



Fiche pratique



Le contrat de travail britannique



Olivia Cooper est associée dans le cabinet d'avocats Gregory Rowcliffe Milners spécialisé dans le conseil juridique des entreprises et entrepreneurs étrangers souhaitant faire des affaires au Royaume-Uni. Olivia parle français couramment pour avoir vécu plusieurs années en France. Elle travaille et intervient sur les questions juridiques relatives aux investissements étrangers.

En France, comme partout ailleurs en Europe pour les juridictions régies par le droit civil, les règles gérant les contrats de travail et le droit du travail sont contenues dans des codes. Ce n'est pas le cas au Royaume-Uni ce qui vaut la réputation au droit du travail anglais d'être un terrain miné. Un contrat de travail français et un britannique sont rapidement différenciables par leur taille respective ; le contrat britannique étant bien plus court. En Angleterre, il existe bien des lois protégeant les employés ; par exemple [TUPE](#) (Transfer of Undertakings Protection of Employment). Cependant, le contrat de travail y est beaucoup plus important que dans le reste de l'Europe puisque c'est le premier élément qui est examiné si un problème survient entre l'employeur et son employé.

Cet article, aborde les principales clauses du contrat de travail britannique ainsi que les difficultés qui peuvent être rencontrées et comment les anticiper.

Un contrat de travail anglais doit normalement contenir toutes les règles gérant le comportement de l'employé. Si l'entreprise possède un manuel pour les employés (« staff Handbook »), le contrat de travail doit y faire référence.

Le contenu de base d'un contrat de travail britannique inclut un certain nombre de clauses relatives aux relations entre l'employé et son entreprise. Par exemple, le contrat doit stipuler le nom du responsable direct de l'employé. Il doit aussi mentionner les détails relatifs à sa rémunération. Ce dernier point peut paraître évident mais le contrat doit particulièrement faire apparaître les détails concernant d'éventuels versements de commissions, leur date de versement et leur taux.

Le contrat de travail doit aussi contenir les horaires de travail de l'employé. Cela peut être un point délicat dans la mesure où il existe des règles gérant le temps de travail auxquelles on peut déroger mais en le stipulant clairement dans le contrat.

Le contrat doit également stipuler le lieu de travail de l'employé, si ce dernier devra travailler dans plusieurs zones ou s'il est possible qu'il soit muté.

Concernant les congés, le contrat doit mentionner le nombre de jours auquel l'employé a droit. En Angleterre, le nombre minimal est de 28 jours (20 jours ouvrés + 8 jours fériés (« bank holidays »)). Si l'employeur décide de terminer le contrat d'un employé, il doit lui laisser la possibilité de prendre les jours qu'il lui reste durant sa période de préavis. Avant de rédiger le contrat de travail, pour établir la clause relative aux congés maladie, il se peut que l'employeur demande au futur employé d'être examiné par un médecin de son choix.

Un point important du contrat de travail britannique relève des procédures disciplinaires. Ces dernières, en fonction de la politique de l'entreprise, doivent figurer dans le contrat. Durant le préavis, il se peut que l'employeur ne veuille pas que l'employé travaille ou qu'il se trouve dans les locaux de l'entreprise. L'employeur doit donc prévoir toutes les situations avant de rédiger le contrat afin de pouvoir les anticiper et assurer une protection aux deux parties.

Le contrat de travail aborde généralement la question de la retraite et de l'assurance santé. Il se peut que l'employeur propose d'adhérer à un fonds de pension, offre une couverture santé ou encore une assurance vie. Dans ce cas, toutes les modalités liées à ces avantages doivent figurer dans le contrat.

A ce stade, il est intéressant d'aborder le sujet de l'âge de la retraite en Angleterre ; thème qui a été beaucoup traité dans la presse et qui soulève de nombreux débats. Les entreprises peuvent ainsi contraindre leurs employés à partir à un certain âge uniquement si elles sont capables de justifier cet âge. Les employeurs doivent ainsi être très vigilants lorsqu'ils incluent ce type de clause dans le contrat de travail.

Comme souligné précédemment, les clauses abordées plus haut sont les principales mais il en existe bien d'autres. Ce qu'il est important de noter, c'est qu'il n'est pas possible de simplement traduire un contrat de travail français en anglais. Le droit du travail en Angleterre (et au Pays de Galles) est très différent de celui de la France et les entreprises songeant à y ouvrir une filiale ou à s'y implanter devraient se rapprocher de conseillers locaux spécialisés dans ce domaine. Il faut en outre reconnaître que le Royaume-Uni offre un système beaucoup plus libéral que celui instauré en France ou dans d'autres pays européens.

Sous le droit britannique, il n'y a pas de standardisation des contrats de travail, même dans le même secteur d'activité (équivalent aux conventions collectives en France).

Pour finir, le sujet de la modification des termes du contrat et de la fin du contrat vont être abordés. Les termes d'un contrat de travail anglais peuvent être changés si les deux parties sont d'accord. A ce sujet, il est conseillé de réaliser une preuve écrite de ces changements même si l'accord peut être validé par simple changement constaté. S'il n'y a pas d'accord, les termes du contrat ne peuvent pas être changés unilatéralement ce qui constituerait une rupture du contrat. En fonction de la nature de la rupture par l'employeur, un employé pourrait être amené à démissionner et porter plainte pour licenciement injuste ou abusif. Il faut donc apporter une attention toute particulière non seulement lors de la rédaction du contrat mais également lors des changements auxquels il peut être soumis. Il faut ainsi noter que, même si le contrat comporte une clause indiquant que ce dernier peut être modifié par l'employeur, cela devra être fait de façon raisonnable ; ce qui sera déterminé en fonction des circonstances.

Concernant la fin du contrat, elle peut prendre différentes formes mais pour éviter les pièges, il faut se faire accompagner. En effet, mettre fin au contrat d'un employé peut être très difficile. L'employeur doit ainsi s'assurer qu'il suit les bonnes procédures pour être en conformité avec la loi.

Pour conclure, alors que le contrat de travail britannique et plus particulièrement sa rupture, peuvent être complexes, le relatif manque de centralisation et de standardisation donne à l'employeur un certain degré de liberté et de pouvoir de négociation, notamment au début de la relation, ce qui est moins le cas en France et dans d'autres pays européens.

Cet article ne constitue pas un guide complet du texte de loi auquel il réfère.

Pour plus d'informations, contactez la Chambre de Commerce Française de Grande-Bretagne : commercial@ccfgb.co.uk.