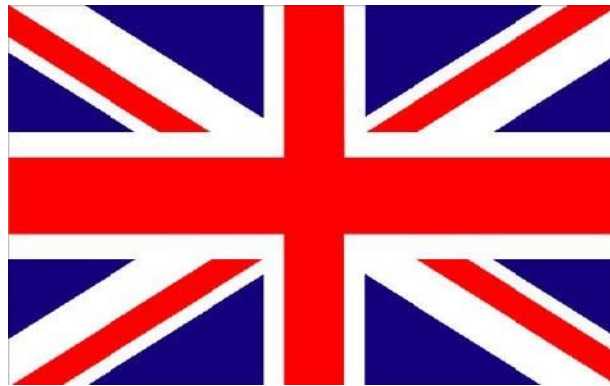




Droit du travail et droit social au Royaume-Uni



Panorama

Emilie Collin – 24 mars 2015

Directrice Associée KARTEA www.kartea.fr

Organisme de formation

Panorama

1) Sources du droit du travail

2) Contrat de travail

3) Temps de travail et congés payés

4) Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

Sources du droit du travail britannique

- Directives de l'Union Européenne
- Lois parlementaires (pas de code du travail codifié)
- Jurisprudence
- Codes de bonne conduite

Contrat de travail

- Statut de salarié:
 - *Employees*
 - Employment Rights Act (ERA) 1996 – s230 (1)*

- **Contrat à durée indéterminée**
 - *Written Statement of Employment Particulars*
 - Employment Rights Act (ERA) 1996 - s1*

Contenu du contrat de travail

- **Contenu du contrat de travail**

- *Express terms*

- *Implied terms*

- Usages et coutumes
 - Incorporation des éléments d'une convention collective
 - Statut du poste



Clauses spécifiques du contrat de travail

- **Période d'essai (*probationary period*)**
 - Uniquement régie par le contrat de travail
- **Clause de non concurrence (*restrictive covenants*)**
 - Protection des intérêts de l'entreprise
 - Restriction raisonnable
 - Pas de rémunération lors de la mise en oeuvre
- **Période de préavis non effectuée (*garden leave*)**
 - Le salarié est rémunéré mais ne peut pas travailler pour une autre entreprise

Horaires de travail

- Selon le contrat de travail
- Loi: maximum 48h/ semaine avec possibilité de *opt out* par écrit
 - *I [worker's name] agree that I may work for more than an average of 48 hours a week. If I change my mind, I will give my employer [amount of time - up to 3 months'] notice in writing to end this agreement.*
Signed.....Dated.....
.....



Congés payés/ Jours fériés

- Loi: minimum 5,6 semaines de congés payés
- Composition des jours non travaillés:
 - 20 jours ouvrés de congés payés
 - 8 jours fériés chômés



Motifs de rupture du contrat de travail

- Démission (*Resignation*)
- Rupture par consentement mutuel (*Settlement agreement*)
- Licenciement (*Dismissal, Redundancy*)



Licenciement individuel - *Dismissal*

- Procédure: Suivi d'un code de pratique, ACAS (*Advisory, Conciliation & Arbitration Service*) Code
- *Selon Employment Rights Act 1996*, période de préavis minimum

Employment Rights Act (ERA) 1996 – s86

- Entre 1 mois et 2 ans ancienneté: 1 semaine
- Ancienneté > 2 ans: 1 semaine par année d'ancienneté (maximum 12 semaines)

Licenciement pour motif économique

- *Redundancy*
- Raisons économiques: cessation d'activité, fermeture du lieu d'activité, besoin réduit de main d'œuvre
- Indemnité légale à partir de 2 ans d'ancienneté

Age	Montant de l'indemnité (par année d'ancienneté)
< 22 ans	0,5 semaine
22- 41 ans	1 semaine
> 41 ans	1,5 semaines

- Salaire plafonné à 464 GBP/semaine
(indemnisation maximum = 13.920 GBP)

Systeme judiciaire

ET (Employment Tribunal)

Basé sur des faits

EAT (Employment Appeal Tribunal) in London

Basé sur une interprétation juridique

CA (Court of Appeal)

SC (Supreme Court)



Procédure

- Phase de conciliation obligatoire auprès de l'ACAS
- Délai de saisine: 3 mois maximum après la date du licenciement
- Action auprès de l'*ET* payante

Tarif	Exemples	Issue fee	Hearing fee
A	- paie non réglée - indemnités de licenciement	160 GBP	230 GBP
B	- <i>unfair dismissal</i> - discrimination	230 GBP	950 GBP

Effets de l'ancienneté- *qualifying periods*

- Des droits naissent à partir de l'ancienneté

Ancienneté	Droits acquis
Pas de condition d'ancienneté	Wrongful dismissal (violation d'une obligation contractuelle)
26 semaines	Flexibility (demande de flexibilité dans le temps de travail) Maternity/Paternity (congé maternité et paternité)
2 ans	Statutory Redundancy Pay (indemnités de licenciement économique) Unfair dismissal (licenciement sans cause réelle et sérieuse)

Merci de votre attention



Emilie COLLIN
Directrice Associée - Fondatrice

12 avenue des Prés
78180 Montigny-le-Bretonneux
Tel : 01.75.21.32.29/ Port : 06.28.33.15.15
emilie.collin@kartea.fr
www.kartea.fr