

TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE	9
SOMMAIRE	13
PRINCIPALES ABRÉVIATIONS.....	15
INTRODUCTION	19

PREMIÈRE PARTIE LA TRADITION CONTRACTUELLE CONCURRENCÉE PAR LA LOI

TITRE I – La prééminence des mécanismes contractuels classiques de la <i>common law</i> dans les modes de rupture autres que le licenciement	51
CHAPITRE I – L'anéantissement du contrat pour force majeure (concept de <i>Frustration</i>)	53
Section 1 – La notion de la <i>frustration</i>	53
§ 1. Une notion issue du droit commun des contrats	53
§ 2. L'adaptation de cette notion en droit du travail.....	61
Section 2 – Son application résiduelle en droit du travail anglais.....	65
§ 1. La maladie du salarié.....	66
§ 2. La privation de liberté	66
§ 3. La disparition de l'une des parties contractantes	70
§ 4. Les conséquences de la <i>frustration</i>	73
CHAPITRE II – La rupture d'un commun accord	75
Section 1 – Les conditions de validité de la rupture d'un commun accord.....	76
§ 1. Le formalisme de la rupture d'un commun accord.....	76
§ 2. La validité du consentement des parties.....	78
A. L'acceptation tacite de la rupture d'un commun accord	79
B. Les pressions sur le consentement du salarié	83
Section 2 – Les circonstances particulières.....	86
§ 1. Les difficultés économiques et les termes contractuels affectant la rupture du contrat	86
A. La rupture d'un commun accord : une hypothétique alternative au licenciement économique	86
B. Les conséquences de la violation par le salarié de dispositions contractuelles	90
§ 2. La <i>rescission</i> du contrat : la rupture et la mise en place quasi simultanée d'un nouveau contrat.....	93
CHAPITRE III – La démission.....	97
Section 1 – La notion de démission : la nécessaire volonté du salarié de rompre le contrat de travail.....	97
§ 1. La rupture à l'initiative du salarié	98
A. L'égle importance des mots et des circonstances	98

B.	L'attitude du salarié : indice insuffisant d'une volonté implicite de rompre le contrat de travail.....	101
C.	La <i>forced resignation</i> ou la pression illicite de l'employeur sur le consentement du salarié.....	106
§ 2.	La démission du salarié consécutive à la violation du contrat par l'employeur : <i>constructive resignation</i>	109
A.	Le breach of contract.....	109
B.	La violation du contrat par l'employeur.....	114
1.	La distinction entre le <i>constructive resignation</i> , le <i>wrongful dismissal</i> et le <i>constructive dismissal</i>	115
2.	Les actions ouvertes au salarié victime d'une violation du contrat.....	118
-	La notion de disposition implicite.....	119
-	La notion de disposition explicite.....	125
Section 2 –	Les conséquences de la démission.....	145
§ 1.	Le respect par le salarié d'un préavis.....	145
§ 2.	La mise en jeu d'une <i>garden leave clause</i>	148
§ 3.	L'incidence de la démission sur l'indemnisation du chômage.....	152
Conclusion du TITRE I.....		157
TITRE II – L'influence mesurée de la loi (<i>statutory law</i>) dans le droit du licenciement.....		159
CHAPITRE I – La définition légale du licenciement : une distinction tripartite.....		161
Section 1 –	La rupture du contrat par l'employeur (<i>direct dismissal</i>).....	164
§ 1.	Le licenciement avec préavis.....	164
A.	L'absence de formalisme.....	164
B.	Les effets du préavis.....	165
§ 2.	Le licenciement immédiat.....	166
A.	L'interprétation par le juge d'expressions ambiguës.....	166
B.	L'interprétation des actes de l'employeur.....	167
Section 2 –	Le non-renouvellement du contrat à durée déterminée.....	169
§ 1.	La notion de <i>fixed-term contract</i>	169
A.	L'ancienne définition du travail à durée déterminée.....	170
B.	Les modifications imposées par le droit communautaire.....	170
§ 2.	Les circonstances particulières de la rupture de la relation de travail... ..	172
A.	L'exigence légale du non-renouvellement du contrat.....	172
B.	L'absence de similitude entre l'ancien et le nouveau contrat.....	172
Section 3 –	la rupture du contrat requalifiée en licenciement : le <i>constructive dismissal</i>	174
§ 1.	La notion de <i>constructive dismissal</i> : prégnance de l'analyse contractuelle d'une disposition légale.....	175
A.	L'analyse apparemment contractuelle du <i>constructive dismissal</i>	175
1.	Le premier critère jurisprudentiel utilisé pour caractériser l'existence d'un <i>constructive dismissal</i> : le <i>reasonableness test</i>	175
2.	Le critère communément admis : l'inobservation d'une disposition contractuelle.....	176
3.	Le relatif retour de la notion de comportement « raisonnable » de l'employeur.....	178
B.	Les caractéristiques de la violation contractuelle susceptible de fonder un <i>constructive dismissal</i>	180
1.	La violation fondamentale du contrat par l'employeur.....	181

