

Royaume-Uni

Propositions pour la reconnaissance des syndicats

Christian DUFOUR

Le TUC se satisfait des propositions gouvernementales

Comme attendu, le gouvernement a publié dans un livre blanc « *Fairness at work* » ses propositions pour assurer la représentation des salariés dans les établissements. Il met fin aux incertitudes sur deux points essentiels pour la reconnaissance des syndicats dans les entreprises : le seuil d'application des mesures, et le taux de participation électorale exigé.

Sur le premier point, la loi proposée fixera un seuil minimum de vingt salariés. Cette disposition exclut cinq millions d'individus. Elle concerne aussi les unités de moins de 20 salariés où la moitié des salariés est syndiquée.

Sur le deuxième point, les élections organisées pour décider du principe d'une représentation des salariés devront atteindre un taux minimum de participation de quarante pour cent de la population concernée par l'unité de négociation (et non pas 50 % des votants).

Ces propositions suivent donc plutôt les recommandations patronales que les demandes syndicales. Mais les syndicats peuvent se réjouir d'autres éléments des propositions gouvernementales.

Ces élections devront survenir si les autres possibilités de justifier une reconnaissance ne sont pas remplies, à savoir soit une reconnaissance volontaire de la part de l'employeur, soit un taux de cinquante pour cent de salariés syndiqués. Ce dernier point est très positif pour les syndicats. Jusqu'à présent, ils pouvaient se voir opposer un refus de reconnaissance de la part des employeurs même lorsqu'ils atteignaient ce niveau de syndicalisation. Sur tout, cette mesure réaffirme le rôle central de la représentation par la voie syndicale, au détriment de la voie électorale. Elle est donc conforme aux principes les mieux ancrés du syndicalisme britannique.

Un autre point délicat concernait le mode de définition de « l'unité de négociation », qui sert de base de calcul des taux de syndicalisation ou de participation au vote. La CBI proposait que les employeurs en assument seuls la délimitation. Le gouvernement a refusé cette exigence plus provocante que convaincante. La définition relève de la négociation entre les parties concernées. En cas de désaccord, une commission nationale est instituée (*Central Arbitration Committee*), qui examinera les différends,

ROYAUME-UNI

avec le souci d'éviter la fragmentation des unités de négociation.

Plusieurs autres points de droit figurent dans le livre blanc gouvernemental.

Les salariés pourront porter plainte pour licenciement abusif après une année d'emploi, au lieu de deux jusqu'à présent. Les limites d'indemnités maximales en cas de licenciement abusif sont abolies. Les droits de congé pour maternité sont étendus, et les droits européens en matière de congés payés vont être introduits dans la législation britannique, ce qui constitue une nouveauté. Les salariés pourront être représentés par des représentants syndicaux en cas de conflit avec leurs employeurs.

En outre, les salariés licenciés en cas de grève pourront plaider le licenciement abusif si la grève était organisée légalement. Il s'agit là de l'acceptation d'une des demandes les plus sensibles pour les syndicats. Elle est significative d'un changement « d'ambiance » politique après le Thatcherisme.

La pondération des propositions gouvernementales n'est pas seulement le résultat d'un équilibre fin entre les demandes des deux parties. Il s'agit avant tout de proposer des normes de droit pour les individus au travail, sans faire des syndicats des interlocuteurs trop puissants. Le gouvernement justifie ses propositions par l'idée que le syndicalisme

doit avant tout être prestataire de services pour les salariés en tant qu'individus, en vue d'une compétitivité plus grande pour les entreprises. Le syndicat n'a pas à être un organe collectif d'opposition au sein de ces dernières.

Sans s'attarder aux débats idéologiques que les principes gouvernementaux pourraient soulever, les réactions syndicales restent partagées. Le TUC en tant que tel se félicite du mouvement général vers plus de liberté d'action pour les syndicats. Le GMB, l'une des fédérations les plus puissantes de la confédération britannique, appelle à lutter contre les restrictions que comporte le projet. Dans les faits, la possibilité de faire reconnaître le droit de négociation syndicale dès que la moitié d'une unité de négociation est syndiquée laisse de larges marges de conquête possibles. Les syndicats se savent attendus sur le terrain concret de la négociation, unitaire par unité, plus que sur ce lui du débat idéologique avec un gouvernement qui, s'il n'est pas un allié, n'est du moins plus un ennemi déclaré.

Source :

Labour Research, Financial Times