

# Royaume-Uni

## Le droit du travail, un enjeu essentiel des prochaines élections législatives

Jacques FREYSSINET

Les élections législatives du 4 juillet 2024 au Royaume-Uni devraient mettre fin à quatorze années de gouvernements conservateurs et permettre des inflexions dans la politique économique et sociale. L'un des domaines importants des changements potentiels concerne le droit du travail. Le programme du parti travailliste contient un nombre élevé d'engagements. Nous en retenons quatre qui constituent des enjeux cruciaux dans le contexte actuel : les contrats zéro heure, les procédures de licenciement et réembauche, la survie des droits hérités des directives communautaires, les entraves à l'exercice du droit de grève.

The United Kingdom general election on 4 July 2024 is expected to end fourteen years of Conservative governments and make way for changes in economic and social policy. One of the key areas of potential change is that of employment law. The Labour party's manifesto contains a considerable number of pledges. We look at four of them representing crucial issues in the current context: zero hours contracts, fire and rehire practices, the preservation of rights inherited from European Union directives, and limitations on the exercise of the right to strike.

*Jacques Freyssinet est chercheur associé à l'Ires.*

Les élections législatives du 4 juillet 2024 au Royaume-Uni devraient mettre fin à quatorze années de majorité parlementaire des conservateurs et permettre des inflexions dans la politique économique et sociale du gouvernement. L'un des domaines importants de ces changements potentiels concerne le droit du travail. En octobre 2019, dans le contexte du Brexit, le gouvernement annonce la présentation d'un projet de loi pour « protéger et améliorer les droits des travailleurs alors que le Royaume-Uni quitte l'Union européenne (UE), faisant de ce pays le meilleur endroit du monde pour le travail<sup>1</sup> ». Renouvelée à quelques reprises, la promesse n'a jamais été tenue.

Plusieurs sources majeures d'insécurité juridique pour les travailleurs et les travailleuses ainsi que pour les syndicats ont été depuis lors maintenues ou parfois renforcées. De plus, un rapport récent met en évidence l'ampleur des lacunes dans le contrôle du respect des droits existants (Judge, Slaughter, 2023). De ce fait, la précarité des statuts d'emploi et l'insécurité économique qui en résulte ont été amplifiées (TUC, 2023a ; LRD, 2023a).

Au début de 2024, le parti travailliste publie ses engagements électoraux en matière de droit du travail : *A New Deal for Working People* (Labour Party, 2024a). Ce programme est aussitôt soutenu par les syndicats<sup>2</sup> mais contesté par

l'organisation patronale Confederation of British Industry (CBI). Selon elle, l'adoption d'un « modèle européen de l'emploi » menacerait la flexibilité du marché du travail, la productivité et donc la compétitivité de l'économie britannique<sup>3</sup>.

Comme tout programme électoral, le document du parti travailliste contient un nombre considérable de promesses formulées dans des termes plus ou moins précis. Nous en retenons quatre qui constituent des enjeux majeurs dans le contexte actuel : les contrats zéro heure, les procédures de licenciement et de réembauche, la survie des droits hérités des directives communautaires, les entraves à l'exercice du droit de grève<sup>4</sup>.

## Les contrats zéro heure à la pointe de la flexibilité

Les contrats de travail zéro heure (*zero hours contracts* – ZHC) sont un symbole de l'extrême flexibilisation du temps de travail au Royaume-Uni (Farina *et al.*, 2020 ; Freyssinet, 2016 ; Pyper, McGuinness, 2018). Dans ce type de contrat, le salarié doit rester à la disposition de l'employeur sans que ce dernier soit soumis à l'obligation de lui fournir une durée de travail quelconque. Si, juridiquement, l'employeur ne peut pas s'opposer à un refus du salarié de répondre à un appel, il dispose en fait de la menace de représailles sous la forme d'une absence,

1. « *Protect and enhance workers' rights as the UK leaves the EU making Britain the best place in the world to work* », Queen's speech to Parliament, October 14, 2019, p. 43.

