



En Angleterre, un licenciement constructif est possible même si l'employeur ne démontre aucune intention de mettre fin à l'emploi

Caroline Baker

Josephine Rendall-Neal

16th June 2022

[LinkedIn](#)

[Twitter](#)

[Email](#)

[Print](#)

Un tribunal (« the Employment Appeals Tribunal » en Angleterre, la cour d'appel du conseil des prud'hommes) a statué qu'il est possible d'avoir un licenciement constructif (« constructive dismissal ») d'un salarié, même si les mesures que l'employeur a prises ne démontrent aucune intention de sa part de mettre fin à l'emploi. Dans le dossier *Singh v Metroline West Ltd* [2022] EAT 80, un salarié, M. Singh, était convoqué à un entretien disciplinaire, mais le jour après avoir reçu cette convocation (et avant l'entretien) M. Singh a fourni un certificat médical à son employeur, Metroline, disant qu'il était trop malade pour assister à l'entretien. Metroline pensait que M Singh n'était pas malade, et qu'il avait inventé sa maladie pour éviter l'entretien. Bien que Metroline n'ait aucune preuve de ses



souçons, la société a décidé de ne pas payer M. Singh certaines indemnités pendant son arrêt maladie (que l'employeur était obligé sous les dispositions du contrat de travail de payer sauf au cas où le salarié ferait semblant d'être malade). Par conséquent, M. Singh a porté plainte au tribunal prétendant que la décision de Metroline de ne pas lui payer ses indemnités pendant son arrêt maladie aurait provoqué une rupture fondamentale de son contrat de travail et, ainsi, que M. Singh n'avait pas d'autre choix que de démissionner (et qu'il était donc licencié (« constructive dismissal »)).

Metroline a contesté l'affaire, affirmant que la société n'avait aucune intention de mettre fin à l'emploi de M. Singh et que ses actions témoignent de ce fait. Cependant, le Employment Appeals Tribunal a rejeté cet argument en déclarant qu'un licenciement constructif peut avoir lieu même sans intention de la part de l'employeur de mettre fin à l'emploi. Un licenciement constructif survient lorsque l'employeur rompt, ou alors démontre, par ses actions, qu'il a l'intention de rompre, une disposition fondamentale du contrat de travail. Dans cette affaire, il y avait une décision délibérée prise par l'employeur de refuser de payer les indemnités pendant l'arrêt maladie requises par le contrat de travail sans preuve que le salarié mentait au sujet de sa maladie, et alors que la société avait reçu un certificat médical de la part du salarié. La décision de Metroline a réduit les bénéfices que M. Singh a reçus, alors que la société aurait pu utiliser d'autres dispositions du contrat pour aborder ses soupçons concernant l'absence du salarié. Par conséquent, le tribunal a statué que la rupture du contrat était fondamentale, et que M. Singh était licencié de façon constructive.