Royaume-Uni

Les contrats « zéro heure » : un idéal de flexibilité ?

Jacques FREYSSINET *

Parmi les pays européens, le Royaume-Uni a toujours figuré comme celui qui offre le plus bas niveau de protection de l'emploi, tel qu'elle est définie et mesurée par l'OCDE. La quasi-absence d'une régulation des contrats de travail par la loi a fait que le problème d'une réforme du marché du travail *stricto sensu* ne s'est posé que de façon marginale. Les mesures prises par les gouvernements conservateurs depuis Margaret Thatcher ont pesé fortement, mais seulement indirectement sur le fonctionnement des marchés du travail, principalement en dégradant le rapport de forces entre les employeurs et les salariés aussi bien dans les relations individuelles que collectives [1] : accroissement des contraintes sur l'exercice du droit de grève, alourdissement des conditions et des coûts pour les recours devant les tribunaux de l'emploi, intensification de la pression sur les chômeurs pour la recherche et l'acceptation de tout emploi disponible [2]… Paradoxalement, les contraintes législatives sur les contrats de travail se sont plutôt accrues dans la période récente, c'est-à-dire depuis que le Royaume-Uni s'est engagé (dans le traité d'Amsterdam, entré en vigueur le 1er mai 1999) à transcrire les directives européennes : durée du travail, licenciements collectifs, CDD et travail intérimaire, égalité salariale [3]… Sous cet aspect, le Brexit risque de mettre en cause les quelques protections qu'assurait la législation communautaire.

Ce cadre offre aux employeurs de vastes possibilités d'innovation qui n'exigent pas de réformes législatives, mais qui tirent parti de la faiblesse de la législation. Sous cet aspect, les contrats de travail « zéro heure » sont devenus un symbole de l'extrême flexibilisation du temps de travail au Royaume-Uni. Dans

* Chercheur associé à l'IRES.

1. Pour une présentation d'ensemble du système de relations industrielles, on peut se reporter à EurWORK, *United Kingdom : Working Life Country Profile*, version du 25 novembre 2015, http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurworkcomparative-information/national-contributions/united-kingdom/united-kingdom-working-life-country-profile.
2. Voir Deakin, Wilkinson (2011) ; voir aussi C.-E. Triomphe, A.C. Neal, « Droit du travail britannique : évolutions récentes », *Metis*, 23 janvier et 5 février 2016.
3. S. Jefferys, « L'impact des directives européennes pour les salariés anglais », *Metis*, 30 mai 2016.

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. Dépourvu d'une définition juridique précise, le contrat zéro heure a connu un fort développement quantitatif. Face aux critiques des syndicats et à des abus manifestes, le gouvernement a été conduit à introduire un minimum de réglementation tandis que l'appareil statistique s'efforçait de mieux cerner le phénomène [1].

Une émergence incertaine

Le contrat zéro heure s'est développé à partir des années 1980 pour contourner une jurisprudence constante 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. Bien que certains juristes aient mis en cause la légalité de ces clauses en tant que clauses imposées sur la base d'un rapport de forces déséquilibré (McGaughey, 2014), leur utilisation s'est étendue rapidement en profitant des zones grises de la législation.

Le droit anglais (*common law*) distingue trois types principaux de relations d'emploi : *self-employed, worker* et *employee*. Ces situations n'ont pas de définition légale (Broughton, 2010 ; Newell, 2009) ; elles sont délimitées par la jurisprudence des tribunaux qui utilisent un faisceau d'indices appliqués au cas par cas. Les *self-employed*, dont le nombre est en croissance forte depuis 2000 [2], ne bénéficient que de protections minimales en matière d'emploi (santé et sécurité, protection contre certaines discriminations). Une fraction croissante d'entre eux, notamment dans le bâtiment et le travail à domicile, dépendent d'un donneur d'ordres unique et constituent donc des indépendants fictifs (*bogus self-employment*). C'est parmi eux que l'on peut trouver une petite fraction des contrats zéro heure. Les termes « *worker* » et « *employee* » (littéralement « travailleur » et « employé ») n'ont pas d'équivalent en droit français. Les *workers* sont des salariés qui ne bénéficient que de protections légales réduites (principalement : salaire minimum [3], protection contre les discriminations, indemnités maladie légales, congés payés). Ils se distinguent des *employees* qui sont dans une relation d'emploi régulière caractérisée notamment par le critère jurisprudentiel d'obligation mutuelle (*mutuality of obligation*) ; ces derniers bénéficient de droits plus complets, en particulier en matière de licenciement et leurs droits légaux sont souvent complétés par les accords