2. Voir par exemple : UNISON, « *Unions to campaign for Labour's "new deal for working people"* », January 30, 2024, <https://bit.ly/4aFdJnd>.

3. Voir par exemple : P. Jenkins, M. O'Dwyer, « *CBI pushing Labour to soften workers' rights pledges, says new president* », *Financial Times*, February 6, 2024, <https://bit.ly/3R28cjO> ; D. Strauss, « *TUC urges UK business to "get on board" with Labour worker rights plan* », *Financial Times*, February 20, 2024, <https://bit.ly/4aF9d8o>.

4. La question des droits des travailleurs et travailleuses immigrés fera l'objet d'une contribution dans le numéro spécial de la *Chronique internationale de l'IRES* de décembre 2024.

temporaire ou définitive, de nouvelles propositions de travail<sup>5</sup>.

Cette forme d'emploi s'est développée à partir des années 1980 pour contourner une jurisprudence qui statuait qu'en l'absence de précision sur la durée du travail dans le contrat de travail, l'employeur était tenu de fournir une durée de travail raisonnable (*a reasonable amount of work*). La solution trouvée par les employeurs fut d'indiquer explicitement qu'aucune durée du travail n'était garantie. Il ne s'agit donc pas d'une forme d'emploi nouvelle, mais d'une clause qui peut s'appliquer à n'importe quelle relation d'emploi. Depuis 2014, le gouvernement considère qu'un chômeur est tenu d'accepter un contrat zéro heure qui lui est proposé par le service public de l'emploi sous peine, en cas de refus, de voir son indemnité chômage suspendue. Pour le reste, le gouvernement se contente de conseiller de bonnes pratiques aux employeurs : ne pas recourir à ces contrats pour assurer des activités régulières, établir des contrats qui précisent explicitement les délais d'appel et les modalités d'achèvement du contrat<sup>6</sup>...

Le développement des contrats zéro heure à partir de la décennie 2000 est considérable. Leur nombre, estimé à 0,2 million en 2010, serait de l'ordre d'un million aujourd'hui (TUC, 2023b), même s'il est

mal mesuré par les statistiques<sup>7</sup>. Le mouvement semble devoir se poursuivre<sup>8</sup>. Certes, la part des contrats zéro heure reste faible dans l'emploi salarié total qui, entre 2000 et 2023, est passé de 27 à 33 millions, mais sa valeur symbolique est forte en tant que manifestation extrême de la flexibilité de l'emploi. Ils ont déclenché une vive controverse entre organisations patronales et syndicales. Les premières affirment que ces contrats constituent un élément indispensable de la flexibilité des entreprises, notamment pour faire face aux fluctuations imprévisibles de la demande. Elles les présentent aussi comme un facteur de création d'emplois, en particulier pour les publics en difficulté sur le marché du travail. Enfin, ces contrats pourraient satisfaire les besoins de certaines catégories de travailleurs et de travailleuses. Les syndicats dénoncent quant à eux la précarité, la faiblesse des revenus et la menace permanente du *zeroing down* (voir *supra*) qui prive les salariés de toute capacité de revendiquer ou simplement de faire reconnaître leurs droits. Ils ont demandé, dans un premier temps, une stricte limitation de l'usage de ces contrats ainsi que des sanctions contre les abus. En 2013, la pression des syndicats et de l'opposition parlementaire contraint le gouvernement à lancer une consultation sur les moyens d'éviter les abus sans mettre en cause le principe de ces contrats. Après un long processus, une

5. Un salarié fait l'objet d'un « *zeroing down* » (littéralement « mise à zéro ») lorsqu'il subit de telles représailles.

6. « Zero hours contracts: guidance for employers », *Department for Business & Trade/Department for Business, Energy & Industrial Strategy*, October 15, 2015, <https://bit.ly/3Vu4VVMR>.

