article 6§2, au motif que les travailleurs et les syndicats n'avaient pas le droit d'engager une action en justice contre les employeurs qui proposaient des incitations financières à leurs salariés pour les amener à s'exclure eux-mêmes de la négociation collective (Conclusions XXII-3 (2022)). Par conséquent, le 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 la promotion de la négociation collective est insuffisante.

Travailleurs indépendants

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises ou prévues pour garantir le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés.

Le rapport indique qu'en Grande-Bretagne, la négociation collective est accessible à toutes les catégories de travailleurs, y compris aux travailleurs indépendants et aux personnes économiquement dépendantes. Par exemple, le Barreau pénal négocie avec le gouvernement le montant des honoraires versés au titre de l'aide juridique aux avocats salariés comme indépendants, et le Syndicat national des journalistes représente aussi bien les journalistes salariés que pigistes. Sur l'île de Man, aucune mesure n'a été prise ou n'est actuellement envisagée pour garantir le droit à la négociation collective des travailleurs économiquement dépendants ou indépendants. Cependant, le rapport ne fournit aucune information sur la situation des travailleurs de l'économie des plateformes et de l'économie à la tâche dans ce contexte.

L'IER indique dans ses commentaires que les travailleurs de l'économie à la demande ne disposent pas de mécanisme juridique effectif qui leur permettrait de prendre part à la négociation collective. Le Comité renvoie également à son appréciation au titre de l'article 5 de la Charte de 1961 concernant le Royaume-Uni, à l'issue de laquelle il a conclu à la non-conformité de la situation, au motif que des mesures n'ont pas été prises pour encourager ou renforcer la liberté d'association positive des travailleurs de plateformes.

Le Comité rappelle que les mutations rapides et profondes du monde du travail conduisent à une prolifération d'accords contractuels conçus pour éviter toute relation d'emploi et pour reporter le risque sur l'exécutant. Il en résulte qu'un nombre croissant de travailleurs qui dépendent *de facto* d'un ou de plusieurs employeurs de main-d'œuvre ne relèvent plus de la définition traditionnelle du salarié (*Irish Congress of Trade Unions (ICTU) c. Irlande*, réclamation n° 123/2016, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2018, § 37). Pour déterminer le type de négociation collective protégé par la Charte, il ne suffit pas de s'appuyer sur la distinction entre salarié et travailleur indépendant, le critère décisif étant plutôt de savoir s'il existe un rapport de force déséquilibré entre le travailleur et la personne à qui il fournit son travail. Lorsque les fournisseurs de main-d'œuvre n'ont pas d'influence substantielle sur le contenu des conditions contractuelles, ils doivent avoir la possibilité d'améliorer ce déséquilibre par la négociation collective (*ICTU c. Irlande*, § 38).

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que des mesures suffisantes aient été prises pour promouvoir le droit à la négociation collective des travailleurs de l'économie des plateformes et de l'économie à la tâche.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- la promotion de la négociation collective est insuffisante ;
- il n'est pas établi que des mesures suffisantes aient été prises pour promouvoir le droit à la négociation collective des travailleurs de l'économie des plateformes et de l'économie à la tâche.

Article 6 – Droit de négociation collective

Paragraphe 4 – Actions collectives

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni et dans les commentaires transmis par l'Institute of Employment Rights.

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 6§4 de la Charte (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 1).

Son appréciation portera sur les informations fournies par les autorités en réponse aux questions ciblées.

Interdiction du droit de grève

Dans les questions ciblées, le Comité a demandé aux États parties d'indiquer les secteurs dans lesquels le droit de grève est interdit et de donner des détails sur les règles pertinentes et leur application dans la pratique, y compris la jurisprudence pertinente.

Le rapport indique qu'au Royaume-Uni, en vertu de la loi de 1996 sur la police, il est interdit aux policiers de faire grève.

