

ROYAUME-UNI : RESTRUCTURATION DU MARCHÉ

Le cadre de la restructuration et le discours public sur le changement

Les années 80 ont vu une transformation de la structure et de la nature de l'économie du Royaume-Uni, due au déclin de l'industrie et à l'émergence d'un important secteur de services. La rapidité de ce déclin a été attribuée à un manque d'investissement qualifié d'historique, à la suppression des aides de l'état, aux politiques macro-économiques gouvernementales (surévaluation des taux de change et augmentation des taux d'intérêt), mais aussi à la dominance du secteur financier déréglementé qui a donné la priorité aux retours à court terme vers ses actionnaires. Cet ensemble de causes a entraîné des vagues de suppression d'emplois. En 1978, le pourcentage de la population active employé dans l'industrie était de 27 % ; en 2004, ce pourcentage est descendu à 12 %. Les chiffres suggèrent également une variabilité régionale : pour les régions et les emplacements qui dépendaient d'une activité industrielle spécifique, le résultat a été une désindustrialisation et la destruction des communautés concernées.

Dans un contexte de globalisation économique, de croissance de "l'économie du savoir", de déréglementation des marchés du travail et d'avancées technologiques accélérées, le gouvernement s'est focalisé sur une politique économique de l'offre. Le discours économique faisant le lien entre la formation continue et la compétitivité nationale, la productivité et la flexibilité est devenu incontournable. La politique du gouvernement reflète de plus en plus ces changements et le langage de l'employabilité et de la formation continue domine largement le discours public.

L'évolution des licenciements économiques

La transition vers une économie de services prédominante a été particulièrement rude : les licenciements économiques ont souvent conduit au chômage de longue durée et, entre 1979 et 1984, le chômage a doublé, passant de 5,3 % à 11,7 %. Ce pourcentage est resté supérieur à 10 % entre 1981 et 1988, puis il a cédé devant la récession du début des années 90 pour ramener le nombre des chômeurs à 3 millions. Au cours de la dernière décade, le chômage s'est stabilisé aux environs de 5 %. Les licenciements économiques sont passés de 8,3 pour 1000 salariés en 1995 à 5,3 pour 1000 salariés pour le premier trimestre 2005. Ces chiffres sont issus d'une étude gouvernementale du marché du travail, réalisée tous les trimestres sur 60 000 ménages au Royaume-Uni. Ils comptabilisent les salariés qui déclarent avoir perdu leur travail en raison d'un licenciement pour motif économique ou pour motif personnel dans les trois mois écoulés.

La réglementation du travail et ses intervenants

Au Royaume-Uni, la restructuration économique a pris place dans un contexte politique transparent impliquant un glissement d'une politique de type keynésien vers une politique plus néo-libérale

sous l'impulsion idéologique des gouvernements conservateurs qui se sont succédés de 1979 à 1997. Ces gouvernements ont favorisé la restructuration des relations travail - capital par :

- le démantèlement des institutions semi-corporatistes tripartites qui s'étaient développées au cours du 20ème siècle (par exemple, les commissions salariales et les commissions de formation sectorielles) ;
- la promulgation d'une série d'initiatives législatives visant à supprimer les droits et les dispositions statutaires des travailleurs et à restreindre les pouvoirs syndicaux et les négociations collectives, en particulier les négociations collectives au niveau de l'entreprise (par exemple, le droit des travailleurs à une action de grève secondaire) ;
- la privatisation des services de l'état en ouvrant les télécommunications, les chemins de fer et les services publics à la prise de contrôle et la compétitivité internationales ;
- l'introduction du concept de marché dans les services publics par la promotion de la compétitivité et de la sous-traitance, par la création de marchés internes et par la commercialisation des services publics.