1. Pour des présentations d'ensemble : I. Brinkley, *Zero-hours Contracts and the Flexible Labour Market*, The Work Foundation, August 17, 2012 ; *Zero-hours Contracts – Nasty, Brutish and Unfair?*, The Work Foundation, June 13, 2013 ; CIPD (2015) ; Pyper, Dar (2015) ; Pyper, Delebarre (2016) ; Pennycook *et al.* (2013).
2. En 2014, ils sont 4,6 millions, soit 15 % de la population active ; ils ont assuré environ la moitié de la croissance de l'emploi depuis le creux de la récession (ONS, 2014a ; Deane, 2016).
3. Introduit en 1998, le salaire minimum national peut être réévalué chaque année. Son montant horaire pour les plus de 25 ans est de 7,20 livres depuis le 1er octobre 2015, soit 7,99 euros au taux de change du 10 octobre 2016.

collectifs ou les politiques d'entreprise [1]. Les travailleurs en contrats zéro heure peuvent se trouver dans les trois catégories, ce qui rend leur statut incertain et leur repérage délicat. De plus, ces travailleurs appartiennent aussi à une catégorie traditionnelle de l'histoire sociale anglaise, les *casual workers* (travailleurs occasionnels), catégorie qui incluait déjà des salariés qui ne travaillent que sur réponse à un appel de l'employeur (*on-call workers*). Ils sont souvent difficiles à isoler au sein de cette catégorie, en particulier parce qu'ils peuvent ignorer au départ qu'ils sont en contrat zéro heure et ne le découvrir que lorsque l'employeur cesse de faire appel à eux.

Le régime légal

Il n'existe pas de définition légale du contrat zéro heure (ACAS, 2016) : il s'applique à toutes les formes de la relation d'emploi dès lors que l'employeur ne garantit aucune durée minimum de travail. De son côté, le salarié doit être en permanence à la disposition de son employeur, mais il peut en théorie librement accepter ou refuser les propositions de travail que lui sont adressées par l'employeur. Les règles qui s'appliquent au salarié dépendent donc de la catégorie à laquelle il appartient (*employed, worker, self-employed*), information qu'il ignore souvent et qui, en cas de conflit, ne peut être tranchée que par un recours coûteux et incertain devant un tribunal de l'emploi (Employment Tribunal). Depuis mars 2015, la loi sur les PME, l'entreprise et l'emploi (Small Business, Enterprise and Employment Act) interdit aux entreprises l'usage des clauses d'exclusivité qui interdisent à un salarié à zéro heure de travailler pour un autre employeur [2].

Pour le reste, le gouvernement se contente de conseiller de bonnes pratiques aux employeurs (BEIS, 2015) : ne pas recourir à ces contrats pour assurer des activités régulières, établir des contrats qui précisent explicitement l'absence de garantie d'une durée de travail, le statut de *worker* ou d'*employee*, les délais d'appel et les modalités d'achèvement du contrat…

Enfin, depuis 2014, le gouvernement considère qu'un chômeur est tenu d'accepter un contrat zéro heure qui lui est proposé par le Job Center (Service public de l'emploi) sous peine de voir son indemnité chômage (*Jobseeker's Allowance*) suspendue. Jusqu'alors un chômeur n'était tenu d'accepter une proposition d'emploi que si elle garantissait un salaire minimum [3].

La mesure statistique

Pour la première fois, au quatrième trimestre 2015, deux enquêtes ont permis de comparer les réponses des individus à celles des entreprises. L'écart est à première vue massif : 0,8 million pour les premiers ; 1,7 million pour les secondes. Les facteurs explicatifs sont multiples et permettent de comprendre l'incertitude qui persiste sur l'ampleur du phénomène (ONS, 2014b ; Chandler, 2016).

1. Un rapport réalisé par une commission créée par le Trade Unions Congress (TUC) donne le détail des différences de droits entre *employees et workers*, ce qui exige un tableau de trois pages (CoVE, 2007:175-177).
2. Cependant, le salarié n'a comme recours que 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.
3. J. Agache-Gorse, « Grande-Bretagne : les chômeurs contraints d'accepter les contrats zéro-heure », *Planet Labor*, n° 8373, 7 mai 2014.

