

## La conciliation des conflits sociaux au Royaume-Uni. Le rôle de l'ACAS<sup>1</sup>

Par Heinz Evertz – Form'action André Renard



**Il existe une tradition du volontarisme dans les**

**relations professionnelles en Angleterre. Cela implique que la loi n'intervienne généralement pas. Ce système peu être qualifié de « laissez-faire collectif ». Cela signifie aussi que nombre d'institutions et de structures légales connues dans d'autres pays sont absentes en Angleterre. Sauf exception, il n'existe pas d'obligation légale de procéder à une négociation collective en Angleterre.**

La loi occupe une place limitée dans le droit du travail, les relations collectives résultant essentiellement du rapport de force entre employeurs et syndicats, et les relations individuelles étant régies par les accords collectifs et par le contrat de travail, un élément essentiel. C'est le contrat de travail qui détermine par exemple la durée de la période d'essai et celle du préavis de licenciement. Dans ce contexte, le législateur intervient surtout pour réglementer les conditions de travail de ceux dont il estime qu'ils méritent une protection particulière, parce qu'ils ne peuvent se protéger eux-mêmes par la négociation collective (les enfants, les femmes), tandis que les accords collectifs déterminent les conditions générales de travail : la durée du travail, les congés payés, les congés de maladie, la formation professionnelle, les salaires...

Jusqu'à la fin des années 70, le système de relations collectives britannique était basé sur un système volontariste. L'Etat s'abstenait d'intervenir dans les relations entre les interlocuteurs sociaux et ne réglementait que de manière très ponctuelle les droits et obligations concernant les relations contractuelles.

Depuis le début des années 80, suite à l'arrivée au pouvoir de Maggie Thatcher, le rôle de la loi s'est développé : afin de restaurer le jeu de la libre concurrence sur le marché du travail, plusieurs textes visant à réduire le rôle des syndicats ont été adoptés. Ainsi, entre 1980 et 1993, la loi a défini l'objet des grèves, limité les possibilités de recours à des piquets, imposé l'organisation d'un vote à bulletins secrets avant le déclenchement de toute grève, instauré la responsabilité civile des syndicats, et très sévèrement limité le système du «closed shop»<sup>1</sup>

Le système des relations collectives tel qu'il existe au Royaume-Uni, est très particulier comparé à des systèmes plus « conventionnels » comme celui de la Belgique. Le système britannique accorde par exemple une grande importance aux tribunaux du travail et à la jurisprudence pour régler des litiges individuels et collectifs. Avant de passer au tribunal, la législation prévoit cependant la possibilité de faire appel à des instances d'arbitrage et de médiation. Le Royaume-Uni a été parmi les premiers pays à mettre en place un système de résolution

de conflits sociaux que nous allons présenter dans le cadre de cet article.

Mais avant d'aborder les principes de la résolution des conflits sociaux, parlons d'abord du syndicalisme britannique. Le Royaume-Uni, pays libéral par excellence, a depuis toujours été un des hauts lieux de la lutte syndicale. Rappelons les combats menés par les mineurs britanniques au milieu des années 80 et la résistance syndicale par rapport aux gouvernements conservateurs successifs (Thatcher, Major) qui avaient mis en place un système de relations collectives, visant à désolidariser les travailleurs et à casser le mouvement syndical.

**Sauf exception, il n'existe pas d'obligation légale de procéder à une négociation collective en Angleterre.**

Après ces années-là, les syndicats britanniques remontent tout doucement la pente et comptent actuellement 7,4 millions d'adhérents. Un peu plus d'un quart (28%) des travailleurs britanniques sont membres d'un syndicat. Le taux de syndicalisation est beaucoup plus élevé dans le secteur public (59%) que dans le secteur privé (17%). Il n'y a qu'une seule confédération syndicale au Royaume-Uni, le TUC, au sein de laquelle les syndicats sont totalement indépendants.

Trois grands syndicats se répartissent environ 60 % des affiliés du TUC :

- **UNITE** est né de la fusion entre les syndicats Amicus et T&G en 2007. Il regroupe 1.977.000 affiliés dans tous les secteurs, dont la construction automobile, l'imprimerie, la finance, les transports routiers et les services de santé. Il est plus implanté dans le secteur privé que dans le secteur public.
- **UNISON** compte 1.317.000 affiliés. Il regroupe les salariés des services publics, mais suite aux privatisations, il est également présent dans les entreprises privées.
- **GMB** totalise 575.000 membres. Il a des adhérents dans de nombreuses industries, dont majoritairement des travailleurs manuels.

