

ROYAUME-UNI

Représentation du personnel et dialogue social en entreprise

Sources juridiques

- [Trade Union and Labour Relations \(Consolidation\) Act 1992](#) ;
- [Information and Consultation of Employees Regulations 2004](#)

Quels sont les canaux de représentation des salariés ?

Contrairement à ce qui existe en France, le droit britannique ne prévoit pas l'instauration d'une structure de représentation du personnel analogue au comité d'entreprise, ni de système de conventions collectives juridiquement contraignantes.

En pratique, la structure et l'influence de la représentation des salariés sur le lieu de travail sont très variées. Dans la plupart des cas, la structure de la représentation des salariés dans l'entreprise dépend de la puissance du syndicat sur le lieu de travail et de la volonté de l'employeur. Les salariés sont principalement représentés par les syndicats. En l'absence de représentants syndicaux, l'existence d'une représentation du personnel reste rare.

Quel est le rôle des syndicats ?

Au Royaume-Uni, le taux de syndicalisation varie considérablement d'un secteur à l'autre. Ainsi, le taux de syndicalisation est beaucoup plus élevé dans le secteur public que dans le privé. En 2023, le taux de syndicalisation tous secteurs confondus, était de 22,4%. Il s'établissait à 12,3% dans le secteur privé et à 49,2% dans le secteur public.

Les syndicats sont supervisés par le responsable de l'accréditation des syndicats (Trade Union Certification Officer qui est en charge des organisations syndicales et patronales). Celui-ci délivre également des certificats d'indépendance aux fins de la négociation collective.

1. La reconnaissance des syndicats

L'une des principales fonctions des syndicats est de **représenter les salariés lors des négociations avec les employeurs** sur des questions telles que les salaires, les conditions de travail ou les licenciements collectifs pour motif économique. Pour négocier collectivement au nom d'un groupe particulier de salariés (appelé « unité de négociation »), les syndicats doivent être « reconnus » (« recognised ») par l'employeur. En pratique, cela signifie que l'employeur a accepté, ou a été contraint par la loi, de négocier avec ce syndicat en tant que représentant d'une partie ou de la totalité du personnel, sur une ou plusieurs questions figurant sur une liste fixée par la loi :

- les conditions d'emploi ou les conditions physiques dans lesquelles les salariés sont tenus de travailler ;
- l'embauche ou la non-embauche, la résiliation ou la suspension du contrat de travail ou des fonctions d'un ou plusieurs salariés ;
- la répartition du travail ou des fonctions entre les salariés ou les groupes de salariés ;
- les questions de discipline ;
- l'affiliation ou la non-affiliation d'un travailleur à un syndicat ;
- les facilités accordées aux responsables syndicaux ;
- les mécanismes de négociation ou de consultation et les autres procédures relatives à l'une quelconque des questions ci-dessus, y compris la reconnaissance par les employeurs ou les

associations d'employeurs du droit d'un syndicat de représenter les salariés dans ces négociations ou consultations ou dans l'accomplissement de ces procédures.

La reconnaissance peut concerner les négociations sur toutes ces questions, ou seulement une ou deux d'entre elles. Elle peut prendre la forme d'un accord de reconnaissance écrit, ou simplement découler du comportement des deux parties sur une certaine période.

Au Royaume-Uni, contrairement à d'autres pays comme la France, il n'existe pas de mécanisme légal permettant aux syndicats d'être reconnus dans l'ensemble d'un secteur mais uniquement au niveau des lieux de travail individuels.

En application de la loi, les syndicats peuvent essayer de contraindre les employeurs réticents à reconnaître un syndicat en vue de négocier. Cette procédure ne s'applique qu'aux entreprises employant au moins 21 salariés et aux syndicats disposant d'un certificat d'indépendance. Dans ce cadre, le syndicat doit adresser à l'employeur une demande de reconnaissance identifiant clairement l'« unité de négociation » concernée, c'est-à-dire l'ensemble des salariés qui seront représentés par le syndicat lorsqu'il sera reconnu. L'employeur dispose de 10 jours ouvrables pour répondre. Trois possibilités s'ouvrent alors :

- **l'employeur accepte la demande** : la reconnaissance est considérée comme acceptée et les parties peuvent procéder à l'établissement d'une méthode de négociation collective ;
- **il refuse la demande mais indique une volonté de négocier**, auquel cas une période d'au moins 20 jours ouvrables (prolongeable par accord) est accordée pour les négociations, qui peuvent être assistées par l'Acas (Service consultatif, de conciliation et d'arbitrage financé par le gouvernement). Si les négociations échouent, le syndicat peut demander la reconnaissance au Comité central d'arbitrage (CAC - Central Arbitration Committee), à condition que le syndicat n'ait pas refusé la proposition de l'employeur de faire appel à l'Acas dans les négociations ;
- **l'employeur refuse la demande ou ne répond pas** : dans ce cas, le syndicat peut demander la reconnaissance au CAC (Central Arbitration Committee) qui est un tribunal indépendant ayant la capacité de résoudre certains types de conflits.

La déclaration de reconnaissance ne constitue souvent que la première étape de la négociation. Les parties doivent ensuite se mettre d'accord sur une méthode de négociation précisant notamment les informations transmises au syndicat, les heures de délégations pour préparer la négociation, le recours à l'arbitrage de l'ACAS en cas d'échec, la validation de l'accord par un vote des membres du syndicat, etc.

En général, en droit britannique, les accords collectifs ne sont pas juridiquement contraignants, sauf en cas de négociation collective imposées par le CAC, ou si les termes et conditions qui en résultent sont incorporés dans les contrats de travail individuels des salariés.