Il va de même pour les membres des forces armées en vertu de la loi de 1934 sur l'incitation à la désaffection, et pour les agents pénitentiaires en vertu de la loi de 1994 sur l'ordre public.

Des restrictions au droit de grève dans des secteurs essentiels à la vie de la communauté peuvent être réputées servir à des fins légitimes, car les grèves dans ces secteurs pourraient constituer une menace pour l'ordre public, la sécurité nationale et/ou la santé publique (*Matica Hrvatskih Sindikata* c. Croatie, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, § 114 ; Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4). Cependant, la simple interdiction des grèves même dans des secteurs essentiels – en particulier lorsqu'ils sont définis de manière extensive, comme les secteurs de « l'énergie » ou de « la santé » – n'est pas considérée comme proportionnée aux besoins spécifiques des secteurs concernés (*Matica Hrvatskih Sindikata* c. Croatie, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, § 114). L'interdiction pure et simple de la grève à ces travailleurs, sans distinction selon leurs fonctions, ne saurait être considérée comme proportionnée aux impératifs propres à chacun des secteurs concernés et, partant, nécessaire dans une société démocratique et, partant, nécessaire dans une société démocratique (Conclusions XVII-1 (2006), République tchèque). Tout au plus, l'introduction d'une exigence de service minimum dans ces secteurs pourrait être considérée comme conforme à l'article 6§4 (*Matica Hrvatskih Sindikata* c. Croatie, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, § 114 ; voir aussi Conclusions XVII-1 (2006), République tchèque).

Le Comité considère que l'interdiction générale de faire grève imposée aux agents pénitentiaires n'est pas considérée comme proportionnée et va donc au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte. Il relève à cet égard dans les commentaires transmis par l'Institute of Employment Rights que les agents pénitentiaires en Écosse ont le droit de grève, ce qui rend l'interdiction en Angleterre et au Pays de Galles plus difficile à justifier.

En conséquence, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif qu'il existe une interdiction absolue de faire grève imposée aux agents pénitentiaires.

Concernant les policiers, une interdiction absolue du droit de grève ne peut être jugée conforme à l'article 6§4 que si des raisons impérieuses la justifient dans le contexte national spécifique et justifient pourquoi l'imposition de restrictions relatives aux modalités et formes de la grève n'est pas suffisante pour atteindre le but légitime poursuivi (Confédération européenne de police (EuroCOP) c. Irlande, réclamation n° 80/2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 2 décembre 2013, § 211). Si les restrictions au droit de grève

des policiers sont excessives au point de priver le droit de grève de son efficacité, elles seront considérées comme allant au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte (Confédération européenne de police (EuroCOP) c. Irlande, réclamation n° 83/2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 2 décembre 2013, § 211). Tel sera le cas, par exemple, si la police peut exercer le droit de grève mais seulement à la condition qu'une série de tâches et de travaux continuent d'être effectués pendant la période de grève, notamment la prévention, la détection et la documentation des actes criminels, les arrestations, la régulation et le contrôle du trafic routier, la protection des personnes et des biens, le contrôle des frontières ainsi que la prévention et la résolution des incidents aux frontières (Conclusions 2022, Macédoine du Nord).

Aucune information n'a été fournie quant aux raisons impérieuses justifiant une telle interdiction. Le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif qu'il existe une interdiction absolue de faire grève imposée aux policiers.

Le Comité rappelle que le droit de grève des membres des forces armées peut être restreint dans les conditions énoncées à l'article G, à savoir que la restriction soit prescrite par la loi et qu'elle soit nécessaire dans une société démocratique pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'intérêt public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs. Il faut aussi que la restriction soit proportionnée au but poursuivi. La marge d'appréciation accordée aux États au sujet du droit de grève des forces armées est plus importante que celle qui leur est laissée pour ce qui est de la police (Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, §§ 114-116).