**Le syndicalisme britannique est resté marqué par la prédominance de syndicats de métiers.**

Les autres syndicats liés au TUC sont plus modestes et davantage attachés à des industries ou des professions spécifiques. Les différents syndicats sont indépendants dans leurs décisions, même si le TUC a été par le passé le principal intermédiaire des discussions avec le gouvernement.

Le syndicalisme britannique est resté marqué par la prédominance de syndicats de métiers qui se contentent de représenter les intérêts de petits groupes professionnels (corporatisme). Ce qui peut entraîner que, dans une même entreprise, il y ait un syndicat pour les commerciaux, un pour les secrétaires ... qui peuvent avoir des intérêts qui ne convergent pas.

## Négociation collective

Selon la loi de 1992 sur les syndicats et les relations sociales, la négociation collective peut porter sur les sujets suivants :

- les modalités d'emploi et les conditions de travail, et, le cas échéant, les critères physiques de recrutement ;
- le recrutement, la suspension ou la fin du contrat de travail, ainsi que les obligations professionnelles ;
- la répartition du travail entre salariés ou groupes de salariés ;
- les questions disciplinaires ;
- l'appartenance syndicale ;
- les moyens mis à la disposition des syndicats ;
- les procédures de négociation ou de consultation sur les sujets précédents.

Un tiers seulement des travailleurs britanniques sont concernés par la négociation collective. La couverture est particulièrement faible dans le secteur privé où le principal niveau de négociation est l'entreprise.

Les accords collectifs peuvent être négociés au niveau de la branche ou de l'entreprise.

S'il s'agit d'un accord de branche, les signataires sont une ou plusieurs organisations patronales, et un ou plusieurs syndicats de salariés de la branche industrielle concernée reconnus par les organisations patronales en question.

S'il s'agit d'un accord d'entreprise, les signataires sont les employeurs et les syndicats de salariés reconnus par l'employeur, soit volontairement, soit à la suite d'une procédure de reconnaissance. Ils sont représentés par les délégués d'atelier (élus par les membres syndiqués) ou par des

responsables syndicaux locaux (pas nécessairement des membres du personnel).

**Un tiers seulement des travailleurs britanniques sont concernés par la négociation collective.**

Traditionnellement, les accords collectifs, bien que dépourvus de tout statut juridique et de tout effet contraignant, ont un effet normatif car ils sont intégrés aux contrats de travail. La partie des accords collectifs qui n'est pas destinée à être intégrée aux contrats de travail constitue seulement un engagement sur l'honneur. La loi de 1992 sur les syndicats et les relations sociales a réaffirmé ce principe en établissant une présomption irréfutable<sup>2</sup> selon laquelle les accords collectifs ne sont pas censés produire les effets d'un contrat entre les parties, sauf si celles-ci en disposent autrement.

En principe, les accords collectifs sont conclus pour une durée indéterminée. Toutefois, les salaires sont généralement négociés chaque année. Par ailleurs, un règlement relatif à la méthode de négociation collective permet au Comité Central d'Arbitrage<sup>3</sup> (CAC) d'imposer aux interlocuteurs sociaux une méthode de négociation lorsqu'ils ne sont pas parvenus à un accord.

## La représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise

Contrairement à d'autres pays européens, il n'existe pas de structures de type comités d'entreprise élues par l'ensemble du personnel, et il n'y a pas non plus de législation ou de système de conventions collectives juridiquement contraignantes conférant aux organisations syndicales locales des droits étendus en la matière.

...

L'employeur peut reconnaître de manière volontaire un syndicat, qui acquiert alors la capacité de négocier. Lorsque cette reconnaissance est complète, le syndicat reconnu devient le seul interlocuteur de l'employeur dans les négociations collectives, et représente même les salariés qui ne sont pas syndiqués.