Le nouveau gouvernement travailliste n'a pas modifié radicalement cette approche de la gestion de l'économie ou des relations professionnelles. Il a introduit un certain nombre de garanties minimales pour les travailleurs, notamment un salaire minimum garanti et une procédure statutaire de reconnaissance syndicale, alors même que l'une de ses premières actions a été de prendre part à la Charte sociale de l'union européenne à Maastricht.

La transformation du contexte des relations professionnelles a affaibli les forces syndicales et leur pouvoir de négociation, ce qui a conduit à une diminution dramatique des adhésions aux syndicats, en particulier dans le secteur industriel. En retour, de nombreuses restructurations du mouvement syndical lui-même ont eu lieu, avec l'émergence, comme en Allemagne, d'un certain nombre de grands syndicats, ce qui rend réaliste la perspective d'un syndicat unique du secteur public et d'un syndicat unique du secteur privé. Face au déclin constaté, trois stratégies différentes, mais pas nécessairement contradictoires, ont vu le jour :

- le partenariat, caractérisé par une approche consensuelle des relations professionnelles, basée sur l'engagement conjoint des employeurs et des syndicats pour la réussite des opérations ;
- le modèle organisateur, par l'investissement de ressources significatives dans le recrutement et l'organisation de soutien au niveau du lieu de travail ; c'est une forme participative de l'organisation syndicale par rapport à sa forme traditionnelle ;
- une troisième approche a été innovée par l'ancienne confédération de la sidérurgie (Iron and Steel Trades Confederation), dorénavant appelée "Communauté" (Community) qui, en s'adaptant au déclin de l'industrie sidérurgique, a tenté de fournir non seulement une reconversion professionnelle à ses membres victimes d'un licenciement économique, mais aussi des aides à leurs familles et à la communauté au sens large, ainsi qu'un suivi des nouveaux emplois et une organisation des nouveaux lieux de travail sur la base d'une "union pour la vie".

Le cadre légal : Information et consultation / Institutions et procédures

Licenciements

La loi britannique établit une distinction entre licenciement économique individuel et collectif. Cependant, il n'existe pas de concept légal significatif du "licenciement collectif" ; un licenciement économique est un licenciement dont le motif n'est pas inhérent à l'individu. Les licenciements économiques collectifs sont soumis à des prescriptions légales, mais les employeurs n'ont aucune obligation d'informer ou de consulter les délégués du personnel ou les délégués syndicaux dès lors que le nombre des licenciés est inférieur à 20. En ce qui concerne les licenciements collectifs portant sur 20 salariés ou plus, les employeurs ont l'obligation statutaire d'informer et de consulter les délégués du personnel ou des syndicats. Le délai de préavis varie selon le nombre de personnes impliquées. Lorsque de 20 à 99 salariés sont licenciés pour raison économique, le délai du préavis peut aller jusqu'à 90 jours avec un minimum de 30 jours. Pour les licenciements collectifs touchant plus de 100 salariés, le préavis est de 90 jours au minimum.

Information et consultation

Il n'est pas nécessaire, pour un employeur britannique, de faire la preuve d'un motif économique pour procéder à un licenciement collectif, mais il doit démontrer que ses besoins, en tant qu'employeur, ont changé ou ont diminué. Lorsque le nombre de licenciés pour motif économique est 20 ou plus, les délégués du personnel doivent être informés en premier des propositions de l'employeur concernant les licenciements ; la loi stipule que des informations suffisantes doivent être fournies afin que les délégués puissent s'engager dans le processus de consultation de manière constructive. Les procédures d'information et de consultation doivent être conduites par un représentant du syndicat si le syndicat est agréé pour des négociations collectives, ce qui représente 27 % de l'ensemble des entreprises ayant 10 salariés ou plus, selon l'étude 2004 consacrée aux relations professionnelles sur le lieu de travail (Workplace Employment Relations Survey). Si le personnel n'est pas représenté par un syndicat, l'employeur doit informer et consulter d'autres représentants agréés du personnel. Il peut s'agir de délégués existants ou de nouveaux délégués élus pour la circonstance ; la procédure d'élection est également prévue dans les textes. La consultation doit inclure des moyens d'éviter la situation de licenciement économique ou de licenciement d'un autre type, ou d'en réduire le nombre et d'en atténuer les effets négatifs. Au contraire de l'Allemagne, de la France et de la Belgique, il n'existe aucune obligation de produire un plan social. La législation n'exige pas la conclusion d'une convention, mais l'employeur se doit de consulter ses interlocuteurs de bonne foi dans le but d'atteindre ce résultat. Du point de vue des syndicats, le manque d'obligation d'arriver à une convention est un sérieux hiatus de la législation, car dans la pratique, la seule obligation réelle de l'employeur est de démontrer que la consultation a eu lieu et "de bonne foi".