Le Labour Force Survey (LFS), équivalent de notre enquête sur l'emploi, mesure le nombre de personnes en emploi qui déclarent occuper un « *zero-hours contract* » comme emploi principal ; elles doivent choisir parmi huit réponses qui leur sont proposées. Mais les statisticiens soulignent que certains répondants peuvent ignorer la nature exacte de leur contrat et choisir une autre réponse dans la liste, par exemple « *on-call working* » (travail sur appel) [1]. Il y a donc un risque non mesuré de sous-estimation des emplois zéro heure (801 000 au 4e trimestre 2015, soit 2,5 % des actifs en emploi). Il existe aussi un risque de surestimation de leur croissance dans la mesure où l'intensité des débats publics et de la couverture médiatique ont pu amener les intéressés à prendre une conscience plus exacte de la nature de leur contrat. Ceci contribuerait, pour une fraction non mesurable, à expliquer la forte croissance enregistrée par l'enquête (depuis 134 000 au 4e trimestre 2006, soit 0,5 % des actifs en emploi).

Une enquête auprès des entreprises, l'ONS Business Survey (ONS-BS), mesure le nombre de contrats qui ne garantissent pas un nombre minimum d'heures ou NGHC (*with Not Guaranteed minimum number of Hours Contracts*). En novembre 2015, 10 % des entreprises déclarent utiliser de tels contrats pour un total de 1,7 million [2]. Les sources d'écarts sont multiples :

- le LFS mesure un nombre de personnes selon leur emploi principal ; l'ONS-BS mesure un nombre de contrats alors qu'un salarié peut avoir plusieurs contrats NGHC ou en occuper un à titre d'emploi secondaire ;

- la définition des NGHC est formellement plus large que celle des *zero-hours contracts* ;

- les employeurs sont supposés mieux connaître la nature précise des contrats de travail que les salariés.

La marge d'incertitude est donc considérable entre 0,8 et 1,7 (voire 3,7) millions [3]. Il existe une troisième source statistique ; elle repose sur des enquêtes auprès des entreprises et auprès des individus qui sont réalisées par un organisme privé, le Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). Une enquête représentative auprès des entreprises ayant au moins deux salariés conduit cet organisme à une estimation de 1 million de contrats zéro heure en 2013 et 1,3 en 2015 (CIPD, 2013 ; 2015), soit dans la fourchette des estimations de l'ONS [4].

1. Cette fréquente ignorance de la nature du contrat est confirmée par des entretiens réalisés pour un rapport de la Resolution Foundation (Pennicook *et al*., 2013).
2. Ce nombre n'inclut pas les contrats pour lesquels aucune heure de travail n'a été rémunérée durant la période de référence de l'enquête (15 jours), sans que l'on sache si cette situation résulte d'une absence de proposition de l'employeur ou d'un refus du salarié. Leur nombre est de 2 millions en novembre 2015, soit un total potentiel de 3,7 millions de contrats NGHC, mais certains salariés à contrats multiples ont pu travailler pour un autre employeur dans la période de référence donc ils figurent déjà dans les 1,7 million.
3. L'information n'est disponible dans l'ONS-BS que depuis janvier 2014 donc ne permet pas de suivre les évolutions dans le temps. Cependant une autre enquête auprès des entreprises, le Workplace Employment Relations Study (WERS), l'équivalent de notre enquête REPONSE, mesure le pourcentage d'établissements (*workplaces*) qui déclarent avoir des salariés en contrats zéro heure : ce pourcentage est passé de 4 à 8 % entre les deux dernières enquêtes en 2004 et 2011.
4. En 2013, le chiffre de 1 million donné par le CIPD était le quadruple de celui alors estimé par l'ONS qui a rectifié ultérieurement ses évaluations. À l'époque, cet écart a alimenté les controverses quant à une sous-estimation volontaire par le gouvernement de l'ampleur du recours aux contrats zéro heure. Remarquons que l'intérim peut aussi se réaliser en contrats zéro heure.

Des modes d'usage différenciés

Du côté des employeurs, les contrats zéro heure offrent la forme la plus radicale de flexibilisation du temps de travail, mais il n'existe pas d'études qui identifient les facteurs explicatifs des choix et des combinaisons entre les différents instruments de flexibilisation. Le contrat zéro heure assure une variation sans délais, sans limite et sans coût ; il offre l'avantage de pouvoir mobiliser une main-d'œuvre immédiatement disponible préalablement sélectionnée par l'employeur (à la différence de l'intérim [1]). En revanche, il ne permet pas de s'opposer à un refus du salarié, sauf par la menace efficace de représailles sous la forme d'absence, temporaire ou définitive, de nouvelles propositions de travail [2].