Les représentants des syndicats reconnus bénéficient également de droits supplémentaires en matière d'heures de délégation (appelées « facility time ») pour l'accomplissement de certaines tâches. Les modalités de fonctionnement de ces heures sont détaillées dans un [Code de bonnes pratiques](#) établi par l'Acas.

La reconnaissance d'un syndicat pour un groupe de salariés empêche également tout autre syndicat de poursuivre la procédure de reconnaissance en cas de chevauchement entre les groupes de salariés que les syndicats cherchent à représenter.

2. L'information

Les syndicats bénéficiant de la reconnaissance doivent recevoir certaines informations de l'employeur dans le cadre du processus de négociation collective.

Ce droit à l'information s'exerce « sur demande » et les employeurs peuvent insister pour que ces demandes soient formulées par écrit.

La définition des informations que les syndicats peuvent demander est assez large et couvre toutes les informations :

- sans lesquelles les représentants syndicaux seraient dans une large mesure empêchés de mener des négociations collectives avec lui, et

- qu'il serait conforme aux bonnes pratiques en matière de relations sociales que l'employeur leur divulgue dans le cadre de négociations collectives.

L'Acas a publié un [Code de bonnes pratiques sur la transmission d'informations aux syndicats](#) à des fins de négociation collective, qui décrit plus en détail les attentes des employeurs et des syndicats en la matière.

3. Les consultations obligatoires

Lorsqu'un syndicat est reconnu, la consultation de celui-ci devient obligatoire pour certaines questions. Il s'agit des licenciements collectifs, de la modifications des régimes de retraite, des questions de santé et de sécurité et de tout projet de transfert de propriété de l'entreprise.

- **Licenciement collectif**

L'employeur qui envisage de licencier au moins 20 salariés d'un même établissement dans un délai de 90 jours ou moins doit consulter son personnel. Cette consultation doit se faire par l'intermédiaire du syndicat reconnu, lorsqu'il en existe un.

Toutefois, **même en l'absence de reconnaissance d'un syndicat**, l'employeur est tenu de procéder à des consultations dans cette situation, ce qui nécessite l'élection de représentants des salariés. Comme l'indique l'Acas, « *lorsqu'une consultation collective est nécessaire, la loi vous oblige à consulter tout syndicat reconnu. S'il n'y a pas de syndicat, vous devez consulter les représentants des travailleurs.* »

- **Modification des régimes de retraite**

Les employeurs ayant au moins 50 salariés qui proposent d'apporter certaines modifications aux régimes de retraite ont une obligation spécifique de consultation préalable de leurs salariés en application de la loi sur les retraites. Celles-ci a lieu avec le syndicat reconnu ou à défaut avec des représentants élus.

- **Santé et sécurité**

A la demande d'au moins deux représentants en matière de santé et sécurité nommé par les syndicats, l'employeur devra mettre en place un [comité](#) dédié à ces sujets dans un délai de trois mois.

- **Transfert d'entreprise**

Lorsqu'une partie d'une entreprise change de propriétaire ou qu'il y a un transfert de prestataire de services, l'ancien et le nouvel employeur doivent informer et consulter les représentants du personnel. Cela doit se faire par l'intermédiaire du syndicat reconnu, s'il en existe un. A défaut, les employeurs restent tenus de procéder à des consultations, y compris en organisant l'élection de représentants du personnel.

La représentation du personnel

Contrairement à beaucoup d'autres pays européens, le Royaume-Uni ne dispose pas d'un système de comités d'entreprise élus par l'ensemble des salariés.

En application du « Information and Consultation of Employees Regulations 2004 (ICE Regulations) » (ci-après dénommé règlement ICE), les employeurs d'au moins 50 salariés doivent mettre en place des dispositifs d'information et de consultation régissant la manière dont ils informeront et consulteront leur personnel sur les questions économiques et celles liées à l'emploi **lorsqu'une telle demande est faite par les salariés**. Depuis le 6 avril 2020, le seuil nécessaire pour qu'une demande qualifiée soit faite a été réduit de 10 % à 2 % des salariés de l'entreprise concernée, sous réserve que la demande émane d'au moins 15 salariés.

Le règlement accorde aux parties une large marge de manœuvre pour convenir du contenu de l'accord relatif à l'information et la consultation, y compris des sujets sur lesquels l'employeur est tenu d'informer et de consulter les salariés. Toutefois, si aucun accord ne peut être conclu, le règlement prévoit l'entrée en vigueur de dispositions minimales. Selon celles-ci, l'employeur doit informer les salariés sur la situation économique de l'entreprise, et les informer et les consulter sur les perspectives d'emploi et sur les décisions susceptibles d'entraîner des changements substantiels dans l'organisation du travail ou les relations contractuelles.

Même si la loi laisse une grande liberté quant au contenu de l'accord relative à l'information consultation, pour être valable, il doit :

- être conclu par écrit et daté ;
- couvrir tous les salariés de l'entreprise ;
- détailler les modalités d'information et consultation des salariés et de leurs représentants, ainsi que quand et comment ces discussions doivent avoir lieu ;
- être signé par l'employeur ou son représentant ;
- être approuvés par les salariés.

Lorsqu'il n'existe pas d'accord concernant la représentation des salariés dans l'entreprise, ceux-ci peuvent élire des représentants qui les représenteront dans les cas où cela est prévu par la loi, tels que les licenciement économiques ou les transferts d'entreprise (voir supra).