Des recherches effectuées par le département du commerce et de l'industrie (DTI 1998) indiquent une certaine confusion des employeurs en ce qui concerne les obligations légales dans les entreprises où il n'existe pas d'organisation syndicale ni de délégués du personnel reconnus.

L'obligation de consultation des délégués du personnel est dérivée de la législation européenne et l'instance naturelle pour y répondre serait un comité d'entreprise, institution professionnelle qui ne figure pas vraiment dans le contexte britannique comme dans le contexte allemand, français ou belge. Néanmoins, depuis avril 2005, afin de se conformer aux directives européennes relatives à l'information et la consultation du personnel, un ensemble de règles a été introduit qui officialise ce processus au niveau des entreprises individuelles. Ces nouvelles règles sont d'ores et déjà applicables aux entreprises de plus de 150 salariés et le seront aux entreprises de plus de 50 salariés en 2008.

Règles de sélection

Les employeurs sont soumis à une réglementation statutaire en ce qui concerne la sélection des travailleurs à licencier pour raison économique. Un licenciement de ce type sera considéré comme injuste au regard de la loi si un salarié est sélectionné comme licencié économique alors que d'autres en situation similaire ne le sont pas. Les raisons peuvent en être les activités ou l'appartenance syndicales, les situations de maternité ou de paternité ou des raisons liées à la réglementation de la durée du travail (Working Time Regulations 1998), du travail partiel (Prevention of Less Favourable Treatment - Regulations 2000), des contrats à durée déterminée (Prevention of Less Favourable Treatment - Regulations 2002). Les licenciements économiques peuvent également être considérés comme injustes dans d'autres cas, par exemple si l'employeur a négligé de délivrer les préavis adéquats ou de rechercher une alternative d'emploi dans son entreprise.

Dans les faits, le licenciement pour motif économique au Royaume-Uni signifie, dans la plupart des cas, que la consultation est centrée non pas sur l'atténuation ou la réduction du niveau des licenciements, mais sur les procédures de gestion des suppressions d'emploi (DTI 1998). Les syndicats peuvent influencer sur qui, parmi le personnel, sera sélectionné pour un licenciement économique en défendant le principe du "dernier entré premier sorti", c'est-à-dire que les salariés qui ont été les derniers engagés devront être sélectionnés en premier. Le principe "dernier entré premier sorti" ou LIFO ("last in first out"), qui est une règle très stricte en Suède où il a été repris par la loi, n'est pas nécessairement très répandu même dans les lieux de travail fortement syndicalisés, probablement en raison des avantages qu'il octroie au bénéfice des employés les plus anciens, mais aussi parce qu'il peut contredire les revendications syndicales défendant la recherche, par la direction, de volontaires au licenciement économique parmi le personnel. Il peut aussi être perçu comme une atteinte aux prérogatives de la direction pour effectuer une sélection fondée sur le professionnalisme, la discipline ou l'absentéisme.

Dans le secteur public, le principe LIFO a été perçu par les syndicats comme discriminatoire à l'encontre des salariés issus de minorités ethniques.