Depuis juin 2000, dans les entreprises employant habituellement plus de vingt salariés, les syndicats titulaires d'un certificat d'indépendance<sup>4</sup> qui n'ont pas été reconnus volontairement par l'employeur peuvent demander à être reconnus selon la procédure prévue par la loi. Cette procédure permet à un syndicat de s'adresser au Comité Central d'Arbitrage (CAC) afin de se voir reconnaître la capacité à conduire une négociation collective portant sur les rémunérations, les horaires et les congés, au nom d'un groupe de salariés défini qui constitue « l'unité de négociation ».

Dans la pratique, la plupart des procédures de reconnaissance s'appuient sur un vote du personnel. Les syndicats ayant de nombreux adhérents dans un établissement obtiennent le plus souvent leur reconnaissance sur une base volontaire, car les employeurs savent que les syndicats disposent d'un recours légal en cas de refus.

Dans les entreprises sans représentation syndicale, la législation britannique applique les directives européennes sur l'information et la consultation en demandant à l'employeur d'informer et de consulter soit les représentants des salariés en place s'il y en a, soit des représentants spécialement élus à cette fin.

Les employeurs ne sont pas obligés de mettre sur pied une structure d'information et de consultation. Elle doit être mise en place à l'initiative de l'employeur ou demandée par 10% des travailleurs. L'employeur et les représentants du personnel doivent ensuite engager des négociations afin de parvenir à un accord. Si aucun accord n'est trouvé, un comité est constitué selon des prescriptions

subsidiaries. A défaut d'une demande de mise en place d'un mécanisme d'information et de consultation par l'employeur ou par 10% des salariés, aucune mesure n'est prise.

La législation britannique ne fixe pas le nombre de délégués syndicaux à nommer. Une enquête du TUC donne une moyenne de 36 salariés par représentant dans les entreprises, mais là où les syndicats sont reconnus, la moyenne est de 25. La législation sur l'information et la consultation préconise qu'un représentant doit être nommé au sein d'un comité d'information et de consultation pour chaque tranche complète ou incomplète de 50 salariés.

***L'employeur peut reconnaître de manière volontaire un syndicat, qui acquiert alors la capacité de négocier.***

### **Le rôle des représentants syndicaux**

L'UNISON Rulebook<sup>5</sup> définit les missions des délégués syndicaux : « mettre en place et gérer l'organisation syndicale dans leur unité de travail, ce qui inclut la tenue de réunions sur le lieu de travail ». Y compris la négociation salariale.

Ce sont généralement les délégués syndicaux qui s'occupent des revendications et des doléances des membres de leur syndicat. Ils jouent aussi le rôle d'avocats quand des mesures disciplinaires sont prises à l'encontre d'un adhérent. Le délégué syndical est généralement chargé de recruter de nouveaux membres et joue un rôle central dans la promotion des politiques et des campagnes du syndicat auprès des adhérents. Les obligations des délégués syndicaux se limitent aux adhérents. Ils n'ont aucune responsabilité envers les autres salariés.

Par ailleurs, les syndicats reconnus sont en droit d'être consultés sur

les licenciements et les transferts d'activités. Depuis 2002, il est en outre possible de nommer un nouveau représentant syndical : un délégué syndical à la formation, qui bénéficie d'un temps de détachement pour établir les besoins de l'établissement en matière d'apprentissage et de formation.

Dans la plupart des établissements où les syndicats ne sont pas reconnus, il n'y a pas de structure de représentation des salariés. Quand elle existe, les missions et les droits des représentants sont définis par l'employeur. Les représentants non syndiqués ont le droit d'être consultés en cas de licenciement et de transfert d'activités. Il peut leur être accordé des droits plus généraux à l'information et à la consultation si un accord est conclu avec l'employeur en ce sens. Ce dernier peut également choisir de consulter les délégués à la sécurité non syndiqués sur les questions de santé et de sécurité.

### **Protection des représentants syndicaux**

Le licenciement ou toute autre forme de discrimination reposant sur l'appartenance à un syndicat ou à une activité syndicale est illégal. Les délégués syndicaux ne bénéficient par contre d'aucune protection spécifique contre le licenciement, bien qu'un code de bonnes pratiques publié par l'organe gouvernemental de conciliation et d'arbitrage (ACAS) recommande aux employeurs la plus grande prudence avant d'engager une action disciplinaire à l'encontre d'un délégué syndical.

