

LE CDD ANGLAIS, UN CONTRAT MINÉ ?

FICHE PRATIQUE

Hélène Canard-Duchêne, Solicitor, Avocat EBL Miller Rosenfalck LLP



Hélène a d'abord travaillé à Paris en tant qu'Avocat avant de partir en Asie à Hong Kong et à Tokyo. Elle est maintenant installée en Angleterre en tant que Solicitor et avec sa double formation, propose à ses clients une passerelle entre les mondes juridiques français et anglais.

La question se pose de savoir s'il y a un intérêt pour un employeur basé au Royaume-Uni à embaucher un ou des salarié(s) en contrat à durée déterminée (CDD – *fixed term contract*) plutôt qu'en contrat à durée indéterminée (CDI – *permanent contract*).

L'intérêt premier du CDD pour l'employeur est l'apparente facilité à y mettre un terme, puisque la fin du contrat est déjà prévue.

LE PRINCIPE DU CDD

En principe, les contrats à durée déterminée expirent à la fin d'un terme fixé à l'avance. Cependant certains CDD peuvent contenir des clauses qui imposent aux parties de donner un préavis pour mettre fin au contrat. Pour compliquer les choses, il se peut que ces préavis soient implicites, gouvernés par les us et coutumes ou par une convention collective (*Collective Agreement*).

Quoi qu'il en soit, mettre fin au contrat, que ce soit pendant le terme ou à la fin du terme, constituera un acte de licenciement donnant le droit aux salariés en CDD de contester leur licenciement soit parce qu'il n'est pas justifié soit parce qu'il est abusif.

LE LICENCIEMENT INJUSTIFIÉ

On parle de licenciement injustifié (*breach of contract*) pour un salarié qui serait licencié avant la fin de son CDD, sauf si le contrat contenait une clause prévoyant une rupture anticipée ou si l'employé a commis une faute grave qui obligerait l'employeur à terminer le contrat immédiatement et sans préavis.

Un licenciement, s'il s'avère qu'il est injustifié, peut avoir des coûts importants pour l'employeur. Celui-ci devra, par exemple, payer des dommages et intérêts à l'employé (son salaire et ses bénéfices financier ou en nature) pour la durée du contrat restant à courir.

Une plainte pour *breach of contract* est normalement faite devant le *Employment Tribunal*, dans les trois mois de la date effective de fin de contrat. Les dommages et intérêts dans une action devant le *Employment Tribunal* sont plafonnés à £25.000. Si les dommages et intérêts potentiels sont d'une valeur supérieure à £25,000, la plainte devra être déposée à la *High Court* où les dommages et intérêts ne sont pas limités..

LE LICENCIEMENT ABUSIF

On parle de licenciement abusif lorsque, pour licencier son employé, l'employeur n'a pas invoqué une des 5 raisons prévues par la loi et qui sont :

- l'incapacité ou le manque de qualification,
- la conduite,
- le motif économique,
- le manquement à une obligation d'ordre public,
- ou pour d'autres raisons dites raisonnables.

Le licenciement peut aussi être abusif si l'employeur a agi de façon peu raisonnable.

Un employé en CDD pourra donc invoquer un licenciement abusif pour une des raisons citées ci-dessus et s'il peut justifier d'au moins deux ans d'ancienneté. Dans le cas où l'employé n'aurait pas ces deux ans d'ancienneté, il n'aurait pas le droit de porter plainte pour licenciement abusif. Il pourrait cependant faire une plainte pour discrimination.

En tout état de cause l'employeur se devra de suivre une procédure juste et impartiale. Il faudra convoquer le salarié à des entretiens disciplinaires, pendant lequel il sera discuté de la fin de son contrat. On lui fera également connaître son droit à faire appel de cette décision et le droit d'être accompagné par un collègue ou un syndicaliste de l'entreprise pendant ces réunions.

S'agissant de l'*ACAS Code of Conduct* (code de référence pour les sociétés sur la procédure à suivre en cas de procédure disciplinaire ou de griefs), même si celui-ci ne s'applique normalement pas au licenciement d'un salarié à la fin du terme du CDD, il s'appliquera si le contrat est rompu avant la fin du terme, par exemple pour des raisons liées à des incompétences ou faibles performances du salarié en CDD. Il faut noter par ailleurs qu'en fin de contrat, le salarié en CDD a la possibilité de faire un grief (loger une plainte en interne) sur le non-renouvellement de son contrat [invoquant par exemple que le non renouvellement est discriminatoire]. Dans cette hypothèse il appartient à l'employeur de suivre à la lettre la procédure de résolution des griefs prévue à l'*ACAS code of conduct*.