7. Beaucoup de répondants à l'enquête sur les forces de travail, lorsqu'ils sont dans une forme d'emploi atypique, ne connaissent pas la nature exacte de leur contrat de travail. La dernière enquête du CIPD (association de professionnels de la gestion du personnel) réalisée au printemps 2021 donne une estimation de 1,3 million pour les seules personnes en contrats zéro heure (CIPD, 2022). Une enquête auprès des employeurs sur la catégorie plus large des « contrats qui ne garantissent pas un nombre minimum d'heures » (« *contracts that do not guarantee a minimum number of hours* ») donne le chiffre de 1,4 million (McGuinness, 2014).

8. Selon les résultats d'une enquête auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises (Slaughter, 2024), 35 % d'entre elles ont augmenté leur recours aux ZHC au cours des cinq dernières années contre 17 % qui l'ont diminué (43 % stables). À l'avenir, 34 % prévoient de l'augmenter et 18 % de le diminuer (45 % stables).

réforme adoptée en mars 2015 se limite à rendre illégales les clauses d'exclusivité qui interdisent à un salarié à zéro heure de travailler pour un autre employeur. Cette protection, d'ampleur réduite, n'a qu'une efficacité incertaine<sup>9</sup>.

De ce fait, le Trades Union Congress (TUC) demande alors l'interdiction pure et simple de ce type de contrat (TUC, 2023a). Le programme du parti travailliste, *A New Deal for Working People*, contient l'engagement d'interdire les contrats zéro heure (Labour Party, 2024a:8) en exigeant qu'un minimum d'heures soit garanti dans le contrat, sans en préciser le nombre. De plus, tout horaire régulier pratiqué pendant au moins douze semaines deviendrait une composante intégrée dans le contrat de travail et devrait donc être respecté à l'avenir par l'employeur.

### Licencier et réembaucher : ne plus se limiter aux « bonnes pratiques »

En droit britannique, le refus par un salarié ou une salariée d'accepter une modification unilatérale d'un élément fondamental de son contrat de travail (*employment contract*) constitue un motif de licenciement. Rien n'empêche alors l'employeur de proposer une réembauche immédiate dans des conditions qui sont le plus souvent très inférieures (*fire and rehire*<sup>10</sup>). Rien ne protège les salariées et salariés contre cette pratique dès lors que l'employeur a respecté les obligations réduites qui s'imposent à lui en matière de licenciement (Brione, 2022 ;

Freyssinet, 2022). La pandémie de Covid-19 a favorisé un recours massif à une pratique jusqu'alors peu utilisée ; elle s'est maintenue depuis lors malgré les protestations des syndicats et des luttes sociales parfois victorieuses (LRD, 2021a). S'il n'existe pas de mesure statistique du nombre d'emplois touchés, le Labour Research Department<sup>11</sup> a présenté, en juin 2021, une analyse de 23 cas (LRD, 2021b). Les concessions exigées par les employeurs concernent principalement une réduction des salaires, mais aussi de nombreux autres domaines : réduction, allongement ou flexibilisation des temps de travail, réduction des droits à pensions de retraite ou à indemnités de maladie (régimes d'entreprise), etc.

Le TUC a mis en demeure le gouvernement de présenter une législation qui interdise le recours au *fire and rehire*. La réaction du gouvernement a été d'engager, en janvier 2023, une consultation sur un code de bonnes pratiques. Une nouvelle version en a été présentée en février 2024 (Department for Business & Trade, 2024). Elle doit être soumise au Parlement avec une perspective d'entrée en vigueur à l'été 2024. Elle énonce les principes qui doivent guider le comportement des employeurs :

- le recours au licenciement suivi de réembauche doit constituer la solution ultime après examen de toutes les possibilités alternatives<sup>12</sup> ;
- il ne doit pas être prématurément annoncé comme moyen de pression pour faire accepter des concessions ou comme tactique de négociation ;

9. Le salarié n'a comme recours que la possibilité de s'adresser au tribunal afin de démontrer, le cas échéant, qu'il a été licencié ou sanctionné pour avoir violé une clause d'exclusivité qui lui a été imposée.