Les représentants non syndiqués sont, eux aussi, protégés contre le licenciement et la discrimination, mais seulement dans la mesure où leurs actions sont liées à des droits légaux spécifiques, par exemple en cas de licenciements ou de transfert d'activités, ou encore dans le cadre de la législation sur l'information et la consultation.

...

Dans les entreprises où les syndicats sont reconnus, les délégués syndicaux ont un droit légal à un temps de détachement rémunéré « raisonnable » pour mener à bien leur mission de représentation et bénéficier d'une formation appropriée.

Dans certains établissements de grande taille, il arrive que le responsable syndical soit libéré de ses autres activités pendant tout ou partie de ses heures de travail. Le droit de disposer d'autres ressources est limité à des circonstances spécifiques, en rapport avec la santé et la sécurité, les licenciements et les transferts d'activités. Les délégués syndicaux ne jouissent pas d'un droit général de bénéficier de ressources pour mener à bien leurs activités. Celles-ci peuvent leur être accordées dans le cadre d'un accord avec l'employeur. Un code de bonnes pratiques édité par l'ACAS, préconise que les « employeurs doivent envisager de mettre à la disposition des délégués syndicaux les ressources leur permettant d'exercer leurs fonctions et de communiquer efficacement ».

### Le modèle résolution de conflits sociaux en Grande Bretagne : le rôle de l'ACAS

Les débuts de la conciliation au Royaume-Uni se situent en 1896, quand le gouvernement fonde une conciliation volontaire et un service d'arbitrage. Ce service restera sous l'égide du gouvernement jusqu'en 1974. À l'initiative du gouvernement travailliste de l'époque, a été créé l'ACAS (Advisory conciliation and arbitration service). Le premier rôle de l'organisme étant la médiation et l'arbitrage des conflits du travail et l'amélioration des relations professionnelles. Il offre des services consultatifs aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants. Bien que financé par le gouvernement, il est indépendant des ministères. Il est administré par un conseil composé d'un président et de neuf membres. Trois des membres sont nommés après consultation de la **Confederation of British Industry**

(CBI)<sup>6</sup> et trois autres après consultation du **Trades Union Congress (TUC)**<sup>7</sup>.

Les conflits du travail se réfèrent aux litiges entre employeurs et salariés, ou entre salariés eux-mêmes ; ils peuvent être collectifs ou individuels. Au Royaume-Uni, les conflits collectifs se règlent par négociation et concertation, alors que les litiges du travail sont tranchés à travers des procédures judiciaires ou extrajudiciaires qui sont la conciliation et l'arbitrage.

La **conciliation**<sup>8</sup> peut être volontaire ou sur demande de tribunal. La législation britannique prévoit que dans certains cas – en matière de discrimination ou de salaire minimum, etc. - le tribunal peut demander l'intervention d'un conciliateur. Le conciliateur a l'obligation d'encourager un règlement à l'amiable du litige sans avoir recours au tribunal du travail. Dans le cas d'un licenciement, par exemple, le conciliateur essaiera d'obtenir la réintégration du salarié ou la conclusion d'un accord sur le montant d'une éventuelle compensation.

Il n'existe cependant pas de procédure stricte pour la conciliation. La fonction du conciliateur n'étant pas de donner un avis sur le litige même, mais de rapprocher les parties en vue de la conclusion d'un accord, il est obligé de mener sa mission en toute objectivité et impartialité. Dans un premier temps, le conciliateur rencontrera les parties séparément. S'il estime qu'un accord est possible, il organisera ensuite une réunion entre les parties. Durant la procédure, le conciliateur n'est pas autorisé à poser des questions aux témoins ni à ordonner à l'une des parties qu'elle produise des documents.

Les échanges entre une partie et le conciliateur ne sont pas retenues en tant que preuve devant le tribunal du travail, sauf s'il y a consentement de la personne ayant transmis la pièce concernée au conciliateur. Si les parties arrivent à un accord à la suite de la procédure de conciliation, celui-

ci sera enregistré. Suite à l'accord, le tribunal du travail ne peut plus intervenir car que le conflit est considéré comme étant résolu.

L'ACAS organise aussi un système d'**arbitrage**<sup>9</sup> dont l'objectif est d'accorder aux parties la possibilité (sur base volontaire) de résoudre leur litige par l'arbitrage. Le législateur britannique a ainsi créé un système de règlement des conflits de travail individuels plus flexible que la procédure devant le tribunal du travail.