L'enquête ONC-BS montre que le pourcentage d'entreprises utilisant des contrats NGHC, qui est en moyenne de 10 %, augmente avec leur taille jusqu'à plus de 40 % pour les entreprises de 250 salariés et plus. Selon les secteurs, les inégalités de taux de recours sont fortes : 26 % dans les hôtels-cafés-restaurants, 18 % dans le transport, 17 % dans l'éducation, la santé, les services sociaux, mais seulement 5 % dans le bâtiment et 7 % dans la finance ou la communication. Un autre enseignement est que le recours ne se limite pas aux entreprises, mais concerne aussi les *non-profit organizations* (approximativement, le secteur de l'économie sociale) et les administrations. Par exemple, la réduction des crédits d'État pour les aides à domicile (*domiciliary care workers*) a conduit les autorités locales à rendre plus faibles et plus précaires les rémunérations des organismes fournisseurs de ces services. En conséquence, ces derniers ont recouru massivement aux contrats zéro heure auxquels étaient soumis, selon un rapport de 2013, 56 % des *domiciliary care workers* (Bessa *et al*., 2013). Cette solution a aussi été largement adoptée dans l'enseignement supérieur et la formation continue (plus de la moitié des établissements enquêtés déclarent les utiliser).

L'enquête du CIPD auprès des employeurs donne des résultats cohérents avec les précédents et fournit quelques informations complémentaires. Parmi les employeurs qui utilisent des contrats zéro heure, ces contrats assurent moins de 10 % de l'emploi dans 42 % des entreprises, mais plus de 50 % dans 10 % d'entre elles (dont plus de 70 % dans 6 %). Il existe donc des modèles contrastés de recours aux contrats zéro heure qui vont de la création d'une simple marge de flexibilité à l'adoption d'un mode dominant de gestion de la main-d'œuvre. Quant à la durée hebdomadaire habituelle du travail, plus de 40 % des entreprises ne savent pas répondre ; pour les autres, la durée moyenne est de 19,4 heures dont 35 % des entreprises en dessous de 10 heures et 20 % au-dessus de 30 heures. Selon leurs déclarations, 67 % des employeurs classent ces travailleurs comme *employees*, 19 % comme *workers* et 5 % comme *self-employed*. Ici encore apparaît l'hétérogénéité des modes d'usage du contrat zéro heure.

Du côté des salariés, le LFS montre une surreprésentation des femmes, des

1. Certains considèrent que l'amélioration des droits des intérimaires du fait de la transposition (partielle) par le Royaume-Uni en 2010 (Agency Workers Regulations) de la directive européenne de 2008 relative au travail intérimaire a engendré de la part des employeurs une politique de substitution des contrats zéro heure aux missions d'intérim. Cependant les évolutions statistiques ne confirment pas cette hypothèse.
2. Un salarié est dit « *zeroed down* » (littéralement « mis à zéro ») lorsqu'il subit de telles représailles.

jeunes (16-24 ans), en particulier des scolarisés à plein temps, des personnes non ou faiblement diplômées ainsi que des salariés à temps partiel (63 % contre 26 % pour les autres travailleurs). Leur durée hebdomadaire habituelle de travail dans l'emploi principal est de 25,8 heures [1] contre 36,7 heures pour les autres travailleurs. Plus surprenant : 62 % d'entre eux déclarent ne pas souhaiter une durée de travail plus longue, ce qui traduit vraisemblablement le poids des autres obligations qui pèsent sur les femmes et sur les scolarisés.