10. En langage juridique, « *dismissal and re-engagement* ».

11. Le LRD est un institut de recherche proche des syndicats.

12. « *Employer takes all reasonable steps to explore alternatives* » (*ibid*, p. 6).

■ l'employeur doit préalablement informer et consulter les salariés concernés ainsi que les syndicats ou tout autre instance de représentation des salariés.

Si un code de bonnes pratiques n'a pas de valeur contraignante, son respect doit être pris en compte par les tribunaux lorsqu'ils sont saisis d'un litige. En l'occurrence, les tribunaux ont seulement la possibilité d'augmenter de 25 % les indemnités versées aux salariés lorsque l'employeur, de manière déraisonnable<sup>13</sup>, n'a pas respecté le code.

Les syndicats ont réagi négativement à ce projet avec deux arguments principaux (TUC, 2023c) :

- un code de bonnes pratiques est inefficace alors qu'une loi serait nécessaire pour contraindre les employeurs à abandonner ce procédé ;
- outre diverses insuffisances ou imprécisions, le code a une faiblesse fondamentale : la menace d'une augmentation de 25 % des indemnités est dérisoire face aux gains que les employeurs peuvent attendre du recours à cette pratique.

Le dernier congrès du TUC a renouvelé la demande de prohibition légale du *fire and rehire* (TUC, 2023a). Le programme du parti travailliste contient l'engagement de l'interdire (Labour Party, 2024a:9).

## Les normes sociales européennes menacées

Les conditions de sortie du Royaume-Uni de l'UE sont définies par l'Accord de partenariat économique et social du 30 décembre 2020. Le texte de l'accord impose le respect

de conditions de concurrence équitable ; elles couvrent notamment le droit du travail et de la protection sociale. Le principe posé est celui de la non-régression des droits en vigueur à la fin de la période de transition (31 décembre 2020). En cas de non-respect, le partenaire peut adopter des mesures de rééquilibrage si elles sont « nécessaires et proportionnelles » (Hallak, 2021). Toutefois, la complexité, la longueur et l'imprécision de la procédure de traitement des litiges crée un doute sur son effectivité.

Au Royaume-Uni, la disparition soudaine des normes issues des directives européennes aurait créé un tel chaos juridique au moment de la sortie de l'UE que, pour l'éviter, une loi de décembre 2020 (« EU Retained Law ») intègre provisoirement l'ensemble de ces textes dans le droit interne britannique. Dès lors, ils peuvent être modifiés par les procédures législatives et réglementaires nationales. Dans ce cadre, à la fin de 2022, une nouvelle loi établit que tous les textes nés de la transposition de règles européennes (*derived regulations*) seront abrogés ou amendés au plus tard le 31 décembre 2023, sauf ceux que le gouvernement décidera explicitement de maintenir. Une nouvelle perspective de chaos juridique apparaît à cette échéance puisque le nombre de textes concernés est supérieur à 4 000. Malgré l'intense pression des Brexiteurs, le gouvernement est contraint de faire marche arrière en annonçant que plus de 2 500 textes seront conservés.

En matière de droit du travail, il ouvre le 12 mai 2023 des consultations (Department for Business & Trade, 2023a) qui précèdent l'adoption d'une loi votée le 19 décembre

13. « *If employer has unreasonably failed to comply with the Code* » (*ibid.*, p. 8).

2023 pour entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024 (Department for Business & Trade, 2023b). Dans cette première étape, la loi ne modifie que deux textes de transposition de directives européennes : pour celle sur le temps de travail, les changements portent principalement sur l'enregistrement de la durée du travail et sur les modes de calcul et de paiement des droits à congés payés ; pour celle sur les transferts d'entreprise, les modifications concernent les modes de consultation du personnel.