2.	L'inobservation du contrat par l'employeur, cause déterminante du départ du salarié.....	184
3.	L'appréciation de la rapidité du salarié à se prétendre victime d'un constructive dismissal.....	187
4.	Une nouvelle exigence légale : le salarié doit avoir exposé ses griefs à l'employeur avant toute action contentieuse.....	189
§ 2.	Les principales situations illustrant la notion de <i>constructive dismissal</i>	191
A.	La modification unilatérale du contrat de travail.....	191
1.	La modification de la rémunération.....	193
2.	La modification de la qualification professionnelle.....	195
3.	La modification du lieu de travail.....	196
4.	La modification de la durée et des horaires de travail.....	199
B.	La violation par l'employeur du devoir de confiance et de respect.....	200
1.	La grossièreté du langage de l'employeur.....	202
2.	L'attitude déloyale de l'employeur.....	203
3.	L'absence de toute formalité procédurale.....	203
C.	Le devoir implicite de veiller à la sécurité du salarié.....	206
D.	La violation par l'employeur de ses devoirs légaux.....	210
1.	La rupture du contrat consécutive à un comportement discriminatoire de l'employeur.....	210
2.	Le non-respect par l'employeur du droit applicable au transfert d'entreprise.....	214
CHAPITRE II – La protection par la <i>common law</i> du salarié licencié :		
	le <i>wrongful dismissal</i>	219
Section 1 –	La notion de <i>wrongful dismissal</i>	220
§ 1.	Le <i>wrongful repudiation</i> : l'attitude fautive de l'employeur ayant pour conséquence potentielle la rupture du contrat.....	221
A.	L' <i>elective theory</i> : la rupture subordonnée à la volonté du contractant victime de l'inexécution.....	222
B.	L' <i>automatic theory</i> : la rupture de plein droit du contrat.....	224
C.	Les incertitudes jurisprudentielles.....	226
§ 2.	Les circonstances factuelles constitutives d'un <i>wrongful dismissal</i> ou d'une <i>wrongful repudiation</i>	229
A.	Les situations de licenciement en méconnaissance des dispositions contractuelles.....	229
1.	Les dispositions relatives au préavis.....	229
2.	Les dispositions relatives à la durée du contrat.....	231
3.	Les dispositions relatives aux motifs de licenciement.....	232
B.	Les situations de <i>wrongful repudiation</i>	232
1.	La suppression de salaire.....	232
2.	La méconnaissance d'un <i>implied term</i>	234
Section 2 –	Les effets du <i>wrongful dismissal</i>	234
§ 1.	Les dommages-intérêts liés à un <i>wrongful dismissal</i> : un strict encadrement jurisprudentiel.....	234
A.	Le principe : la réparation intégrale du préjudice.....	235
B.	L'indemnisation du seul préjudice prévisible.....	235
C.	L'évaluation du préjudice pécuniaire.....	238
D.	L'absence d'indemnisation du préjudice moral.....	241
1.	L'affirmation du principe.....	241
2.	Le souhaitable abandon d'une jurisprudence désuète.....	243
E.	La limitation de l'aggravation du préjudice : la <i>mitigation of loss</i>	247

1. Le principe	248
2. La prise en considération de circonstances.....	250
§ 2. La possible alternative aux dommages-intérêts : l' <i>injunction</i>	252
Conclusion du TITRE II.....	257
Conclusion de la PREMIÈRE PARTIE.....	259

SECONDE PARTIE
LE JUGE, INTERPRÈTE-CONCURRENT
DES NORMES LÉGALES ET INTERNATIONALES

TITRE I – Le concours des règles légales, prétoriennes et internationales relatives au régime du licenciement	267
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

