**Au Royaume-Uni, une épidémie d’emplois « sans travail garanti »**

* Julie Zaugg, *Le Monde*, 14 avril 2025

Un nombre record de travailleurs ont été embauchés sous l’égide d’un contrat zéro heure en 2024, une pratique qui favorise la précarité et les abus de pouvoir.

En décembre 2024, Yana Petticrew n’a pas eu un instant de répit. *« Je travaillais jusqu’à quarante heures par semaine avant les fêtes »*, raconte la jeune femme de 25 ans, qui œuvre pour une salle de concert à Glasgow. Mais, sitôt le Nouvel An passé, ses heures de travail se sont asséchées. *« En janvier, on ne m’a proposé que huit à seize heures par semaine*, glisse-t-elle. *Mes finances en ont pris un coup. Je suis constamment en train de me demander comment je vais payer mon loyer ou m’acheter à manger. »*

Yana Petticrew travaille dans le milieu de la nuit depuis dix ans. On ne lui a jamais proposé autre chose que des contrats zéro heure, une forme d’embauche sans travail garanti. *« Ces contrats sont apparus il y a une quinzaine d’années et ont connu une extraordinaire expansion depuis cinq ans »*, note Bryan Simpson, qui représente le secteur de la restauration pour le syndicat Unite.

En 2024, 1,1 million d’employés britanniques y étaient soumis, soit 3,4 % des salariés, contre 168 000 en 2010 (0,6 %), selon l’Office national de la statistique. Un record. Ils étaient 130 000 à avoir passé plus de dix ans auprès du même employeur. Ces contrats sont interdits ou strictement limités dans la plupart des pays européens. Mais, au Royaume-Uni, les contrats zéro heure ont essaimé durant les quatorze années de gouvernement conservateur, notamment dans la restauration, où ils concernent 19 % des employés, les soins à domicile (22 %), la culture (9 %) et la vente (2,6 %), selon le think tank The Work Foundation. On les trouve autant auprès de petits commerces que de grandes chaînes comme McDonald’s, Sports Direct, Amazon ou Tesco. *« Ils permettent à l’employeur de maintenir ses frais salariaux et ses charges sociales au plus bas, en faisant fluctuer sa force de travail au gré de la demande »*, souligne M. Simpson.

**Source d’anxiété**

Les employés n’y trouvent guère leur compte. Charlie, un garde de sécurité de 26 ans vivant à Hull, dans le nord-est de l’Angleterre, travaille entre quatre et dix jours par mois, en fonction des besoins de son employeur. *« Mon salaire ne me suffit pas à tenir jusqu’à la fin du mois*, confie ce père de deux enfants*. Une fois par semaine, je me rends dans une banque alimentaire pour obtenir de la nourriture. Nous avons aussi commencé à éteindre le chauffage à certains moments de la journée pour économiser sur le gaz. »*

Les employés ayant un contrat zéro heure gagnent environ un tiers de moins que le salaire horaire médian de 15,69 livres (18,76 euros), selon l’association syndicale Trades Union Congress. Ils peinent à louer un logement ou à décrocher un emprunt immobilier. […]

Les contrats sans travail garanti renforcent *« une dynamique de pouvoir pernicieuse entre l’employeur et l’employé »*, fait remarquer M. Simpson. Chez McDonald’s, où 89 % des salariés sont soumis à ce régime d’embauche, 700 travailleurs ont déposé une plainte en janvier contre leur employeur. Considérés comme des fournisseurs de prestations, ils sont en outre exclus des droits normalement octroyés aux travailleurs*. « Ils peuvent se faire licencier du jour au lendemain, sans préavis ni justification »*, relève Ben Harrison, le directeur du think tank The Work Foundation. Ils n’ont pas non plus accès aux régimes de retraite ni aux congés payés en cas de maladie, de maternité ou de deuil.

La progression de carrière est extrêmement limitée. George Perry, un Londonien de 44 ans, s’est vu proposer un contrat zéro heure au printemps 2024 par une société d’évènementiel. Chaque mois, il se connecte à une application pour saisir des plages de travail, qui oscillent entre quatre heures et deux semaines. *« Je n’ai accepté ce contrat que parce que je pensais que cela déboucherait sur une position à plein temps »*, dit-il. Huit mois plus tard, il a déchanté et se sent *« trahi »* par son employeur.

**La peur au ventre**

Si ces formes de travail précaires étaient jusqu’à récemment cantonnées aux emplois peu qualifiés, elles ont fait leur apparition dans le secteur éducatif. Rebecca Abrams, une journaliste et écrivaine, qui enseigne la création littéraire à l’université d’Oxford, en a fait les frais. *« Je cumulais 410 heures par an, payées 22,70 livres de l’heure*, détaille-t-elle. *A cela s’ajoutaient plus de 1 200 heures consacrées à la préparation des cours et à la correction des examens, qui n’étaient pas rémunérées. »* Elle vivait avec la peur au ventre que son contrat ne soit pas renouvelé l’année suivante. En 2022, c’est arrivé. Elle a alors entamé une procédure judiciaire contre l’université avec une collègue, obtenant gain de cause début février 2025. *« A l’avenir, mon département ne pourra plus engager des enseignants sans leur conférer un statut d’employé fixe, assorti de droits »*, dit-elle.

En octobre 2024, le gouvernement travailliste a présenté une loi qui permet aux travailleurs de réclamer un contrat avec un nombre minimum d’heures garanties, calculé sur la base du travail effectué durant les douze semaines précédentes. *« Mais l’employeur peut refuser si cela pénalise ses affaires »*, explique M. Simpson. Yana Petticrew ne se fait guère d’illusions : *« Les patrons trouveront le moyen de contourner la loi afin de conserver une force de travail flexible qui ne leur demande rien en retour. »*