

CORONAVIRUS ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Je suis salarié.e en CDI, en CDD, en intérim, l'employeur peut-il rompre mon contrat au motif de l'épidémie de Covid-19 ?

LE COVID-19 EST-IL UN CAS DE FORCE MAJEURE JUSTIFIANT LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ?

Un des cas de rupture commun à tout contrat de travail est la force majeure.

Il s'agit d'un événement imprévisible, insurmontable, et échappant au contrôle des personnes qu'il concerne (catastrophes climatiques par exemple). Il existe un risque que votre employeur souhaite rompre votre de travail pour force majeur en raison de l'épidémie.

A ce jour, le gouvernement semble considérer que l'épidémie est un cas de force majeure. Cependant, seul un juge pourra décider de la qualification à donner à cette épidémie. Et par définition, aucun juge ne s'est encore penché sur la question.

Mais plusieurs raisons laissent penser que, dans la plupart des cas, le Covid-19 ne constitue pas un tel cas de force majeure.

D'une part, la jurisprudence est constante sur la question, pour qu'un événement puisse être qualifié de force majeure, il faut qu'il soit insurmontable par l'employeur. La jurisprudence précise qu'il faut que la poursuite du contrat de travail soit totalement impossible, et ce, de manière durable. A partir du moment où l'entreprise se porte bien financièrement, ou qu'elle peut mettre ses salariés en chômage partiel, la rupture du contrat n'est pas insurmontable. A fortiori, si l'entreprise continue de tourner, la force majeure ne saurait être caractérisée.

D'autre part, pour qu'un événement puisse être qualifié de force majeure, il faut qu'il soit également imprévisible. Donc si votre employeur vous a embauché, en CDI ou en contrat court, alors que l'épidémie était déjà clairement déclarée, la rupture du contrat paraît encore moins légale, car la condition d'imprévisibilité de l'épidémie n'est pas remplie.

EN DEHORS DE LA FORCE MAJEURE, SI JE SUIS SALARIÉ.E EN CDD OU EN INTÉRIM, MON CONTRAT PEUT-IL ÊTRE ROMPU À CAUSE DE L'ÉPIDÉMIE DU COVID-19 ?

Les cas de rupture autorisés du CDD sont strictement limités. Hormis la force majeure, seul un accord entre l'employeur et le salarié, une embauche en CDI, une faute grave d'une des parties ou une inaptitude constatée par le médecin du travail peuvent justifier la rupture du CDD.

Montreuil, le 19 mars 2020