

QUESTIONS/RÉPONSES N° 5

MON EMPLOYEUR VEUT METTRE FIN À MON CDI (HORS PÉRIODE D'ESSAI), OU À MON CDD POUR CAUSE DE FORCE MAJEURE, EN A-T-IL LE DROIT ?

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.

À 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. À 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.

MON EMPLOYEUR VEUT METTRE FIN À MA PÉRIODE D'ESSAI EN RAISON DE L'ÉPIDÉMIE DE COVID 19, EN A-T-IL LE DROIT ?

En principe, la rupture de la période d'essai n'a pas à être justifiée par celui qui y met fin, que ce soit le salarié ou l'employeur.

Toutefois, la période d'essai a un objectif précis : elle permet à l'employeur de s'assurer des compétences professionnelles du salarié, et au salarié de confirmer son intérêt pour le poste. La rupture de la période d'essai par l'employeur peut donc être abusive si elle est motivée par une raison autre que les qualités professionnelles du salarié, et notamment par la baisse d'ac-

tivité liée à l'épidémie actuelle. C'est d'ailleurs ce que rappelle les questions/réponses du ministère du Travail.

Le salarié pourrait donc saisir le juge pour faire juger que la rupture de sa période d'essai est abusive. Ces contentieux sont toutefois compliqués, car l'employeur n'est pas tenu de justifier la rupture de la période d'essai. Il appartiendra alors au salarié de démontrer que les raisons pour lesquelles l'employeur a rompu sa période d'essai n'ont rien à voir avec ses capacités professionnelles.

Les questions/réponses du ministère du Travail précisent aussi que, les salariés en période d'essai étant éligibles à l'activité partielle, ils peuvent être inscrits dans ce dispositif avant que ne soit envisagée la rupture de leur contrat de travail.

MON EMPLOYEUR VEUT METTRE FIN À MA PROMESSE D'EMBAUCHE POUR CAUSE DE FORCE MAJEURE, EN A-T-IL LE DROIT ?

Un vieil adage dit «*promesse d'embauche vaut embauche*» mais, comme souvent, les choses sont un peu plus compliquées en pratique. En effet, depuis 2017, il existe deux types de situations :

- l'employeur fait **une offre de contrat**, précisant l'emploi occupé, la rémunération et la date d'embauche. Il peut retirer cette offre jusqu'à ce qu'elle parvienne au salarié ;
- l'employeur fait **une promesse de contrat** (précisant l'emploi occupé, la rémunération, et la date d'embauche) qui l'engage immédiatement.

Une fois ces définitions posées, plusieurs situations sont possibles :

- si l'offre de contrat ne vous est pas encore parvenue, l'employeur peut la retirer sans avoir à vous dédommager ;
- si l'employeur retire sa promesse de contrat avant votre acceptation, il pourrait tenter d'invoquer la force majeure (sans motif légitime, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse) ;
- si vous avez accepté une offre de contrat qui vous est parvenue ou que l'employeur vous a fait une

promesse d'embauche, les règles applicables aux contrats de travail s'appliquent. La force majeure pourrait donc un cas de rupture de votre contrat.

Reste à savoir si la force majeure peut-être invoquée par l'employeur dans le cadre de cette épidémie.

La force majeure est 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 contrat de travail pour force majeure en raison de l'épidémie.

À 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. À 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.

À noter également que l'employeur pourrait tenter d'invoquer que la rupture est en réalité une rupture de période d'essai (si le contrat en prévoit une), qui n'aurait pas à être justifiée. Cela serait également contestable (voire la question sur la rupture de la période d'essai).