

L'ÉPIDÉMIE DE COVID 19 PEUT-ELLE JUSTIFIER LA RUPTURE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL SUR LE FONDEMENT DE LA FORCE MAJEURE ?

Le moins que l'on puisse dire, c'est que personne dans le monde n'avait pronostiqué le choc planétaire produit par la déferlante pandémique du COVID 19 et ses répercussions économiques mondiales.

Çà et là, on entend des voix pour affirmer que cette épidémie caractériserait indubitablement un cas de force majeure permettant de mettre fin aux contrats en cours. D'ailleurs, dès le 28 février 2020, le ministre de l'Économie et des Finances, Bruno Le Maire, ne déclarait-il pas que l'épidémie de Covid-19 serait « considérée comme un cas de force majeure » pour les entreprises ayant conclu des marchés publics avec l'État ?

Pour autant, faut-il considérer que la force majeure pourra être invoquée dans tous les contrats ayant vocation à s'exécuter en France ? c'est là un grand pas, que les entreprises seraient prudentes de ne pas franchir de manière précipitée, tout particulièrement dans le domaine du droit du travail.

Pour se faire une idée de la situation, il est important de revenir sur la définition de la force majeure en droit français, avant de s'arrêter sur son application en droit du travail.

1. QUELLE EST LA DÉFINITION DE LA FORCE MAJEURE EN DROIT FRANÇAIS ?

La force majeure est définie par l'article 1218 du code civil.

Selon l'alinéa 1^{er} de cet article, « *Il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur* ».

La force majeure permet donc au débiteur d'une obligation contractuelle d'échapper à son obligation, lorsque survient un événement qui :



Philippe AXELROUDE

1. Echappe au contrôle du débiteur,
2. Était imprévisible lors de la conclusion du contrat,
3. Et dont les effets ne peuvent pas être évités par des mesures appropriées.

Par ailleurs, l'article 1218 du code civil comporte un second alinéa rédigé en ces termes « *Si l'empêchement est temporaire, l'exécution de l'obligation est suspendue à moins que le retard qui en résulterait ne justifie la résolution du contrat. Si l'empêchement est définitif, le contrat est résolu de plein droit et les parties sont libérées de leurs obligations* ».

Une distinction est donc faite, même lorsque la force majeure est retenue, entre :

- **L'empêchement temporaire** d'exécuter son obligation du fait de la force majeure, qui suspend l'obligation (en d'autres termes, l'exécution de l'obligation est reportée à plus tard, mais pas purement et simplement effacée), sauf si le retard est tel qu'il empêche purement et simplement l'exécution du contrat,
- **L'empêchement définitif** d'exécuter son obligation du fait de la force majeure, qui va ouvrir la possibilité à la résiliation du contrat.

Il faut donc, selon nous, être très prudent en matière de force majeure, et procéder à une analyse en deux temps :
- Se demander en premier lieu si la situation relève ou pas, d'un cas de force majeure ?

- Dans l'affirmative, se demander si ce cas de force majeure entraîne un empêchement temporaire ou définitif, d'exécuter son obligation.

L'article 1351 du Code civil résume la situation de la façon suivante : « *L'impossibilité d'exécuter la prestation libère le débiteur à due concurrence lorsqu'elle procède d'un cas de force majeure et qu'elle est définitive, à moins qu'il n'ait convenu de s'en charger ou qu'il ait été préalablement mis en demeure.* ».

Plusieurs juridictions ont retenu l'existence de cas de force majeure dans le contexte de l'épidémie de COVID 19, en matière de procédures administratives ou judiciaires (il ne s'agit donc pas de situations contractuelles),

- *qu'il s'agisse d'une prolongation de rétention administrative, (CA Colmar, 6e ch., ord., 12 mars 2020, n° 20/01098),*

- *ou d'une absence à une audience (Cour d'appel de Douai, Ordonnance du 23 avril 2020, Répertoire général n° 20/00632 ; Cour d'appel de Colmar, Ordonnance du 16 mars 2020, Répertoire général n° 20/01143, Cour d'appel de Colmar Ordonnance du 23 mars 2020, Répertoire général n° 20/01206).*

En matière de formation professionnelle (et donc cette fois-ci en matière contractuelle), les annulations d'une formation par un salarié comme par un organisme de formation, survenues depuis le 12 mars, quelle qu'en soit la cause, sont justifiées par la force majeure, selon le Ministère du Travail (*Questions-réponses du ministère du Travail sur le CPF pendant la crise sanitaire, version au 17 mars 2020*).

Il n'y a pas encore, à notre connaissance, de décision judiciaire relative à la rupture d'une relation contractuelle à raison du COVID 19.

Il est à noter que même en cas de force majeure avérée qui présente un caractère définitif, le débiteur

conserve toujours la possibilité d'accepter d'exécuter spontanément son obligation contractuelle, sans toutefois que le créancier ne puisse l'y contraindre.

2. COMMENT EST ENVISAGÉE LA FORCE MAJEURE EN DROIT DU TRAVAIL ?

La rupture du contrat de travail pour cause de force majeure est envisagée :

- **Pour les contrats à durée indéterminée** en cas de cessation de l'entreprise pour cause de force majeure, la rupture se fait alors sans préavis ni indemnité (article L.1234-12 du code du travail) ou bien encore en cas de survenance d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure (article L.1234-13 du code du travail), la rupture étant alors assortie d'un préavis et d'une indemnité de licenciement.

