

L'APPROCHE BRITANNIQUE DU « LICENCIEMENT CONSTRUCTIF »



ANETA TYC

Professeuse, University of Lodz, Pologne

JOSEPH CARBY-HALL

Professeur, Directeur de recherche juridique internationale, Centre d'études législatives, University of Hull, Royaume-Uni

RÉSUMÉ

Le concept de licenciement implicite au Royaume-Uni trouve ses racines dans la législation, mais la loi elle-même est muette sur les circonstances qui entraînent la notion de licenciement implicite, qui est déterminée par la Common Law. Lord Justice Sedley l'a exprimé avec justesse en déclarant que « la façon dont le Parlement a procédé consiste à accorder une protection statutaire sur la base de la Common Law ». Il explique ensuite que « les circonstances qui peuvent donner lieu à un "licenciement constructif" ne sont pas déterminées par la loi, qui est muette sur le sujet, mais par la Common Law ». Le Parlement a estimé qu'un salarié devrait avoir la possibilité de provoquer son propre licenciement lorsque l'employeur a agi d'une manière qui entraînerait la rupture de la relation de travail. Cet article tente d'analyser et d'évaluer le concept britannique de « licenciement constructif ». Il analyse la définition de ce concept telle qu'elle figure dans la législation. Il examine ensuite les motifs qui permettraient à un salarié d'intenter une action contre son employeur. Suivent plusieurs études de cas sur les motifs pour lesquels un salarié peut poursuivre son employeur avec succès. Des myriades d'affaires ont été entendues par les tribunaux et les cours britanniques sur la notion de « licenciement constructif ».

MOTS-CLÉS : *Licenciement constructif, Common Law, comportement de l'employeur, violation fondamentale touchant à la racine du contrat de travail, jurisprudence, test du contrat, études de cas.*

ABSTRACT

The concept of constructive dismissal in the United Kingdom has its roots in statutory law, but the statute itself is silent on the circumstances which bring about the notion of constructive dismissal which is determined by the common law. Lord Justice Sedley put it aptly when he said « The way Parliament has done this is to grant statutory protection on the stem of the common law ». He then explains this by saying that « what circumstances can bring about a constructive dismissal is not determined by the Act which is silent on the subject, but by the common law ». Parliament considered that an employee should have an outlet to generate her/his own dismissal where the employer has acted in such a manner which would trigger severance of the employment relationship. This article attempts to analyse and evaluate the British concept of constructive dismissal. It conducts an analysis of the definition of this concept as provided by legislation. The qualifying grounds which would enable an employee to bring an action against the employer are then considered. Several case studies follow of grounds where an employee may successfully sue the employer. Myriads of cases have been heard by the British tribunals and courts on the notion of constructive dismissal.

KEYWORDS: *Constructive Dismissal, Statutory Definition, Common Law Function, Conduct by the Employer, Fundamental Breach which Goes to the Root of the Contract of Employment, Case Law, Contract Test, Case Studies.*