L'enquête du CIPD auprès de la population confirme ce dernier résultat (CIPD, 2015) : 59 % des personnes en contrat zéro heure déclarent ne pas souhaiter travailler plus. De façon à première vue surprenante, les questions qui sont relatives aux appréciations portées sur les conditions d'emploi et de travail donnent des résultats légèrement meilleurs pour les titulaires de contrats zéro heure que pour l'ensemble des salariés : 65 % contre 63 % pour la *job satisfaction* (satisfaction relative au poste de travail) ; 62 % contre 58 % pour la *work-life balance* (équilibre entre vie au travail et hors travail). Par ailleurs, 32 % contre 41 % ressentent une pression excessive au travail au moins une ou deux fois par semaine ; enfin un indice composite qui va de 0 à 40 pour la *life satisfaction* (satisfaction globale sur la façon de vivre) donne une valeur de 26,2 contre 25,6. Cependant, on trouve des scores très inférieurs pour la fraction (minoritaire) des titulaires de contrats zéro heure qui souhaitent travailler plus. Enfin, les titulaires de contrats zéro heure dans leur ensemble déclarent une moins bonne information sur ce qui se passe dans l'établissement, de moins bonnes possibilités d'apprentissage et de développement des qualifications, moins d'accès en cas de besoin à une aide de l'encadrement et des collègues [2].

Les enquêtes de terrain mettent en évidence l'existence d'une minorité de travailleurs qui recherchent une entière flexibilité dans l'aménagement de leurs diverses activités, qui peuvent s'adapter à des variations fréquentes des prestations demandées et qui peuvent se satisfaire de revenus irréguliers, par exemple parmi les étudiants. Mais pour la majorité des personnes interviewées (Pennicook *et al*., 2013), l'incertitude permanente, la précarité et l'insuffisance des revenus, l'imprévisibilité des contraintes d'horaire constituent les caractères dominants de leur situation. De plus, la menace du « *zeroing down* » les conduit à renoncer à réclamer le respect de leurs droits.

Il existe un contraste évident dans ces domaines entre les résultats des enquêtes statistiques et ceux des entretiens en face à face. Les résultats parfois surprenants dans le premier cas reflètent dans une certaine mesure une auto-sélection de catégories qui s'accommodent des contrats zéro heure et qui reprennent à leur compte l'idéologie dominante d'autonomie et de flexibilité. Les contenus particulièrement négatifs de la majorité des extraits d'entretiens publiés peuvent refléter une sélection opérée, consciemment ou non,

1. Le contrat zéro heure peut aussi correspondre à un emploi de complément qui aura une durée de travail sensiblement plus faible.
2. Il serait essentiel de compléter l'analyse par une comparaison des salaires. Il existe un fort écart entre le salaire horaire moyen pour les contrats zéro heure et celui des autres salariés : respectivement 8 et 13 livres (8,95 euros et 14,55 euros) selon le LFS. Cet écart est difficile à interpréter puisque les premiers sont relativement concentrés (à l'exception des enseignants) dans des postes à faibles niveaux de qualification et dans des secteurs à bas salaires. Il faudrait donc disposer d'une comparaison pour des emplois identiques ou analogues, information qui n'est pas disponible à ce jour.

par les enquêteurs. En effet, les travaux de nature ethnologique ou sociologique n'ont pas été sans lien avec les débats et les luttes qui se sont développées sur ce thème durant les dix dernières années.

Un domaine d'affrontement

Le développement des contrats zéro heure au cours de la décennie 2000 déclenche 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 satisfont les besoins de certaines catégories de travailleurs et de travailleuses comme le montrent les résultats d'enquête (voir *supra*) : la majorité des titulaires de ces contrats ne souhaitent pas augmenter leur durée de travail et se déclarent plus satisfaits de leur sort que la moyenne des salariés.

Les syndicats demandent une stricte limitation de l'usage de ces contrats ainsi que des sanctions contre les abus. Ils dénoncent la précarité, la faiblesse des revenus et la menace permanente du *zeroing down* qui prive les salariés de toute capacité de revendiquer ou simplement de faire reconnaître leurs droits. Ils s'appuient sur des exemples d'utilisation massive par des entreprises au-delà de toute nécessité d'adaptation à la demande ainsi que de violations permanentes des droits (TUC, 2014 ; 2015). Les syndicats les plus concernés, par exemple Unite [1] et l'Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW, distribution), ont mené des enquêtes auprès des salariés et développé des pétitions et des campagnes de presse (Unite, 2013 ; USDAW, 2014).