Indemnités de licenciement

La législation initiale des dispositions relatives aux droits et indemnités des licenciés économiques a été reprise dans la loi d'indemnisation de 1965 (Redundancy Payments Act, RPA). Au Royaume-Uni, c'est l'employeur et non pas l'état qui supporte le coût des indemnités de licenciement, bien

que le droit à une indemnisation soit prescrit par la loi. Le droit à une indemnisation de licenciement économique est acquis quel que soit le nombre de personnes affectées. Les droits statutaires minimaux pour licenciement économique sont les suivants : pour chaque année complète de travail à temps plein entre 18 et 21 ans, les salariés perçoivent ½ salaire hebdomadaire ; pour chaque année complète de travail à temps plein entre 22 et 40 ans, les salariés perçoivent 1 salaire hebdomadaire ; pour chaque année complète de travail à temps plein entre 41 et 65 ans, les salariés perçoivent 1 ½ salaire hebdomadaire. Le droit au versement d'une indemnité minimale de licenciement économique au Royaume-Uni est parmi les plus bas de l'union européenne (UE à 15 états-membres) et il n'est pas garanti que les employés reçoivent effectivement ce minimum statutaire. Il existe une lacune évidente dans les données disponibles relatives au versement effectif de l'indemnité de licenciement, car il existe peu de preuves des versements effectués par les entreprises dépourvues d'organisation syndicale. Une étude de 2002 faite par le CIPD montre que près de 72 % des employeurs versent une indemnité de licenciement économique supérieure au minimum statutaire. En 1991, une étude semblable montrait que là où il existe une convention, celle-ci comprenait une indemnisation du double du montant statutaire. Dans certains secteurs, les organisations ont offert des conditions généreuses de licenciement ou une retraite anticipée basée sur le régime de retraite.

Le versement de l'indemnité de licenciement obligatoire n'affecte pas le droit aux allocations de recherche d'emploi (Jobseeker's Allowance - JSA) et le montant de l'indemnité n'est pas imposable dans la limite du minimum statutaire.

Application, contestation et résultats

Les droits d'un travailleur individuel de récuser un licenciement économique sont limités. Un manque de consultation a pour seul effet de transformer un licenciement *justifié* (individuel) en un licenciement *injustifié* (individuel), bien que le droit à des dommages et intérêts ne signifie pas automatiquement que le licenciement est injustifié. Toutefois, les employeurs ont l'obligation implicite de consulter les salariés individuels quel qu'en soit le nombre. Seuls 4 % des cas soumis aux tribunaux du travail en 2003 concernaient des problèmes de versement d'indemnité. Il n'existe pas de statistiques sur le nombre de cas de licenciements injustifiés relatifs à des problèmes de sélection ou à d'autres problèmes de licenciement, mais tout laisse à penser que ce nombre n'est pas significatif.

Organisation des reconversions : l'état et la restructuration

L'allocation de recherche d'emploi a remplacé l'indemnité de chômage en octobre 1996. Cette dernière bénéficiait à tous les chômeurs qui avaient antérieurement versé leurs cotisations au fond national d'assurance-chômage. Pour bénéficier de l'allocation de recherche d'emploi, les chômeurs doivent activement rechercher un emploi et être disponibles.

Le Nouveau contrat (New Deal) mis en place en 1998 complète l'allocation de recherche d'emploi en offrant les services d'une agence publique de reclassement. Le chercheur d'emploi doit développer un programme de reclassement avec l'aide d'un conseiller personnel afin d'affiner sa

recherche d'emploi et/ou de formation et incluant éventuellement une orientation professionnelle, des cours de formation spécialisés, l'apprentissage des techniques d'entretien d'embauche et de la rédaction d'un CV. Des incitations à l'embauche d'un "candidat nouveau contrat" sont également offertes aux employeurs sous forme d'aides financières.