- **Pour les contrats à durée déterminée**, l'article L.1243-1 du Code du travail dispose qu'ils peuvent être rompus par anticipation pour cause de force majeure.

- **Pour les contrats d'intérim**, c'est l'article L.1251-26 du code du travail qui permet à l'entreprise de travail temporaire de rompre par anticipation un contrat d'intérim pour cause de force majeure, sans avoir à proposer dans les trois jours de cette rupture, un nouveau contrat de mission.

3. L'ÉPIDÉMIE DE COVID 19 PEUT-ELLE JUSTIFIER LA RUPTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL POUR CAUSE DE FORCE MAJEURE ?

En matière d'épidémie de COVID 19, deux questions distinctes se posent :

- L'épidémie de COVID 19 peut-elle caractériser un cas de force majeure ?
- A supposer que l'on réponde par l'affirmative, l'empêchement en résultant est-il temporaire ou définitif ?

a. L'épidémie de COVID 19 peut-elle caractériser un cas de force majeure ?

Pour répondre à cette première interrogation, il faut répondre aux questions suivantes :

1. L'épidémie de COVID 19 échappe-t-elle au contrôle de l'employeur ?

On peut sans hésitation cocher cette première case, puisque le propre d'une épidémie n'est-il pas d'échapper au contrôle des médecins, et donc *a fortiori* des chefs d'entreprise employeurs ?

2. L'épidémie de COVID 19 était-elle imprévisible lors de la conclusion du contrat de travail ?

A cette question, la réponse est sans doute plus nuancée. A partir de quelle date de conclusion du contrat de travail, peut-on raisonnablement considérer que l'épidémie est devenue prévisible ? La date des premières déclarations chinoises ou de leurs médecins dissidents ? celles de l'OMS ? celles des autorités françaises ? celle du confinement ? Et si l'on apprécie la situation d'un contrat de travail conclu pour être exécuté à l'étranger, doit-on prendre en considération la position prise par l'Etat concerné ?

3. L'employeur pouvait-il prévenir l'épidémie de COVID 19 en prenant de lui-même des mesures appropriées ?

C'est une question essentielle au moment même où les hôpitaux n'arrivent pas à protéger complètement leur personnel soignant et alors même qu'ils prennent pourtant les mesures les plus appropriées possibles, et où nos dirigeants ne parviennent pas à s'accorder d'un jour à l'autre, sur la pertinence de telle ou telle mesure. Va-t-on soudain considérer que les chefs d'entreprise ont la capacité de prendre les mesures appropriées, lorsque les plus hautes sommités médicales mondiales hésitent sur ce qu'il convient de faire ? A l'évidence, s'il était possible de prendre des mesures à ce point appropriées, l'épidémie disparaîtrait d'elle-même.

Enfin, il ne faut pas oublier de s'interroger sur les autres cas possibles de force majeure comme par exemple les décisions unilatérales prises par les autorités publiques qui, à elles seules, peuvent caractériser des cas de force majeure : décision de confinement, de fermeture des frontières, refus de délivrer des autorisations d'entrée sur le territoire ou des autorisations de travail indépendamment de la situation épidémique. Ainsi pourquoi les décisions de confinement, de fermeture des frontières ne pourraient-elles pas à elles-seules caractériser des cas de force majeure ?

b. A supposer qu'il y ait force majeure, l'empêchement en résultant est-il temporaire ou définitif ?

Force est de constater que le gouvernement a multiplié les ordonnances visant à éviter les ruptures des contrats de travail, notamment en favorisant le recours à l'activité partielle.

Pour autant, si la politique de confinement est assortie de la possibilité de placer un certain nombre de salariés en activité partielle, quelle solution pour les autres ?

Il reste donc peu probable que la force majeure, à supposer qu'elle puisse être reconnue, permette de justifier la rupture de la plupart des contrats de travail à durée indéterminée. En revanche, on peut imaginer qu'elle puisse suspendre leur début d'exécution d'un contrat de travail.

Pour les contrats de travail à durée déterminée et les contrats d'intérim, la situation est plus complexe.

Un empêchement d'exécuter un contrat à durée déterminée ou d'intérim, peut présenter un caractère s'agissant par exemple d'un contrat qui devait être exécuté à l'occasion d'un évènement public (spectacle, réception, congrès etc.) qui ne se tient plus du fait des mesures de confinement. Ces cas de figure peuvent toucher tout particulièrement les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, tout comme ceux des spectacles vivants.

Une fois de plus, il reviendra au juge prud'homal d'apprécier cette question bien délicate de l'application possible de la force majeure aux situations de rupture du contrat de travail. Et la tâche risque de se révéler ardue, dans nombre de situations et d'alimenter de vigoureux débats dans les prétoires.

Me Philippe Axelroude – Associé
2 Rue des Colonels Renard
75017 PARIS
Tél. 01 53 30 26 62 /
Portable : 06 07 78 86 06
www.willway-avocats.com

Willway
Avocats