



## L'exemple du Royaume-Uni : le « Right to request flexible working »

Au Royaume-Uni, la loi donne aux employés la possibilité de solliciter un assouplissement de leurs conditions de travail (« Right to request »).

Les assouplissements peuvent, par exemple, concerner les horaires et la durée du travail, le lieu de travail (introduction du télétravail) ou l'organisation du travail (« job sharing »).

L'employeur a l'obligation d'« examiner sérieusement » la demande et un refus doit être motivé par des raisons explicitement prévues dans la loi.

Le droit de demander un assouplissement des conditions de travail offre une alternative à n'importe quel salarié qui a besoin de flexibilité pour des raisons personnelles.

Cette souplesse permet en particulier aux parents de mieux assumer leurs responsabilités familiales, de mieux gérer les imprévus et d'être plus présents dans la vie de leurs enfants.

Au-delà des familles, c'est une nouvelle génération qui ne veut plus rester dans un bureau toute la journée, des personnes plus âgées qui souhaitent réduire leurs heures de travail plutôt qu'être mis brutalement à la retraite...

### **La flexibilité répond à un réel besoin de la société.**

Appliqué depuis 2003 avec succès pour les parents, ce « Right to request » a été étendu à tous les salariés en 2014.

Plus récemment, les Pays-Bas ont commencé à appliquer une loi similaire qui permet aux salariés de solliciter une diminution des heures de travail, un changement d'horaire ou de lieu de travail.

Un autre projet de loi incluant des dispositions semblables est également en discussion aux États-Unis.

*Convaincu des avantages de ce type de dispositif, MMM plaide pour sa mise en place dans les autres pays, à commencer par les pays européens.*

[www.gov.uk/flexible-working](http://www.gov.uk/flexible-working)