Compte tenu de la spécificité des tâches réalisées par les membres des forces armées, de la situation particulière de ces derniers, qui les oblige à respecter la discipline militaire, et du fait que toute action collective pourrait perturber des interventions au point de compromettre la sécurité nationale, le Comité considère que l'imposition d'une interdiction absolue du droit de grève peut être justifiée, sous réserve qu'une telle interdiction soit conforme aux exigences de l'article G et que les membres des forces armées disposent d'autres moyens de négocier effectivement les conditions d'emploi, y compris la rémunération (Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, § 117 ; *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italie*, réclamation n° 140/2016, décision sur le bien-fondé du 22 janvier 2019, § 152 ; *Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Portugal*, réclamation n° 199/2021, décision sur le bien-fondé du 11 septembre 2024, § 100).

Selon le rapport, l'organisme d'examen de la rémunération des personnels des forces armées et l'organisme d'examen de la rémunération des hauts fonctionnaires fournissent au Premier ministre des recommandations annuelles indépendantes sur la rémunération des forces armées. En outre, l'Association des membres de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air et de leur famille (SSAFA), l'Association royale de la marine, l'Association de la Royal Air Force, l'Association des anciens combattants et un grand nombre d'autres associations et groupes régimentaires de tout le pays ont régulièrement accès à la chaîne de commandement et aux ministres pour représenter les intérêts de leurs membres. Le gouvernement du Royaume-Uni nommera en 2026 son premier commissaire aux forces armées, qui sera un référent direct pour les membres des forces armées et leur famille et qui sera chargé d'aborder les questions de bien-être ayant un impact sur l'activité professionnelle.

Le Comité estime qu'il n'est pas établi que les moyens dont disposent les membres des forces armées pour défendre leurs intérêts constituent un processus institutionnalisé permettant la négociation nécessaire pour compenser l'interdiction absolue du droit de grève. Il conclut que la situation n'est pas conforme à cet égard.

Restrictions au droit de grève et obligation de service minimum

Dans les questions ciblées, le Comité a demandé aux États parties d'indiquer les secteurs pour lesquels il existe des restrictions au droit de grève et de donner des détails sur les règles pertinentes et leur application dans la pratique, y compris la jurisprudence pertinente.

Selon le rapport, la législation fixe des exigences procédurales en matière de grève dans certains secteurs, en particulier dans les services publics importants, mais la grève n'est pas limitée en soi dans ces secteurs.

Interdiction d'une grève en demandant une injonction ou une autre mesure

Le Comité a demandé aux États parties d'indiquer s'il est possible d'interdire une grève en demandant une injonction ou une autre mesure auprès des tribunaux ou d'un autre organe compétent (organe administratif ou organe d'arbitrage) et, dans l'affirmative, de fournir des informations sur la portée et le nombre de décisions rendues au cours des 12 derniers mois.

D'après le rapport, au Royaume-Uni, un employeur estimant qu'un syndicat n'a pas mené un scrutin correctement ou pas respecté les dispositions légales peut demander une injonction à la Haute Cour pour mettre fin à l'action. Si la Haute Cour conclut que le syndicat n'a pas respecté les dispositions légales, ce dernier doit organiser un nouveau scrutin. S'il poursuit l'action collective sans procéder à un nouveau scrutin, il risque d'être accusé d'atteinte à l'autorité de la justice et de se voir infliger de lourdes sanctions, y compris la mise sous séquestre éventuelle de ses actifs.

Le rapport indique que le Royaume-Uni ne dispose pas d'informations sur le nombre de décisions de justice rendues au sujet de scrutins relatifs à une action collective au cours des 12 dernières années.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961, même en tenant compte de la possibilité de soumettre le droit de mener des actions collectives à des restrictions au regard de l'article G, pour les motifs suivants :

- les membres des services de police n'ont pas le droit de grève ;
- les agents des services pénitentiaires n'ont pas le droit de grève ;
- les membres des forces armées n'ont pas le droit de grève et il n'est pas établi qu'ils disposent d'autres moyens pour négocier effectivement les conditions d'emploi, y compris la rémunération.