Un recours à la procédure d'arbitrage n'est possible que pour les litiges relatifs aux licenciements injustifiés. Les parties doivent conclure une convention d'arbitrage ayant pour objet un litige déjà existant avant d'aller en arbitrage. L'accord doit être écrit et accompagné d'un formulaire de renonciation préétabli par lequel les parties renoncent à leur droit d'aller au tribunal de travail. Les parties renoncent par exemple à invoquer le défaut de compétence du tribunal du travail, donc de l'arbitre, pour juger un tel conflit.

À tout moment, le salarié peut se retirer de la procédure d'arbitrage. L'employeur ne peut pas se retirer unilatéralement. Les parties peuvent conclure un accord avant la fin de la procédure, cet accord étant alors consigné par l'arbitre sous la forme d'une *sentence agréée*. C'est l'ACAS qui choisit sur une liste préétablie composée de personnes choisies en fonction de leurs connaissances et de leur expérience des procédures disciplinaires et des licenciements. Les parties n'ont pas la possibilité de contester ce choix. Cette liste est principalement composée de non-juristes.

Au moins quatorze jours avant l'audience, les parties concernées doivent adresser à l'ACAS une déclaration écrite de leur position, les pièces à l'appui, ainsi qu'une liste des personnes qui participeront à l'audience. Une des deux parties peut demander à l'autre partie de produire certains documents.

...

L'arbitre est maître de la procédure et de l'administration de la preuve lors de l'audience. Toute la procédure est strictement confidentielle. La sentence arbitrale s'impose à toutes les parties. Elle mentionne la raison du licenciement, les principales considérations ayant conduit à la décision, la décision proprement dite, ainsi que des explications concernant les mesures adoptées. L'arbitre est autorisé à ordonner le paiement d'une indemnité ou la réintégration du salarié.

**77% des cas soumis à conciliation ont ainsi pu être résolus sans passer devant le tribunal de travail.**

Une sentence arbitrale relative au paiement d'une indemnité est considérée comme étant au même niveau qu'une décision de la Haute cour ou du tribunal de comté. Les sentences relatives à la réintégration ou au réengagement d'un salarié sont exécutées par le tribunal du travail.

Le système de résolution de conflits sociaux mis en place au Royaume-Uni est fort différent du système que nous connaissons en Belgique. Un système qui, rappelons-le, n'est pas uniquement basé sur les contentieux. L'ancien conciliateur social belge Etienne Delattre qualifie la conciliation à la belge de « préalable » étant situé au niveau des commissions paritaires ; elle permet de clarifier des situations ou de formuler des avis juridiques avant qu'il y ait conflit. Il parle cependant de **conciliation préventive** pour ce qui concerne le Royaume-Uni, étant donné que pour lui ce mode d'action relève plus souvent du rapport d'expertise que de la conciliation pure.

Rappelons que le service britannique de conciliation et d'arbitrage (ACAS) est chargé de conciliation préventive. Il peut fournir, sur demande d'une entreprise, un rapport visant une autre organisation du travail susceptible de réduire les tensions potentielles et d'améliorer les performances du

personnel. Le service propose également de nombreuses formations visant à réduire la conflictualité dans les entreprises.

La Grande-Bretagne, comme les autres pays à tradition anglo-saxonne, accorde une grande importance aux codes de bonne conduite. L'ACAS publie régulièrement des codes de bonne conduite qui, même s'ils n'ont pas de valeur juridique, ont néanmoins une grande valeur morale et sont communément acceptés par les interlocuteurs sociaux. Un des derniers codes à avoir été publié concerne le temps de détachement pour les représentants des travailleurs. Comme il n'y a pas de règles légales précises en la matière au Royaume-Uni, le code a une grande importance pour le travail des représentants syndicaux. Le conseil d'administration de l'ACAS (« ACAS Council ») composé de représentants des syndicats, des employeurs et d'experts indépendants avait décidé la publication de ce code. Cette procédure commune permet de garantir une acceptation de la part des employeurs britanniques. Le code entrera en vigueur en janvier 2010.