- Un arrêt de la Cour de justice de l'UE (CJUE) impose aux employeurs d'enregistrer quotidiennement la durée du travail de chaque salarié de façon à pouvoir vérifier le respect des règles concernant les durées maximales de travail et le travail de nuit. Le gouvernement considère que cette exigence constitue une contrainte bureaucratique disproportionnée à son objet. La loi la supprime et établit que l'employeur pourra prouver le respect de ses obligations dans ces domaines par tout autre moyen.

- La combinaison des normes européennes et nationales a rendu particulièrement complexe la réglementation des congés payés. Deux amendements principaux sont introduits par la loi. En premier lieu, pour les travailleurs saisonniers ou à horaires irréguliers (en particulier, *zero hours contracts*, voir *supra*), les droits à congés ne seront plus ceux des emplois à plein temps mais seront calculés au prorata du nombre d'heures effectuées dans l'année. En second lieu, la loi valide la pratique du *rolled-up holiday pay* qui avait été déclarée illégale par la CJUE. Elle consiste à intégrer l'indemnité de congés payés dans chaque bulletin de salaire et non pas à la verser lors de la prise des congés.

- En cas de transfert de tout ou partie des activités entre deux entreprises (*Transfer of Undertakings Protection of Employment*

– TUPE), les employeurs sont tenus d'informer et de consulter les représentants des travailleurs sur les conditions du transfert du personnel d'un employeur à l'autre. En l'absence de tels représentants, l'employeur doit organiser des élections pour les désigner, sauf dans les entreprises de moins de dix salariés où il peut consulter ceux-ci individuellement. L'amendement étend cette possibilité de consultation individuelle, en l'absence de représentants, soit si l'entreprise a moins de cinquante salariés, soit si le transfert concerne moins de dix salariés (quelle que soit la taille de l'entreprise).

Si ces modifications ont toutes pour objet de simplifier ou de réduire les obligations des entreprises en matière de droit du travail, elles laissent à ce jour inchangées les règles européennes essentielles ; initialement, des remises en cause des textes de transcription des directives qui portent sur les durées maximales de travail, sur le travail à temps partiel, sur les agences d'intérim ou encore sur l'information et la consultation des travailleurs avaient été envisagées. Le prochain Parlement aura à décider si s'interrompt ou si se poursuit et s'amplifie le processus de détricotage des droits acquis grâce aux normes européennes.

## Le droit de grève entravé

Depuis 1979, les gouvernements conservateurs ont suivi une stratégie graduelle en adoptant une succession de lois qui restreignent progressivement le droit de grève (Connolly, 2023). En 1980, une première loi rend obligatoire la tenue d'un scrutin par voie postale auprès des syndiqués avant toute grève. En 1982, un deuxième texte définit de manière restrictive un « conflit professionnel » comme celui ayant lieu entre les travailleurs et l'employeur sur

des questions relatives à l'emploi, interdisant ainsi les mobilisations secondaires, les grèves politiques et de solidarité. Adoptée en 1984, une nouvelle loi oblige les syndicats à organiser des votes à bulletin secret avant de déclencher une grève. En 1990, un autre texte autorise les employeurs à licencier les salariés ayant participé à une grève non officielle, c'est-à-dire ne correspondant pas aux critères d'une grève légale. Un texte adopté en 1992 dispose qu'une organisation syndicale doit être reconnue par l'employeur pour qu'une grève soit légale. En 1993, une loi impose des règles sur le dépôt d'un préavis de grève. En 2016, les grèves font l'objet de nouvelles restrictions avec le Trade Union Act : les scrutins doivent enregistrer un taux de participation d'au moins 50 % des salariés représentés par le syndicat. Dans les services publics importants (*essential*), y compris ceux gérés par des entreprises privées, le déclenchement d'une grève n'est possible que si le taux de participation atteint 50 % et qu'au moins 40 % des membres du syndicat (votants ou non) se prononcent en sa faveur<sup>14</sup>.

