

Coronavirus COVID 19 : Rupture anticipée de Contrat CDD ?

Dans les circonstances actuelles se pose particulièrement la question de la force majeure.

L'épidémie que connaît notre pays peut-elle être considérée comme un cas de force majeure justifiant une rupture anticipée de CDD ?

Lorsqu'un CDD (Contrat à durée déterminée) est conclu entre une entreprise et un salarié, une fois la période d'essai achevée, il ne peut normalement être rompu.

A ce principe, existent quelques exceptions :

- Accord des parties,
- Faute grave ou lourde,
- **Force majeure**,
- Inaptitude physique du salarié constatée par le médecin du travail,
- Si le salarié en CDD justifie d'une embauche en CDI.

La force majeure est définie comme un événement extérieur, imprévisible lors de la conclusion du contrat et irrésistible dans son exécution.

Cette définition a été reprise par l'article 1218 du Code civil applicable dans les relations contractuelles selon lequel il y a force majeure lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées rendant l'exécution de l'obligation impossible.

En droit du travail, la force majeure justifie la rupture immédiate du contrat, sans indemnités sauf celle de congés payés.

Les tribunaux de manière constante sont très peu enclins à reconnaître la force majeure comme motif de rupture du contrat de travail.

A titre d'exemple n'ont pas été considérés comme des cas de force majeure par les juridictions :

- La destruction totale ou partielle de locaux d'une entreprise consécutive à un sinistre, dans le cas où la reprise de l'exploitation est possible et ce même après une longue interruption,
- la fermeture administrative d'un établissement,
- le ralentissement, ou même la cessation d'activité,
- la perte d'un client important,
- l'arrêt du chantier motivé par une longue période de sécheresse dans la mesure où les conditions climatiques ne constituent pas un élément imprévisible caractérisant la force majeure.

Logiquement, la force majeure ne peut être invoquée en cas de procédure collective appliquée à l'entreprise, ou de cessation d'activité, de décès de l'employeur, de difficultés économiques.

Plus particulièrement, l'épidémie de Dengue en Martinique en septembre 2007 n'a pas été considérée comme un cas de force majeure par la Cour d'Appel de Nancy, car selon la Cour cette épidémie n'était pas imprévisible « *en raison du caractère endémo-épidémique de cette maladie dans cette région* » et n'était pas irrésistible compte tenu de « l'existence de moyens de prévention » [1]

Le virus Chikungunya aux Antilles n'a pas été non plus qualifié de cas de force majeure par la Cour d'Appel de Basse Terre [2]

Par conséquent, aujourd'hui, il paraît difficile de qualifier l'épidémie qui touche notre pays de force majeure au sens juridique du terme et donc de rompre un CDD pour ce motif, néanmoins il est possible que dans les semaines à venir cette épidémie et surtout ses répercussions revêtent la qualification de force majeure.

En effet, il pourrait être argumenté que les fermetures à la demande du gouvernement et le confinement sont un fait du prince, c'est-à-dire un événement ayant un caractère de force majeure causé par une décision arbitraire d'une autorité publique.

Ce sera aux juges de statuer sur cette qualité ou non de force majeure.

Il doit être rappelé à ce titre qu'en cas de rupture anticipée injustifiée, c'est-à-dire si un tribunal considère qu'il n'y avait pas force majeure, le salarié aura droit à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, ainsi qu'à l'indemnité de fin de contrat

Classiquement les tribunaux qualifient très rarement un événement de force majeure.

Bien évidemment, aujourd'hui nous ne pouvons anticiper sur ce qu'il en sera dans l'avenir compte tenu de cette situation inédite.

Il faut cependant rappeler qu'il existe le dispositif de chômage partiel qui permet justement aux salariés de ne pas être sans revenu lorsque leur contrat de travail est suspendu et auquel le gouvernement incite très largement actuellement.

Cette large incitation de recours au chômage partiel penchera d'ailleurs probablement dans la balance des tribunaux ayant à traiter ce type de cas, il est donc fort possible qu'ils estiment qu'il n'y avait pas de nécessité de rompre le CDD pour force majeure.

En revanche, l'avenir nous dira si l'article 1218 du Code civil récemment introduit dans notre code civil et définissant avec précision la force majeure trouvera application dans les relations commerciales et les conséquences de cette situation inédite...