À ce jour, les conflits ouverts ont été rares, mais ils ont souvent pris un caractère symbolique [2]. Dès 2012, des salariés membres du syndicat Unite font condamner pour licenciement injustifié la firme Paragon Automotive qui les avait contraints à abandonner des contrats de 40 à 45 heures hebdomadaires pour signer des contrats zéro heure [3]. En août 2013, le syndicat des boulangers, le Bakers, Food and Allied Workers Union (BFAWU), déclenche une grève dans une usine de fabrication de pain du groupe Premier Foods : 30 licenciements dans l'effectif permanent y ont été compensés par le recours à des travailleurs intérimaires en contrats zéro heure ; après un mouvement poursuivi pendant trois semaines, un accord complexe est signé que le syndicat considère comme une victoire [4]. En mai 2014, le syndicat Unite entame un conflit avec une entreprise des docks de Tilbury, SGA Logistics, contre le remplacement de travailleurs permanents par des intérimaires ou des contrats zéro heure [5]. En juin 2015, plus de 300 salariés

1. Unite est le plus important syndicat du Royaume-Uni, principalement implanté dans l'industrie et les transports.
2. Malheureusement, l'information en ce domaine est fragmentée et partielle. Souvent, elle porte sur l'éclatement de conflits sans que l'on connaisse leur solution finale.
3. G. Gall, « Grande-Bretagne : Les contrats zéro heures continuent de se développer et de se diffuser dans différents secteurs », *Planet Labor*, n° 6829, 5 septembre 2012.
4. G. Gall, « Grande-Bretagne : les syndicats remportent une première victoire contre les "contrats zéro heure" », *Planet Labor*, n° 7801, 25 septembre 2013 ; voir aussi Hall (2013).
5. G. Gall, « Grande-Bretagne : le syndicat Unite tente de se refaire une santé après la déconvenue d'Ineos en préparant un long conflit contre SCA Logistics sur le recours au contrat "zéro-heure" », *Planet Labor*, n° 8434, 6 juin 2014.

de la chaîne de magasins de sport, Sports Direct, annoncent une plainte collective pour avoir été écartés de l'attribution de primes réservées aux salariés permanents alors que le groupe emploie 17 000 de ses 20 000 salariés en contrats zéro heure [1].

En 2013, la pression des syndicats et de l'opposition parlementaire avait contraint le gouvernement à lancer une consultation sur les moyens d'éviter les abus sans mettre en cause le principe de ces contrats (BIS, 2013 ; Hall, 2014 ; Pyper, Dar, 2015 ; Pyper, Delebarre, 2016). Après un long processus, la réforme adoptée en mars 2015 se limite, comme nous l'avons indiqué plus haut, à interdire les clauses d'exclusivité avec une efficacité incertaine.

Des évolutions récentes peuvent annoncer un changement d'orientation de certains employeurs sensibles à l'impopularité et, peut-être à l'inefficacité, de la formule. Ainsi, en 2015, quelques entreprises ont signé des accords avec les syndicats soit pour transformer un nombre déterminé de contrats zéro heure en contrats permanents, soit pour mettre un terme au recours à ces contrats [2]. Au début de 2016, McDonald's, dont les 87 000 employés au Royaume-Uni sont presque tous en contrats zéro heure, a annoncé qu'il allait leur proposer après trois mois d'emploi des contrats garantissant un minimum de 4, 16 ou 30 heures de travail sur la base de l'horaire moyen observé pendant cette première période de travail. Selon la direction, lors d'un test réalisé auprès de 200 salariés, plus de 80 % ont rejeté cette offre [3] ; il sera intéressant d'analyser le déroulement de cette expérience.

Conclusions

Aujourd'hui, les positions semblent figées. Le gouvernement n'envisage pas d'aller au-delà de la modeste réforme de 2015. Le patronat, tout en reconnaissant la nécessité d'éliminer des abus manifestes, est fermement attaché à cette forme de flexibilité qu'il juge fonctionner à l'avantage des salariés autant que des employeurs. Le TUC, récemment encore, a rappelé ses critiques : « Les contrats à zéro heure peuvent être un rêve pour les employeurs qui cherchent à réduire les coûts. Mais, ils peuvent être un cauchemar pour les travailleurs. Bien des gens en contrats zéro heure sont dans l'impossibilité de faire des plans pour l'avenir et luttent constamment pour payer leurs factures et avoir une vie de famille décente. La prétendue "flexibilité" qu'offrent ces contrats est beaucoup trop unilatérale. Des personnes sans salaire garanti ont beaucoup moins de pouvoir pour se dresser dans la défense de leurs droits et se sentent souvent effrayées de perdre des appels au travail s'ils perdent la faveur de leur employeur [4]. »