Les initiatives et la réglementation gouvernementales font ressortir que la notion de "un travail pour la vie" a été remplacée par la notion d'adaptabilité au travail tout au long d'une carrière professionnelle. Dans cette lignée, un grand nombre d'organismes se sont créés pour intervenir dans la restructuration du travail par le biais de la formation professionnelle et de la formation continue. Un comité d'apprentissage et de formation technique continue (Learning and Skills Council) opère depuis 47 bureaux régionaux et collabore avec les employeurs, les prestataires de formations et les groupes communautaires pour réduire les "lacunes du savoir" et donner aux adultes la possibilité d'améliorer leurs connaissances de base. Ces comités sont localement chargés de contribuer au développement des stratégies régionales proposées par les agences de développement régional (Regional Development Agencies) en garantissant des niveaux de formation directement liés aux besoins économiques régionaux et locaux.

Les agences de développement régional sont des institutions publiques ; leurs membres, dont la tâche clé est de définir la stratégie économique d'une région, sont rémunérés par le gouvernement. En théorie, les agences de développement et les comités de formation continue locaux collaborent étroitement afin d'identifier les besoins et de développer une stratégie efficace d'actions ciblées spécifiques dans des secteurs clé, en particulier dans les zones ayant connu des problèmes de licenciements économiques à grande échelle, de maintien et d'attribution de financements internes. Par exemple, dans le cas des 6000 emplois supprimés à la suite de la fermeture de l'usine Rover MG en 2005, le gouvernement a alloué 150 millions de livres (220 millions d'euros) pour la reconversion des travailleurs de Longbridge et de Birmingham, de retour sur le marché du travail. Un financement complémentaire de 68 millions de livres (100 millions d'euros), provenant du fond d'aide européen existant, a été consacré en grande partie à la formation. Ces fonds ont été canalisés et administrés par l'agence locale de développement régional. Des comités d'élus locaux sont également impliqués dans le développement régional et y jouent un rôle à travers leurs propres stratégies et politiques de développement économique.

Plus récemment, le gouvernement travailliste a également créé un nouveau réseau national de comités de formation professionnelle sectorisée (SSC), gérés par les employeurs.

Il s'agit de groupes indépendants d'employeurs agréés par le Secrétariat d'état à l'éducation et à la formation professionnelle dans le but de développer une convention de formation professionnelle sectorisée pour identifier les besoins en formation de leurs secteurs professionnels respectifs. Des collèges de formation professionnelle sont également en cours de création, comme fers de lance d'un nouvel ensemble de collèges spécialisés et d'organismes de formation, géré par des professionnels et chargés de dispenser une formation qui comblera les lacunes détectées par les comités de formation professionnelle sectorisée (SSC), avec comme objectif final l'implantation d'un collège pour chaque secteur économique.

Bien que les syndicats soient représentés dans les comités de formation professionnelle, il ne semble pas que ces derniers envisagent des négociations sectorielles ou collectives.

Problèmes critiques

1. Au Royaume-Uni, la réduction de la participation de la population active la plus âgée par une mise à la retraite anticipée a été attribuée aux employeurs utilisant "le régime de retraite comme moyen d'élimination de la main d'œuvre indésirable" (Disney, 1999). La retraite anticipée est devenue "dans de nombreux cas de figure, synonyme de licenciement économique" (Casey 1998). Les deux tiers des régimes de retraite permettent le versement d'une retraite anticipée sans réduction ou avec une réduction partielle du montant de la rente lorsque la retraite est prise "à la requête de l'employeur". Avec des régimes de retraite placés sous contrainte croissante, l'extension que pourraient prendre ces subventions est à craindre après un examen attentif du contexte britannique, en particulier dans le contexte du débat actuel sur le relèvement de l'âge standard de départ à la retraite.