Il y a enfin des cas de figures pour lesquels le licenciement de l'employé en CDD sera automatiquement considéré comme abusif, c'est le cas par exemple lorsque la raison principale de licenciement est que le salarié a ou que l'employeur croit qu'il a ou va :

- porter plainte contre son employeur
- insinuer que l'employeur a manqué à ses obligations.

LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Le motif économique constitue une raison valable de licenciement dans un CDD mais l'employeur doit agir de la manière la plus juste possible et proposer une alternative à l'employé. Il devra aussi considérer la possibilité de payer au salarié une indemnité de licenciement. Cette dernière se calcule de la façon suivante:

- la moitié d'une semaine de salaire pour chaque année durant laquelle l'employé avait moins de 22 ans
- une semaine de salaire pour chaque année durant laquelle l'employé avait plus de 22 ans mais moins de 41
- une semaine et demie de salaire pour chaque année durant laquelle l'employé avait plus de 41 ans

La longueur du service est plafonnée à 20 ans et la paye hebdomadaire est plafonnée à £475. Le montant maximum d'indemnité de licenciement légale est de £14 250.

Enfin quand un employé en CDD remplace un employé en CDI pendant une absence liée à un congé maternité, ou un congé maladie, l'employeur pourrait invoquer le retour de l'employé de son congé maternité ou maladie pour justifier ainsi la rupture du CDD. Néanmoins l'employé pourra toujours contester ces raisons et le tribunal pourra lui donner raison.

L'employeur devra de toute façon suivre la procédure de licenciement à la lettre.

LES FIXED TERM CONTRACT REGULATIONS

Les employés en CDD sont aussi protégés par les *Fixed Term Contract Regulations* en cas de traitement moins favorable que des employés en CDI.

L'employeur doit donc être très vigilant pour s'assurer que les salariés en CDD aient les mêmes droits aux bénéfices contractuels de l'entreprise (retraite, assurance médicale privée, club gym, etc...), que les salariés en CDI. Ce n'est que si l'employeur peut justifier objectivement d'un traitement différent du salarié en CDD, qu'il pourra se défendre.

De plus, un CDD peut être un obstacle à une promotion pour un employé. Si le salarié peut établir que le traitement qu'il a reçu est un traitement discriminatoire par rapport au traitement d'un salarié en CDI, il pourra se retourner contre l'employeur et demander des dommages et intérêts.

Les employés en CDD sont par ailleurs protégés au même titre que les salariés en CDI, concernant la discrimination.

Ainsi l'utilisation du CDD en Angleterre n'est pas nécessairement une solution de facilité pour un employeur comme on pourrait le croire. La législation anglaise, qui a assoupli les règles de licenciement des CDI pendant

les deux premières années suivant l'embauche mais qui protège les CDD contre les discriminations avec les *Fixed Term Contract Regulations*, crée un environnement juridique dans lequel le CDI est un contrat plus souple pour l'employeur à mettre en place et à gérer que le CDD.

BEST PRACTICE

Si néanmoins vous optez pour un CDD, voici quelques conseils pratiques :

- assurez-vous que les dates de fin de contrat sont enregistrées
- adoptez une procédure équitable lorsque vous décidez de terminer un CDD et assurez-vous que la raison invoquée soit juste
- documentez par écrit communiqué au salarié, non seulement le contrat CDD ou CDI mais aussi toute action, promotion, révision de salaires, bénéfices contractuels, procédure disciplinaire, etc. pour pouvoir établir l'absence de discrimination au travail.

Situé dans la City de Londres, le cabinet Miller Rosenfalck réunit des avocats d'affaires de différentes nationalités qui ont acquis une solide réputation en matière de conseil au développement et à l'investissement étranger en Grande-Bretagne tout comme en Europe.

Dirigée par Emmanuelle Ries, l'équipe du bureau français comprend des solicitors et des avocats capables de conseiller en anglais comme en français et dont l'expertise juridique en droit anglo-saxon et en droit civil est particulièrement appréciée par nos clients.

Contact :

Hélène Canard-Duchêne – Solicitor et Avocat

DD +44 (0) 20 7553 4078

M +44(0) 7824305319

F +44 (0) 20 7490 5060

E hcd@millerrosenfalck.com

www.millerrosenfalck.co.uk

*Les informations contenues dans cet article sont publiées à des fins générales et ne constituent pas un conseil juridique.
Un avis approprié devra être sollicité pour tout cas particulier et préalablement à toute décision.*