

## 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 évènement 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 évènement 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.

Ainsi, si la force majeure n'est pas retenue (dès lors que le Covid-19 sera considéré surmontable par l'entreprise et/ou qu'il était connu, donc prévisible, au moment de l'embauche), aucune rupture du contrat ne peut intervenir (sauf ces cas cités très particuliers et sans relation avec le Covid-19).

Je suis salarié.e. en CDI, l'employeur peut-il me licencier au motif du Covid-19 ?

Non, l'épidémie de Covid-19 n'est pas en soi un motif de licenciement.

D'une part, en dehors de la force majeure (V. question précédente), seul un motif personnel (ex : une faute grave) ou un motif économique peut justifier le licenciement. Ceux-là sont appréciés selon les règles du licenciement habituelles, aucun assouplissement n'est permis du fait de la situation, certes, exceptionnelle.

D'autre part, si un motif personnel ou économique était caractérisé (par exemple si l'employeur invoque les conséquences économiques du Covid-19 sur l'entreprise), tout le droit du licenciement devra s'appliquer : procédure disciplinaire (si le licenciement est pour faute), information et consultation des élus du personnel, procédure spécifique pour les grands licenciements économiques etc.

Par ailleurs, si l'entreprise est en difficulté économique du fait de l'épidémie, l'employeur peut aussi demander à bénéficier des règles de l'activité partielle (communément appelé chômage partiel).

Rappelons en dernier lieu que toute discrimination en raison de l'état de santé du salarié est prohibée. Un salarié ne peut être licencié au motif qu'il est atteint par le virus.

Je suis salarié.e en CDI, l'employeur peut-il me licencier si j'ai décidé de ne pas aller travailler à cause du Covid-19 ?

Vous pouvez exercer votre droit de retrait, autorisé en cas de danger grave et imminent (V. notre fiche sur le droit de retrait).

Si vous décidez de ne pas aller travailler en invoquant votre droit de retrait, les conséquences sur votre contrat dépendent de si le droit de retrait est considéré comme justifié ou non :

Si le droit de retrait est reconnu comme justifié :

Dès lors que le droit de retrait est justifié, l'employeur n'est pas autorisé à vous sanctionner du fait que vous l'ayez exercé et choisi de ne pas aller travailler.

Malgré cette interdiction, qu'arrive-t-il si l'employeur vous licencie quand même ?

Le licenciement sera réputé sans cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire injustifié et l'employeur devra vous indemniser ; vous pourriez également demander la réintégration dans l'entreprise, mais l'employeur peut la refuser.

Il nous paraît néanmoins très important de faire valoir la légitimité du droit de retrait en amont afin de dissuader l'employeur de prononcer tout licenciement.

Si le droit de retrait est reconnu comme injustifié :

Dans ce cas-là, le fait de ne pas être allé travailler pourrait constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Il est toujours conseillé d'exercer son droit de retrait de manière collective, organisé par les représentants du personnel ou le syndicat, les risques de rétorsion par l'employeur sont alors moindres.

Je suis stagiaire ou travailleur. euse en CDD, intérim, apprentissage, saisonnier, est-ce que je peux bénéficier du dispositif d'activité partielle ?

Tous les salariés peuvent être placés en activité partielle quel que soit leur statut (CDI, CDD, intérim, saisonnier, apprentis etc.).

En revanche, les stagiaires ne peuvent pas être placés en activité partielle.