Face aux mouvements massifs de grève en 2022-2023, notamment dans les services publics, deux étapes supplémentaires sont franchies :

- en premier lieu, en juin 2022, le gouvernement annonce la suppression de la disposition légale qui interdisait d'avoir recours aux agences d'intérim pour remplacer les personnels en grève<sup>15</sup>. Cette décision provoque non seulement un tollé des syndicats, mais aussi l'opposition des grandes agences d'intérim qui refusent de se voir utilisées comme briseuses de grève. En juillet 2023,

un tribunal (High Court) donne raison aux syndicats en déclarant illégale cette mesure, mais seulement sur l'argument que le gouvernement n'a pas rempli son obligation légale de consultation préalable. Le tribunal ne s'est pas prononcé sur l'autre argument avancé par les syndicats : la violation du droit de grève garanti par la Convention européenne des droits de l'homme ;

- en deuxième lieu, une nouvelle étape est franchie en janvier 2023 avec un projet de loi qui permet au gouvernement d'imposer en cas de grève un niveau de service minimum dans six secteurs d'activité : santé, lutte contre les incendies, sécurité civile, éducation, transports, sécurité aux frontières, démantèlement nucléaire et gestion des déchets nucléaires (Connolly, 2023 ; LRD, 2023b). Dans cette hypothèse, l'employeur informe les syndicats des tâches qui doivent être accomplies et désigne les salariés ou salariées qui doivent les accomplir. En cas de non-respect, le syndicat peut être attaqué par l'employeur en dommages et intérêts s'il n'a pas adopté des « mesures raisonnables » (*reasonable steps*) pour s'assurer que les personnes désignées accomplissent leur travail. De leur côté, ces personnes perdent leur protection contre un licenciement injustifié (*unfair dismissal*).

Le texte finalement adopté le 20 juillet 2023 (Strikes « Minimum Service Levels » Act 2023) laisse un fort degré d'incertitude. D'une part, il ne contient aucune information sur les niveaux minima de service qui seront requis en renvoyant ceux-ci aux décisions à prendre dans chaque secteur d'activité concerné. D'autre part, le gouvernement indique son intention de ne fixer

14. Ainsi les non-votants sont considérés comme ayant voté contre la grève.

15. « Government acts to make it easier for businesses to use temporary staff to help ease disruptions caused by strike action », *Press release*, GOV.UK, June 23, 2022, <https://bit.ly/4bDGHVU>.

initialement de niveaux minima que dans trois secteurs d'activité : ambulances, pompiers et chemins de fer. Dans cinq autres domaines (éducation, sécurité aux frontières, démantèlement nucléaire, santé, autres transports), il n'interviendrait qu'en l'absence d'un accord volontaire satisfaisant (*adequate voluntary arrangement*) entre employeurs et syndicats. La loi produit donc d'abord une menace<sup>16</sup>. Ses effets seront fonction des décisions prises par le prochain gouvernement.

À nouveau, la réaction des syndicats est violente. Lors de son congrès annuel en 2023, le TUC adopte à la quasi-unanimité une motion de *non-compliance* (non-respect) dont les modalités restent à définir. Parallèlement, il adresse un recours à l'Organisation internationale du travail (OIT) pour violation du droit de grève<sup>17</sup>.

Le programme du parti travailliste, *A New Deal for Working People*, contient sur les droits syndicaux, en particulier sur le droit de grève, des engagements qui manquent de précision : « Le parti travailliste s'engage à abroger la législation antisyndicale qui retire des droits aux travailleurs, y compris le Trade Union Act de 2016, afin de supprimer les restrictions non nécessaires sur l'activité des syndicats<sup>18</sup>. » Tout dépendra de la frontière qui sera établie entre restrictions nécessaires et non nécessaires<sup>19</sup>.

