

## Le contrat de travail de droit anglais

Contrairement au droit social français, il n'existe pas en droit anglais de code du travail.

Ainsi le droit repose sur un amalgame de textes de loi adoptés par le Parlement (Statutes) et le régime de loi coutumière érigé par la jurisprudence (Common Law). Il en résulte que la relation entre employeurs et salariés demeure essentiellement contractuelle, c'est-à-dire qu'elle repose sur les termes contractuels négociés par les parties, sous réserve du respect de certaines règles impératives imposées par les textes de loi.

Puisque le contrat de travail constitue la clef de voûte de la relation employeur-salarié et représente de ce fait un document juridique important, les parties veilleront à ce qu'il contienne l'ensemble des termes négociés et ne comporte aucune ambiguïté. Ceci est la raison pour laquelle un contrat de travail anglais sera souvent un long document pouvant contenir jusqu'à une vingtaine de pages, parfois même plus. Il n'existe pas de contrats spécifiques pour les cadres.

### 1 / Contrat à durée déterminée ou contrat à durée indéterminée ?

Si, tout comme en France, une distinction existe entre les contrats de travail à durée déterminée et ceux à durée indéterminée, il ressort de la pratique que les contrats à durée indéterminée représentent la grande majorité des contrats de travail offerts par les entreprises situées au Royaume-Uni, les contrats à durée déterminée (fixed-term contract) n'étant utilisés que dans le cadre de l'exécution de missions spécifiques et dans le contexte de certaines activités commerciales ou professionnelles. Cette préférence relève du fait que pendant la première année de son embauche, le salarié employé sous le régime du contrat à durée indéterminée ne pourra (sauf dans certains cas particuliers) invoquer une protection contre les conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Une autre raison probable tient au fait qu'après l'expiration d'un contrat à durée déterminée d'une période d'un an ou plus, le régime applicable en matière de résiliation et de renouvellement devient commun au deux types de contrats.

### 2 / Période d'essai (probationary period)

Les textes n'imposent pas une durée minimum ou maximum de la période d'essai, celle-ci pouvant être librement déterminée par les parties au contrat. En règle générale, elle sera comprise entre 3 et 6 mois. A ce titre, la loi ne fait aucune distinction entre les fonctions de cadre et non-cadre. En droit anglais, l'intérêt de la période d'essai est réduit car, comme nous l'avons déjà évoqué, le salarié ne peut se prévaloir, pendant la première année de son embauche, de la protection offerte par la législation contre un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le seul avantage présenté par

une période d'essai réside en ce qu'elle permettra à l'employeur de justifier contractuellement d'une durée de préavis plus courte que celle qu'il s'engagerait à notifier après l'expiration de la période d'essai.

### **3 / Durée du temps de travail (working time)**

Si la moyenne hebdomadaire de durée de travail en Angleterre avoisine 38 heures, un employeur peut légalement exiger que son salarié travaille jusqu'à 48 heures par semaine. De plus, le salarié peut, sous réserve qu'il en manifeste la volonté par écrit (cette volonté étant généralement exprimée dans le contrat de travail), accepter de travailler au-delà de cette limite. L'accord du salarié est révocable sous réserve, le cas échéant, d'un préavis ne pouvant excéder 3 mois.

Une clause portant sur la durée du travail sera présente dans tous les contrats de travail anglais mais la complexité des termes relatifs à cette question dépendra souvent de la nature de la fonction occupée par le salarié et de son niveau de séniorité.

### **4 / Congés payés (holiday entitlement)**

L'employeur se doit d'offrir à son salarié au moins 28 jours de congés payés par an. Ces jours de congés peuvent, sous réserve de l'indiquer dans le contrat de travail, être composés de jours fériés (au nombre de 8 en Angleterre et au Pays de Galles).

Si il le souhaite, l'employeur sera libre d'étendre contractuellement ce droit au delà de la limite légale. C'est ainsi qu'un cadre se verra souvent accorder entre 3 et 5 jours de congés supplémentaires (en plus des jours fériés). Un régime d'incitation peut également être mis en place grâce auquel le nombre de jours de congés payés augmente proportionnellement à l'ancienneté. D'autres méthodes et mécanismes peuvent aussi être utilisés sous réserve d'être contenus dans le contrat de travail.