CHAPITRE I – Le motif, la procédure et le comportement raisonnable de l'employeur, les trois conditions cumulatives du licenciement injustifié.....	269
Section 1 – L'apparente limitation des motifs de licenciement	270
§ 1. La conception anglaise du motif du licenciement.....	271
A. La notion de motif de licenciement	271
B. Le régime juridique du motif du licenciement.....	273
1. La motivation de la rupture : une redondance légale ?	273
2. La charge de la preuve.....	276
§ 2. L'employeur seul juge apparent de la capacité professionnelle du salarié.....	278
A. La compétence du salarié.....	278
B. L'état de santé	280
C. Les qualifications du salarié.....	283
§ 3. La conception objective et subjective de la faute du salarié en droit anglais	284
A. Les catégories de fautes justifiant un licenciement.....	284
1. La désobéissance aux ordres et aux directives	285
2. Les comportements antisociaux	289
3. La commission d'une infraction pénale	291
4. La déloyauté du salarié.....	298
B. Les contradictions entre le droit national et la Convention européenne des droits de l'homme.....	300
1. Le droit au respect de la vie privée.	300
2. La liberté d'expression.....	306
3. Le licenciement du gréviste.....	308
§ 4. « Autre raison substantielle », le motif résiduel de licenciement.....	316
A. Les motifs tirés de l'intérêt de l'entreprise.....	316
1. La réorganisation de l'entreprise	317
2. Le refus d'une modification du contrat de travail.....	318
B. Le motif inhérent à la personne du salarié.....	319
1. Le conflit de personnalité	319
3. L'emprisonnement du salarié.....	321
4. La perte de confiance.....	322
5. les situations prévues par la loi	325
C. La compatibilité du motif résiduel légal avec les engagements internationaux du Royaume-Uni.....	326
1. La liberté religieuse	326

2.	La recommandation 119 de l'Organisation Internationale du Travail	329
§ 5.	Le respect des dispositions légales contraignant l'employeur à licencier le salarié	330
§ 6.	Le licenciement en raison de la mise à la retraite : le motif créé sous l'impulsion du droit communautaire	331
Section 2 –	La procédure préalable au licenciement : vers la création d'un modèle non-uniforme	334
§ 1.	L'exigence jurisprudentielle d'une procédure minimale	335
A.	L'enquête de l'employeur	336
B.	L'avertissement	338
C.	L'entretien préalable	340
D.	Le droit d'appel	344
E.	Le rôle de l' <i>Advisory, Conciliation and Arbitration</i>	346
§ 2.	La réforme formaliste et impérative du législateur : la loi <i>Employment Act 2002</i>	347
A.	La procédure imposée à l'employeur	348
1.	La procédure normale	349
2.	La procédure simplifiée	353
B.	La procédure imposée au salarié	354
§ 3.	Les sanctions rigoureuses de la méconnaissance de la procédure	360
A.	La conséquence de l'inobservation de la procédure par l'employeur	360
B.	La conséquence de l'inobservation de la procédure par le salarié	360
C.	Les circonstances exceptionnelles dispensant une partie du respect de la procédure	361
Section 3 –	L'attitude raisonnable de l'employeur : une notion fondamentale en droit du licenciement	362
§ 1.	La formulation jurisprudentielle de la notion d'employeur raisonnable	362
§ 2.	La prise en considération des circonstances par le juge	366
CHAPITRE II –	Le licenciement économique : un droit protecteur... de l'employeur	369
Section 1 –	La définition bipartite du motif économique de licenciement	372
§ 1.	Le changement dans l'activité de l'employeur	374
§ 2.	Le changement affectant l'activité du salarié	376
§ 3.	le reclassement du salarié	381
A.	L'obligation de reclassement	381
B.	La portée de cette obligation	382
C.	Les conséquences de la proposition	384
1.	L'acceptation de la proposition de reclassement	384
2.	Le refus du salarié	388
Section 2 –	La procédure de licenciement économique : la difficile transposition du droit communautaire	389
§ 1.	La détermination de l'ordre des licenciements	390
§ 2.	L'information et la consultation du salarié et des représentants du personnel ou syndicaux	394
A.	Les licenciements de moins de vingt salariés	395
B.	Le licenciement d'au moins vingt salariés sur une période de quatre vingt dix jours	397