## Conclusion : quelles perspectives ?

Depuis le retour des conservateurs au pouvoir en 1979, une succession de textes a réduit les droits des travailleurs et des syndicats. Entre 1997 et 2010, les gouvernements travaillistes ne sont que partiellement revenus sur ces régressions. Le mouvement a repris depuis 2010, non seulement pour favoriser le recours aux formes d'emploi précaires, mais pour affaiblir les droits attachés aux formes classiques d'emploi. Les moyens d'action des syndicats ont été réduits, en particulier pour ce qui concerne les conditions de recours à la grève. L'explosion de la conflictualité en 2022 et 2023 a été le prétexte à l'adoption de nouvelles restrictions. Les syndicats placent aujourd'hui leurs espoirs dans une victoire électorale du parti travailliste et ils se mobilisent dans cette perspective.

S'il s'agit pour eux d'un enjeu essentiel, l'expérience des gouvernements de Tony Blair incite à ne pas surestimer la probabilité de progrès majeurs dans le droit du travail en cas de victoire travailliste. Ce risque s'est déjà concrétisé. Le 24 mai, le Labour Party publie une nouvelle version de son document avec un changement de titre significatif : *Labour's Plan to Make the Work Pay* (« Faire que le travail paie »). Sa rédaction a été précédée par des discussions tendues avec les syndicats. Par exemple, Sharon

16. Le degré élevé d'incertitude associé à ce projet de loi dont les conséquences sont renvoyées à des textes ultérieurs explique l'appréciation sévère portée sur lui par le Regulatory Policy Committee (2023) : « *Not fit for purpose* » (« non adapté au but visé »). Ce comité est une instance indépendante qui évalue la qualité des données et des analyses sur lesquelles s'appuient les projets législatifs du gouvernement.

17. « Unions "won't rest" until draconian anti-strike laws are repealed », TUC, December 6, 2023, <https://bit.ly/4bTNMkl>.

18. « *Labour is committed to repealing anti-trade union legislation which remove workers' rights, including the Trade Union Act 2016, in order to remove unnecessary restrictions on trade union activity* » (Labour Party, 2024a:10).

19. Après sa victoire en 1997, le gouvernement travailliste n'est pas revenu sur les limitations du droit de grève imposées par les gouvernements conservateurs à partir de 1979.

Graham, secrétaire générale de Unite, le plus grand syndicat du secteur privé, avait d'abord déclaré que la nouvelle version était « méconnaissable » relativement à l'ancienne<sup>20</sup>. Cependant, les principaux responsables syndicaux ont finalement affirmé leur soutien<sup>21</sup>. Le nouveau texte (Labour Party, 2024b) contient des reculs non négligeables. Désormais, le recours au licenciement suivi de réembauche reste possible « dans des cas très limités » (« *very limited circumstances* ») pour éviter des faillites ou des licenciements massifs<sup>22</sup>. En ce qui concerne les contrats zéro heure, alors que le texte initial prévoyait leur interdiction totale, la nouvelle version ne désigne que les « *exploitative*

*zero hours contracts* », ce qui crée une ambiguïté<sup>23</sup>. En revanche, en ce qui concerne les dispositions anti-grèves, alors que le texte initial ne mentionnait explicitement que l'abolition du Trade Union Act de 2016, la nouvelle version annonce aussi l'abrogation des lois sur le recours aux intérimaires et sur les services minima en cas de grève (voir *supra*).

On mesure combien sera déterminante la pression que les syndicats pourront exercer sur un futur gouvernement travailliste pour que se réalisent les promesses de rétablissement des droits individuels des travailleurs et des travailleuses.

---

20. « Labour's draft New Deal for Workers now "unrecognisable" », Unite, May 8, 2024, <https://bit.ly/4c2xQgl>.

21. Par exemple, UNISON, le grand syndicat du secteur public : « Fairer work will be good news for millions, says UNISON », May 25, 2024, <https://bit.ly/4bC64aJ>.

22. G. Parker *et al.*, « Rachel Reeves defends fire and rehire "in very limited circumstances" », *Financial Times*, May 26, 2024, <https://bit.ly/3Kp9Zf4>.

