

## Ce que le gouvernement travailliste signifie pour vous en tant qu'employeur

---

L'arrivée d'un gouvernement travailliste se traduira par un changement radical du droit du travail, de vos responsabilités et des droits de vos employés. Après vous avoir donné un avant-goût de la nouvelle donne pour les employés, voici les principaux changements annoncés dans le manifeste et pour lesquels vous devez commencer à vous préparer.

### **1. Tous les travailleurs seront traités comme vos employés actuels et bénéficieront de droits plus étendus**

De nombreuses entreprises emploient actuellement des free-lances, des "consultants", des travailleurs temporaires et des contractuels en tant que salariés. Ils sont généralement inscrits sur les listes de paie, mais bénéficient d'une protection moindre (salaire minimum, congés payés et fond de retraite) que les salariés. L'une des principales préoccupations du parti travailliste est d'assurer une plus grande stabilité et de protéger les personnes vulnérables contre l'exploitation. Les contrats "zéro heure" seront interdits et tous les travailleurs seront traités comme des salariés et bénéficieront d'indemnités de maladie, de congés familiaux, d'une protection contre les licenciements et du système TUPE (sous réserve d'éventuelles périodes de qualification). Le principal problème pour les entreprises sera le coût de ces dispositions.

### **2. Le droit d'intenter une action en justice pour licenciement abusif dès le premier jour de travail**

Il s'agit de la réforme la plus radicale. La combinaison de ces deux points signifie qu'un plus grand nombre de personnes auront le droit de prétendre avoir été injustement licenciés et qu'elles n'auront pas à attendre deux ans pour le faire. Cela entraînera inévitablement un coût supplémentaire et des spéculations selon lesquelles les embauches diminueraient si le licenciement pouvait être contesté.

### **3. Aide à la réduction de l'absentéisme pour cause de maladie et amélioration des indemnités de maladie**

Le manifeste du parti travailliste a souligné la volonté d'aider les salariés à retrouver un emploi et d'accélérer l'accès au travail. Cela aidera les organisations dans un marché de l'emploi tendu. En outre, le niveau minimum de l'indemnité de maladie sera payable dès le premier jour d'absence, au lieu de la situation actuelle où aucun paiement n'est effectué avant que trois jours ne se soient écoulés. Le niveau de l'indemnité légale de maladie ne devrait pas changer, ce qui entraînera une légère augmentation des coûts pour les employeurs.

### **4. Changement dans la consultation sur les licenciements**

Le gouvernement souhaite étendre l'obligation de consulter les représentants des travailleurs sur les licenciements avant qu'ils ne soient effectués. Actuellement, cette obligation est déclenchée lorsqu'un certain nombre de salariés susceptibles d'être licenciés est atteint dans un même établissement. Il est prévu de déclencher la consultation lorsque ce nombre d'employés est atteint sur plusieurs sites, ce qui signifie que davantage d'organisations devront prévoir un processus plus long avant que les réductions de personnel ne prennent effet.

---

This publication gives general guidance only. It may not always apply and should not be relied on in place of specific legal advice.

## 5. Des salaires plus équitables

L'un des thèmes central est que le travail doit être équitable. Le plan prévoit que les personnes de tous âges recevront le même montant de salaire minimum, en supprimant les différentes tranches d'âge. Les stages non rémunérés seront interdits et la promesse est faite de renforcer les protections du congé de maternité et durant la ménopause. Les soignants/aidants devront bénéficier d'un congé rémunéré, le congé parental (non rémunéré) sera un droit dès le premier jour et le congé de deuil sera introduit (bien que non rémunéré). Pour les employeurs de plus de 250 salariés, le parti travailliste introduira une nouvelle obligation de rendre compte des écarts de rémunération liés à l'origine ethnique et au handicap, ainsi que des plans d'action concernant la ménopause.

### Que devez-vous faire maintenant ?

Nous prévoyons que le projet de législation soit publié au cours des 100 premiers jours du gouvernement travailliste. La meilleure façon d'utiliser ce temps est d'auditer vos contrats et d'examiner les différents groupes de votre population d'employés afin d'être prêt à faire des changements. Le principal changement consistera à commencer à collecter des informations sur l'origine ethnique et le handicap et à réfléchir aux catégories que vous utiliserez. La révision de vos contrats, manuels et politiques devra être effectuée au cours de l'année prochaine. Prévoyez donc cette révision et les éventuelles modifications salariales dans votre budget d'automne.

---

This publication gives general guidance only. It may not always apply and should not be relied on in place of specific legal advice.



Cripps LLP (SRA ID 420623) is a limited liability partnership registered in England and Wales (number OC311169). Registered office: Number 22, Mount Ephraim, Tunbridge Wells, Kent TN4 8AS. VAT number GB 209 5837 44. © Cripps LLP /