### **5 / Maladie (sickness)**

Le régime légal de protection offre à tout salarié, à compter du quatrième jour d'absence pour raison de santé, le bénéfice d'une allocation maladie hebdomadaire (statutory sick pay) dont le montant est déterminé par la loi de finance de l'année en cours. Cette allocation est actuellement de £79,15 par semaine.

En raison de la rigueur présentée par le régime de base, il est fréquent que l'employeur propose le versement d'un complément de salaire (company sick pay) destiné à compenser le salarié pour la perte de salaire subie pendant la période d'absence pour raison de santé. Ce régime complémentaire sera également détaillé dans le contrat de travail.

En raison de la liberté contractuelle qui régit le système légal anglais, les parties sont libres de convenir des mécanismes et méthodes qui leur conviennent. Par exemple, il n'est pas inhabituel de rencontrer dans le contrat de travail une disposition par laquelle le salarié recevra son complément de salaire complet durant la première semaine d'absence, celle-ci se réduisant à la moitié du salaire la semaine suivante. Les modalités de ce régime complémentaire peuvent aussi dépendre de considérations liées à l'ancienneté du salarié, sa fonction, etc.

### **6 / Retraite (pension)**

En Angleterre, le régime des retraites reposant essentiellement sur un système de contributions privées, le contrat de travail contiendra souvent des conditions relatives à la retraite complémentaire et, le cas échéant, les méthodes de contribution proposées. De plus en plus fréquemment, l'employeur souhaitera participer directement au plan de retraite complémentaire du salarié. Ceci n'est cependant pas une obligation.

Il est important de noter que depuis 2001, tout employeur disposant d'au moins 5 salariés se doit d'offrir à son personnel l'accès à un plan de pension retraite complémentaire. La loi n'exige

cependant pas que l'employeur offre une quelconque contribution ; elle exige seulement qu'il permette un accès.

### **7 / Autres avantages (employee's benefits)**

Les pratiques sociales en Angleterre proposent un large panel d'avantages en nature, dont les modalités d'octroi et de versement seront généralement contenues dans le contrat de travail. Figurent parmi les avantages en nature les plus courants les mutuelles santé (private health insurance), les véhicules de fonction (company car), les assurances vie (life insurance), etc.

### **8 / Préavis et résiliation (notice and termination)**

Les textes imposent une durée de préavis minimum d'une semaine par année travaillée, plafonnée à 12 semaines après 12 ans d'ancienneté. Ce minimum légal est souvent étendu contractuellement.

### **Conclusion**

Le contrat de travail anglais est, tant dans sa forme que dans son fond, très différent du contrat de travail rencontré en France. Ces différences relèvent non seulement d'usages et coutumes propres à l'Angleterre mais également d'un système juridique reposant essentiellement sur la liberté contractuelle. L'importance de la qualité du travail de rédaction ne saurait être suffisamment rappelée.

*Informations provenant de Maître Alexandre Terrasse, Solicitor, Jeffrey Green Russell.*

*Maître Terrasse est avocat anglais (solicitor) et conseille ses clients sur l'ensemble des questions liées au droit des sociétés, au droit commercial, ainsi qu'au droit social. Il dirige le département français de Jeffrey Green Russell et à ce titre accompagne de nombreuses entreprises françaises dans le cadre de leurs projets d'implantation en Grande-Bretagne. Alexandre est membre de l'Advisory Council de la Chambre de Commerce Française de Grande-Bretagne et intervient régulièrement lors de séminaires et conférences portant sur les relations commerciales entre la France et l'Angleterre.*

Contact : Chambre de Commerce Française de Grande-Bretagne

Tél : 00 44 20 7092 66 00 - Fax : 00 44 20 7092 66 01

@ : [mail@ccfgb.co.uk](mailto:mail@ccfgb.co.uk) - Site : [www.ccfgb.co.uk](http://www.ccfgb.co.uk)

### **Pour plus d'information, Enterprise Europe Network en Auvergne**

Contact : Elisabeth Poorthuis,

Tél. : 04 43 36 14 95

E-mail : [europe@auvergne.cci.fr](mailto:europe@auvergne.cci.fr)