2. Bien que la gestion d'un certain nombre d'initiatives gouvernementales pour la formation professionnelle ait été confiée aux employeurs, elle a inclus les syndicats dans la mise en œuvre de l'apprentissage sur les lieux de travail. Le fond syndical pour l'apprentissage (Union Learning Fund, ULF) a été créé en 1998 afin d'accroître la capacité des syndicats à promouvoir la formation et l'apprentissage au profit d'un plus grand nombre de salariés et d'apprentis "non traditionnels". Au cours de ses six premières années de fonctionnement, le fond syndical pour l'apprentissage a, en outre, permis la réalisation de 450 projets individuels pour un investissement, par le gouvernement, de 40 millions de livres (environ 60 millions d'euros).

L'initiative la plus radicale a peut-être été le développement du rôle représentatif de l'apprentissage dispensé par les syndicats sur les lieux de travail, à travers l'URL. Depuis avril 2003, une reconnaissance statutaire a été accordée aux 8000 apprentis URL, procurant un statut légal à l'apprentissage dispensé par les syndicats sur le lieu de travail, avec un objectif de 20 000 apprentis en 2010. La fédération des syndicats professionnels (Trades Union Congress, TUC) britannique a obtenu du gouvernement le financement nécessaire à la création d'un nouveau collège d'enseignement syndical et de centres régionaux, afin d'accompagner la croissance de l'URL.

Ces fonds permettront également la représentation des syndicats auprès des instances impliquées dans le développement de la formation professionnelle telles que les comités de formation professionnelle (SSC), les comités d'apprentissage et de formation technique continue (LSC) et les agences de développement régional (RDA), et de fournir une structure progressive au développement de l'apprentissage et de la formation pour les membres et les salariés syndicaux.

ORGANISMES PARTENAIRES DU PROJET

<p>SYNDEX Frédéric BRUGGEMAN, coordinateur international 27, rue des Petites écuries – 75010 PARIS France 00.33.1.44.79.15.07 f.bruggeman@syndex.fr www.syndex.fr</p>	
<p>INSTITUT ARBEIT UND TECHNIK - IAT Matthias KNUTH Munscheidstrasse 14 – 45886 GELSENKIRCHEN Allemagne 00.49.2.09.17.07-2.55 knuth@iatge.de www.iatge.de</p>	
<p>WORKING LIVES RESEARCH INSTITUTE - WLRI Steve JEFFERYS Stapleton House, 277-281 Holloway Road – LONDON N7 8HN Grande-Bretagne 00.44.20.7133.3086 s.jefferys@londonmet.ac.uk www.workingagainstracism.org</p>	
<p>LABORATOIRE D'ETUDES SUR LES NOUVELLES TECHNOLOGIES, L'INNOVATION ET LE CHANGEMENT Brigitte RORIVE Faculté d'Economie, de Gestion et de Sciences sociales Boulevard du Rectorat, 19 – B51 – 4000 LIEGE Belgique 00.44.20.7133.3086 B.Rorive@ulg.ac.be www.lentic.be</p>	
<p>UNIVERSITE EUROPEENNE DU TRAVAIL - UET Délégué Général : Claude-Emmanuel TRIOMPHE Coordination scientifique : Rachel BEAUJOLIN-BELLET , professeur à Reims Management School 17, rue des Fillettes – 75018 PARIS France 00.33.1.42.05.56.56 cetriomphe_uet@club-internet.fr www.uet.org</p>	
<p>INSTITUT FÜR PSYCHOLOGIE DER ARBEIT, ARBEITSLOSIGKEIT UND GESUNDHEIT - IPG Thomas KIESELBACH Universität Bremen, Grazer Str. 2 – D 28334 BREMEN Allemagne 00.49.421.218.2827 kieselbach@ipg.uni-bremen.de www.ipg.uni-bremen.de</p>	
<p>INSTITUTE FOR MANAGEMENT OF INNOVATION AND TECHNOLOGY - IMIT Ola BERGSTRÖM Stiftelsen IMIT – SE 412 96 GÖTEBORG Suède 00.46.31.772.12.20 Ola.Bergstrom@handels.gu.se www.imit.se</p>	