



Q&A : « settlement agreements », l'arrangement amiable en droit anglais du travail

Question / réponse publié le 27/04/2020, vu 3012 fois, Auteur : [ebi miller rosenfalck](#)

Un settlement agreement est la rupture conventionnelle d'un contrat de travail. Son recours y est fréquent car son objectif est de régler un conflit entre employeur et salarié à l'amiable afin d'éviter une procédure judiciaire.

Qu'est-ce qu'un settlement agreement?

Un settlement agreement est une rupture conventionnelle de droit anglais qui prend la forme d'un contrat réglementé par la loi. Son objectif est de régler un conflit entre employeur et salarié à l'amiable et d'éviter une procédure judiciaire. Le contrat est conclu entre l'employeur et le salarié.

Pourquoi les employeurs ont-ils recours au settlement agreement ?

Il est de plus en plus courant pour les employeurs de demander à leurs employés, soumis à un contrat de travail de droit anglais, de signer un *settlement agreement*. L'employeur offrira à l'employé une somme en échange de sa renonciation à toute réclamation ou revendication (celles-ci sont souvent listées en annexe) à l'encontre de l'employeur (cela peut aussi inclure les sociétés du groupe de l'employeur et certaines personnes physiques) résultant du contrat de travail et de sa rupture.

Les *settlement agreements* permettent à l'employeur d'éviter de payer les frais associés au contentieux qui suit souvent un licenciement. Ils sont souvent aussi utilisés afin de gérer le conflit de manière confidentielle.

Pourquoi avoir recours à un avocat (solicitor) ?

Les conditions légales de validité du *settlement agreement* imposent que l'employé reçoive un conseil juridique et indépendant sur les termes et effets de cet accord, notamment l'impossibilité pour l'employé de poursuivre l'employeur en justice devant le *Employment Tribunal*. Il existe d'autres conditions qui prévoient que l'accord doit se rapporter à un grief ou procédure particulière ou encore que celui-ci doit être écrit.

Qui peut être un ‘conseil indépendant’ ?

Seul un nombre limité de professionnels ont la capacité de conseiller un salarié sur un *settlement agreement*. Les *solicitors* inscrits au barreau d'Angleterre et du pays de Galles, tout comme les conseillers de syndicat (*trade union advisers*), sont en mesure de vous donner ce ‘conseil indépendant’.

Quel est le rôle du solicitor?

Nos *solicitors* spécialisés en droit du travail conseillent toujours les employés dans un premier temps sur les conséquences des engagements formalisés par le *settlement agreement*.

Notre conseil consiste également et plus largement à accompagner l'employé dans la négociation des conditions et du contenu du *settlement agreement*.

Que se passe-t-il si l'employé et l'employeur ne peuvent pas se mettre d'accord ?

Du fait de la relation entre l'employeur et l'employé, il arrive que ceux-ci fassent face à une impasse qui les empêche de régler le litige à l'amiable par la signature d'un *settlement agreement*. Dans ce cas-là, il est possible que l'employé puisse engager une action judiciaire contre l'employeur. Notre expérience et expertise nous permet de fournir tout d'abord une évaluation du montant possible et de la validité de cette requête, puis, de vous représenter dans le contexte de cette action.

Quel sera le coût de ce conseil ?

Il est important de noter que la plupart des employeurs prévoient une contribution aux frais d'avocats encourus par l'employé. Cette contribution est souvent formalisée dans le *settlement agreement*.

Nous veillons toujours à être le plus transparent possible sur le montant de nos honoraires. Notre lettre de mission détaille le taux horaire de chacun de nos avocats et contient à la fois une estimation du coût de notre conseil à chaque étape ainsi qu'une estimation du coût total.

De quels documents ou informations avons-nous besoin ?

Afin de faciliter et d'accélérer le processus de négociation et de conclusion du *settlement agreement*, il sera utile pour l'employé de fournir les documents et informations suivant(e)s :

- Le settlement agreement proposé par l'employeur.
- Les copies de tous échanges avec l'employeur au sujet du settlement agreement et de tout grief que vous avez formulé à l'encontre de l'employeur (y compris les échanges par email).
- Le contrat de travail.
- La date de naissance et l'adresse postale de l'employé.
- La date à laquelle l'employé a commencé à travailler pour l'employeur.
- Le détail de toute évaluation de performance de l'employé et de toute mesure disciplinaire prise à l'encontre de l'employé.
- Toute politique intérieure jugée pertinente (si disponible).
- Toute information sur les avantages offerts par votre employeur et dont vous bénéficiez (rémunération variable, mutuelle, retraite, options d'actionnariat).
- Toute autre information jugée pertinente dans les circonstances.

Un tableau joint à l'article illustre les différences entre le settlement agreement et la rupture conventionnelle.

Notre équipe française de *solicitors* est spécialiste en droit du travail et experte en matière de *settlement agreement*. N'hésitez pas à les contacter pour obtenir de plus amples informations.

Contact:

Emmanuelle Ries - Associée, Solicitor

T +44 (0)20 7553 9938

E emmanuelle.ries@ebl-mr.com

Le contenu de cet article est fourni à des fins générales d'information et ne constitue pas un avis juridique ou professionnel. Le conseil juridique doit être recherché avant toute action au fond.

© Miller Rosenfalck LLP, Avril 2020