### En guise de conclusion

Le Rapport annuel de l'ACAS met en évidence les résultats de la conciliation permettant de trouver une issue à des litiges. 77% des cas soumis à conciliation ont ainsi pu être résolus sans passer devant le tribunal de travail. L'arbitrage qui est beaucoup plus contraignant ne rencontre cependant que très peu de succès, une tendance qui peut également être constatée en Espagne (article à paraître en février 2010).

Le système anglais fortement teinté de volontarisme et « de laisser faire », favorise la non-intervention du législateur dans les affaires internes des entreprises. Il accorde cependant une grande importance aux tribunaux et à la jurisprudence, raison pour laquelle les entreprises acceptent plus facilement des procédures de conciliation.

Même si le système de conciliation à l'anglaise peut paraître très (trop) consensuel à nos yeux, il n'a en rien enlevé la combativité des travailleurs anglais. La preuve en est la grève sauvage à la raffinerie Total de Lindsey (Lincolnshire) de juin 2009. La grève déclenchée suite au licenciement de 51 travailleurs sous-traitants s'est vite étendue dans les autres sites de réparation ou de construction de raffineries et de centrales électriques. La réaction très rapide des travailleurs et la menace d'un conflit social de grande ampleur, a fait mettre au pas Total et ses sous-traitants qui ont fini par accepter la conciliation d'ACAS, ceci d'autant plus facilement que les syndicats GMB et UNITE soutenaient la grève, malgré quelques hésitations au début.

### Liste des sources

- [www.assemblee-nationale.fr/12/europe/rap-info/i3696.asp#P270\\_43063](http://www.assemblee-nationale.fr/12/europe/rap-info/i3696.asp#P270_43063)
- <http://httpstravail.com/article274.html>
- [www.juriscope.org/publications/etudes/pdf-conflits-w/RU-pub.pdf](http://www.juriscope.org/publications/etudes/pdf-conflits-w/RU-pub.pdf)
- <http://spartacus1918.canalblog.com/>
- [www.acas.org.uk](http://www.acas.org.uk)
- [www.ires-fr.org](http://www.ires-fr.org)
- **John Mullen.** La législation syndicale de Thatcher à Brown : menaces et opportunités pour les syndicats. Université Paris 12
- **Etienne Delattre.** La procédure de médiation et de conciliation sociale en Belgique. Ministère fédéral de l'emploi et du travail du Royaume de Belgique

---

<sup>1</sup> Le closed shop (Boutique fermée) désigne un système généralement établi par convention entre patronat et syndicat dans lequel l'employeur ne peut embaucher que des salariés syndiqués.

<sup>2</sup> La présomption irréfutable interdit au demandeur d'apporter la preuve contraire.

<sup>3</sup> Le CAC est un organisme public indépendant, composé d'un président, de neuf vice-présidents, de seize personnes ayant une expérience de la représentation patronale et de seize personnes ayant une expérience de la représentation des salariés. Tous sont nommés par le ministre de Commerce et de l'Industrie, après consultation de l'ACAS (Service de conciliation et d'arbitrage).

<sup>4</sup> Le certificat d'indépendance est accordé sur base d'une appréciation de fond de l'indépendance du syndicat. La question de l'indépendance est examinée sous tous les aspects et notamment celui de l'indépendance vis-à-vis de la direction de l'entreprise. Le problème s'est surtout posé pour des syndicats de cadres bien souvent constitués à l'initiative de la direction ou du moins avec son bienveillant soutien. Les syndicats « maison » ou encore appelés « jaunes » ne pourraient prétendre à un tel certificat d'indépendance.

<sup>5</sup> L'Unison Rulebook est un guide de conduite à destination des syndicalistes publié par le syndicat « Unison ».

<sup>6</sup> La Confederation of British Industry (CBI) est le plus important syndicat patronal britannique.

<sup>7</sup> Le Trades Union Congress (TUC - Congrès des syndicats) est l'organisation fédératrice des syndicats britanniques.

<sup>8</sup> La conciliation consiste dans l'intervention d'un tiers qui après avoir écouté les parties et analysé leur point de vue leur propose une solution pour régler leurs différends.

<sup>9</sup> L'arbitrage est un mode de résolution des conflits par l'intermédiaire d'un tribunal arbitral composé d'un ou plusieurs arbitres. La décision s'impose aux plaideurs.