1. J. Agache-Gorse, « Grande-Bretagne : première démarche de plainte massive sous contrat zéro heure », *Planet Labor*, n° 8874, 6 février 2015.
2. G. Gall, « Grande-Bretagne : quelques employeurs et syndicats travaillent ensemble à mettre fin à l'utilisation des contrats de zéro heure, devançant ainsi d'éventuels changements législatifs », *Planet Labor*, n° 9022, 15 avril 2015.
3. J. Agache-Gorse, « Grande-Bretagne : McDonald's n'imposera plus de contrat zéro heure », *Planet Labor*, n° 9617, 20 avril 2016.
4. « Zero-hours contracts may be a dream for cost-cutting employers. But they can be a nightmare for workers. Many people on zero-hours contracts are unable to plan for their future and regularly struggle with paying bills and having a decent family life. The so-called "flexibility" these contracts offer is far too one-sided. Staff without guaranteed pay have much less power to stand up for their rights and often feel afraid to turn down shifts in case they fall out of favour with their boss. » Communiqué du 9 mars 2016 de la Secrétaire générale du TUC, Frances O'Grady (www.tuc.org.uk).

Sources :

ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) (2016), *Zero-hours Contracts*, http://www.acas.org.uk, site consulté le 1er septembre 2016.

Bessa I., Forde C., Moore S., Stuart M. (2013), *The National Minimum Wage, Earnings and Hours in the Domiciliary Care Sector*, University of Leeds, February.

BEIS (Department for Business, Energy & Industrial Strategy) (2015), *Zero-hours Contracts: Guidance for Employers*, gov.uk, October 15.

BIS (Department for Business, Innovation & Skills) (2013), *Zero-hours Employment Contracts*, Consultation, December.

Broughton A. (2010), « UK: Flexible Forms of Work : "Very Atypical" Contractual Arrangements », *EurWORK*, March 7.

Chandler M. (2016), *Contracts That Do Not Guarantee a Minimum Number of Hours: March 2016*, ONS, March 9.

CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development) (2013), « Zero-hours Contracts : Myth and Reality », *Research Report*, November.

CIPD (2015), « Zero-hours and Short-hours Contracts in the UK: Employer and Employee Perspectives », *Policy Report*, December.

CoVE (Commission on Vulnerable Employment) (2007), *Hard Work, Hidden Lives*, The Short Report of the Commission on Vulnerable Employment, TUC.

Deakin S., Wilkinson F. (2011), « Marchés du travail, crise financière et réforme : projet d'agenda pour une politique du travail », *L'homme et la société*, n° 182, p. 25-52.

Deane J. (2016), *Self-employment Review. An Independent Report*, The Cambridge Satchel Company, February.

Hall M. (2013), « Zero-hours Contracts in the Spotlight », *EurWORK*, September 19.

Hall M. (2014), « Government Consults on Regulating "Zero-hours" Contracts », *EurWORK*, January 21.

McGaughey E. (2014), *Are Zero-hours Contracts Lawful?*, Social Science Research Network, November 29.

Newell H. (2009), « UK: Self-employed Workers », *EurWORK*, February 22.

ONS (Office for National Statistics) (2014a), *Self-employed Workers in the UK – 2014*, August 20.

ONS (2014b), *Analysis of Employee Contracts that do not Guarantee a Minimum Number of Hours*, April 30.

Pennycook M., Cory G., Alakeson V. (2013), *A Matter of Time. The Rise of Zero-hours Contracts*, Resolution Foundation, June.

Pyper D., Dar A. (2015), *Zero-hours Contracts, Briefing Paper* n° 06553, House of Commons, November 10.

Pyper D., Delebarre J. (2016), *Zero-hours Contracts, Briefing Paper* n° 06553, House of Commons, October 3.

TUC (Trades Union Congress) (2014), *Ending the Abuse of Zero-hours Contracts*, TUC response to BIS consultation, March, https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/TUC%20final%20response%20to%20BIS%20consultation%20on%20zero-hours%20contracts.pdf.

TUC (2015), *The Decent Jobs Deficit: The Human Cost of Zero-Hours Working in the UK*, January, https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/DecentJobsDeficitReport_0.pdf.

Unite (2013), *Zero-hours contracts brief, August*, http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/001-Zero%20hours%20contracts%20brief-v211-12576.pdf.

USDAW (Union of Shop Distribution and Allied Workers) (2014), *Zero-hours and Short-hours Contracts*, Executive Council Statement, https://www.usdaw.org.uk/CMSPages/GetFile.aspx?guid=0588a567-2f5a-455e-b4d7-f8c10b354585.