1.	Le champ d'application de la procédure de licenciements économiques collectifs	398
2.	L'organe consultatif : l'absence d'une structure institutionnelle	404
3.	Le déroulement de la consultation	414
4.	Les délais à respecter : la curieuse interprétation du droit communautaire par le juge anglais	419
5.	Les sanctions de la méconnaissance de la procédure	423
§ 3.	La prise en considération de la jurisprudence communautaire concernant la notification à l'administration	429
	Conclusion du TITRE I	433
	TITRE II – Les conséquences de la rupture du contrat de travail	437
	CHAPITRE I – L'office du juge au regard des dispositions légales relatives au licenciement	439
	Section 1 – Les juridictions anglaises compétentes en droit du travail	439
§ 1.	Les juridictions spécialisées en droit du travail : les <i>employment tribunals</i>	440
A.	La composition des <i>employment tribunals</i>	440
B.	La compétence des <i>employment tribunals</i>	443
C.	La procédure applicable aux <i>employment tribunals</i>	445
1.	Le délai maximal impératif	446
2.	La saisine du tribunal et le déroulement de la procédure avant l'audience	450
3.	L'audience et le jugement	457
§ 2.	Les juridictions statuant « en appel » sur des points de droit	463
A.	<i>Employment Appeal Tribunal</i>	463
1.	La composition et la compétence de l' <i>Employment Appeal Tribunal</i>	464
2.	Les règles de procédure	465
B.	La <i>Court of Appeal</i> et la Chambre des Lords : juridictions de droit commun	468
1.	La <i>Court of Appeal</i>	469
2.	La Chambre des Lords	470
C.	La distinction entre les questions de droit et de fait	472
§ 3.	La compatibilité du système juridictionnel actuel avec le droit au procès équitable	476
A.	L'absence de double degré de juridiction	476
B.	Les formalités préalables à la saisine d'une juridiction du travail	477
1.	L'incidence de la procédure préalable à la rupture et le droit d'accès à un tribunal	477
2.	La saisine du juge par le formulaire ET 1	480
C.	L'absence d'aide juridictionnelle	482
D.	Le délai raisonnable	484
E.	Le tribunal indépendant et impartial	486
1.	Le tribunal indépendant	487
2.	Un tribunal impartial	488
	Section 2 – Les conséquences du motif économique du licenciement et (ou) de son caractère injustifié	491
§ 1.	Les mesures prononcées par le juge lorsque le licenciement pour motif non-économique est injustifié	492
A.	Les conditions de l'action en justice	492
1.	Première condition : l'ancienneté requise	492

2. Seconde condition : la licéité du contrat de travail	498
B. La réintégration : une alternative rarement choisie.....	502
C. L'indemnisation	505
1. L'indemnité de base, <i>basic award</i>	506
2. L'indemnité complémentaire, la <i>compensatory award</i>	508
§ 2. Les conséquences du licenciement économique.....	515
A. Les conditions d'attribution de cette somme	515
B. Le montant de l'indemnité.....	516
CHAPITRE II – Les obligations éventuelles des parties à l'issue de la rupture du contrat	519
Section 1 – La clause de non-concurrence (<i>restrain of trade clause</i>).....	519
§ 1. La validité de la clause de non-concurrence	519
A. Les conditions de validité.....	520
1. La protection d'un intérêt légitime	520
2. Le caractère raisonnable de la clause de non-concurrence	522
3. La licéité du licenciement.....	524
B. La remise en question de la validité de la clause : le <i>severance</i>	525
§ 2. La violation d'une clause licite par le salarié.....	526
A. Les dommages et intérêts	526
B. L'injunction	527
Section 2 – La délivrance de documents par l'employeur	528
§ 1. Les références	528
§ 2. La notification des motifs du licenciement postérieure à la rupture du contrat	530
CHAPITRE III – La protection des salariés d'une entreprise en difficulté.....	533
Section 1 – Les difficultés de l'entreprise justifiant certaines protections du salariés : la notion d' <i>insolvency</i>	533
Section 2 – Le paiement de créances par le ministère du Commerce et de l'industrie	535
Section 3 – Le salarié, créancier privilégié	539
Conclusion du TITRE II.....	541
Conclusion de la SECONDE PARTIE	543
CONCLUSION GÉNÉRALE	545
Annexes	547
Bibliographie	563
Index alphabétique	603
Table des matières	609