23. Existera-t-il des contrats zéro heures considérés comme « non exploités » ?

## Sources :

- Brione P. (2022), « Fire and rehire practices », *Research Briefing*, CBP 9556, House of Commons, June, <https://bit.ly/3wKgl5v>.
- CIPD (2022), *Zero-hours Contracts: Evolution and Current Status*, Report, Chartered Institute of Personnel and Development, August, <https://bit.ly/3USY2TC>.
- Connolly H. (2023), « Royaume-Uni : le gouvernement britannique veut restreindre le droit de grève en réponse à un mouvement social historique », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 182, juin, p. 3-17, <https://bit.ly/47HOMHm>.
- Department for Business & Trade (2023a), *Retained EU Employment Law. Consultation on Reforms to the Working Time Regulations, Holiday Pay, and the Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations*, July, <https://bit.ly/3Kk3vxN>.
- Department for Business & Trade (2023b), *Explanatory Memorandum to the Employment Rights (Amendment, Revocation and Transitional Provision) Regulations 2023 (1426)*, December, <https://bit.ly/4590vhp>.
- Department for Business & Trade (2024), *Draft Code of Practice on Dismissal and Re-engagement*, February, <https://bit.ly/453caOB>.
- Farina E., Green C., McVicar D. (2020), « Zero hours contracts and their growth », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 58, n° 3, p. 507-531, <https://doi.org/10.1111/bjir.12512>.
- Freyssinet J. (2016), « Royaume-Uni : les contrats “zéro heure” : un idéal de flexibilité ? », *Chronique internationale de l'IRES*, dossier, « Des réformes du marché du travail pour quelles performances ? », n° 155, septembre, p. 123-131, <http://bit.ly/2k1UaSY>.
- Freyssinet J. (2022), « Royaume-Uni : licencier et réembaucher », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 178, juin, p. 36-46, <https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/01/C178-4.pdf>.
- Hallak I. (2021), « The level playing-field for labour and environment in EU-UK relations », *Briefing*, European Parliament Research Service, November, <https://bit.ly/3Vka6K7>.
- Judge L., Slaughter H. (2023), *Enforce for Good. Effectively Enforcing Labour Market Rights in the 2020s and beyond*, Report, Resolution Foundation, April, <https://bit.ly/4e34W1u>.
- Labour Party (2024a), *A New Deal for Working People*, Employment Rights Green Paper, January, <https://bit.ly/3VmaLzy>.
- Labour Party (2024b), *Labour's Plan to Make Work Pay. Delivering a New Deal for Working People*, May, <https://bit.ly/4aWNVmV>.

- LRD (2021a), « Employers mount fire and rehire onslaught », *Labour Research*, January, p. 9-11.
- LRD (2021b), « Unions fight fire and rehire », *Workplace Report*, June, p. 15-17, <https://bit.ly/3w9AqiB>.
- LRD (2023a), « Job security continues to elude millions of workers », *Labour Research*, p. 13-15.
- LRD (2023b), « Minimum rights for strikers », *Labour Research*, May.
- McGuinness F. (2014), « New figures out on zero-hours contracts – what do we now know? », *Insight*, House of Commons, April, <https://bit.ly/4efatSL>.
- Pyper D., McGuinness F. (2018), « Zero-hours contracts », *Briefing Paper*, n° 06553, House of Commons, August, <https://bit.ly/3X5Oijj>.
- Regulatory Policy Committee (2023), *Strikes (Minimum Service Levels) Bill*, RPC-BEIS-5259(1), February, <https://bit.ly/4c0b20u>.
- Slaughter H. (2024), « Firm foundations. Understanding why employers use flexible contracts », *Briefing Note*, Resolution Foundation, April, <https://bit.ly/3KostfA>.
- TUC (2023a), *Congress 2023. General Council Report*, August, <https://bit.ly/3R8816x>.
- TUC (2023b), *Insecure Work in 2023. The Impact on Workers and an Action Plan to Deliver Decent Work for Everyone*, August, <https://bit.ly/3SO59vn>.
- TUC (2023c), *Code of Practice on Dismissal and Re-engagement Consultation*, August, <https://bit.ly/451zv3q>.