

Quelles conséquences sur les CDD ou CDDU conclus pour la réalisation d'une prestation annulée suite aux arrêtés gouvernementaux ?

Les annulations de représentations, tournées, répétitions, ou encore ateliers artistiques qui font suite aux interdictions de rassemblement et à l'obligation de fermeture des lieux de spectacle, empêchent l'exécution des CDD et CDDU conclus spécifiquement pour ces prestations.

L'employeur est-il responsable vis-à-vis de ses salariés en cas de rupture de la relation de travail liée à ces différentes décisions administratives, justifiées par la pandémie ?

La loi précise qu'un CDD ou CDDU ne peut être rompu avant son terme qu'en cas de **(articles L1243-1 et L1243-2 du Code du travail)** :

- > Faute grave de l'employeur ou du salarié
- > De commun accord entre l'employeur et le salarié
- > Conclusion d'un CDI dans une autre structure
- > Inaptitude du salarié
- > Force majeure

La situation qui nous intéresse en l'occurrence est bien évidemment celle de la force majeure : les interdictions de rassemblement et la fermeture de l'ensemble des établissements de spectacles imposées par le gouvernement peuvent-elles être assimilées à un cas de force majeure justifiant l'arrêt anticipé de la relation de travail ?

Le ministère de l'Économie a déclaré que l'épidémie de Coronavirus constituait bien un cas de force majeure. Oui mais... uniquement dans la situation des marchés publics, c'est-à-dire dans les relations entre l'État ou ses collectivités, et les acteurs privés ; Aucune précision n'a été apportée pour les relations contractuelles entre partenaires privés ni en matière de contrat de travail.

Pour savoir si l'épidémie de COVID19 et les décisions administratives qui en découlent peuvent constituer un cas de force majeure en dehors des marchés publics, il faut se référer à la définition donnée par la loi (**article 1218 du Code civil**) et à l'interprétation qui peut en être faite par les tribunaux.

Deux éléments essentiels caractérisent la force majeure : l'imprévisibilité et l'irrésistibilité.

1. L'imprévisibilité : l'employeur doit démontrer qu'au moment de la conclusion du contrat de travail il ne pouvait envisager la survenance de l'épidémie de COVID19

Pour cela il faut s'interroger sur les deux points suivants : A partir de quel moment l'intervention du coronavirus sur le contrat aurait pu être anticipée (et donc des mesures prises en conséquence) ? Et est-ce que le contrat de travail a été conclu avant ou après cette date ¹ ?

¹La date de conclusion du contrat de travail n'est pas forcément la date à laquelle les signatures sont apposées par l'employeur et le salarié. En effet, la jurisprudence considère que la formation du contrat peut préexister à la signature, à partir du moment où le salarié et l'employeur se sont notamment mis d'accord sur la prestation, les dates et la rémunération. Ainsi, un échange de mails avec toutes ces précisions, l'envoi du planning de la tournée à venir, etc. peuvent justifier de l'existence de la relation de travail avant même que le contrat ne soit signé.

Il semblerait que le 30 janvier, date à laquelle l'OMS a déclaré que la flambée du COVID19 « *constituait une urgence de santé publique de portée internationale* », soit une date importante pour apprécier le critère de l'imprévisibilité. Ainsi, l'imprévisibilité pourrait être justifiée pour l'ensemble des contrats de travail conclus avant cette date.

Toutefois, il est difficile d'apporter une réponse définitive. En effet, les juges qui seront amenés à se prononcer dans les prochains mois sur les contentieux en matière de force majeure pourraient considérer que l'évènement était prévisible à partir du moment où l'épidémie est arrivée en Europe, ou encore à partir du moment où elle a commencé en Chine. La prudence est donc de mise pour les contrats de travail conclus à partir du début du mois de janvier.

2. L'irrésistibilité : l'employeur doit démontrer que le coronavirus, ou plutôt les décisions administratives prises par le gouvernement pour éviter la pandémie, justifient une incapacité totale d'exécuter son obligation vis-à-vis de ses salariés.

Les arrêtés successifs interdisant les rassemblements de plus de 5000, puis de plus de 1000 puis de plus de 100 personnes, suivis de l'arrêté imposant la fermeture de tous les lieux non indispensables à la vie quotidienne, ont rendu impossibles l'exécution des CDD et CDDU dont les missions étaient en lien direct avec du public. On pourrait donc légitimement supposer que le caractère irrésistible est justifié car il n'est pas possible pour l'employeur de trouver de solutions alternatives.

Un bémol cependant pour les CDD ou CDDU liés à des représentations ou évènements publics annulés par précaution, avant que les différents arrêtés soient publiés par le gouvernement.

Attention, quel que soit l'interprétation que l'on puisse avoir, il n'en reste pas moins qu'en cas de contestation par le salarié, il appartiendra au juge de se prononcer. Et en matière de force majeure dans la relation de travail, l'appréciation par les tribunaux est souvent sévère. En ce qui concerne les épidémies, l'étude de la jurisprudence française témoigne d'un rejet régulier de la notion de force majeure pour qualifier de tels événements. Les juges français ont ainsi refusé de qualifier de force majeure les épidémies de grippe H1N1 de 2009, du bacille de la peste, du virus de la dengue ou encore du virus du Chikungunya.

Si la force majeure n'est pas reconnue, quelles sont les conséquences sur les CDD et CDDU ?

Toute rupture prononcée par l'employeur en dehors des cas prévus par la loi est abusive. Elle ouvre droit pour le salarié au versement de dommages-intérêts. Ainsi, si la force majeure n'était pas reconnue, l'employeur serait redevable du montant des rémunérations que le salarié aurait dû percevoir pendant la durée de son contrat de travail.

Et si la force majeure est reconnue ?

L'**article 1218 du Code civil** précise que la force majeure suspend le contrat de travail, ou y met un terme lorsque sa poursuite est rendue impossible. Pour des CDD et CDDU conclus pour une prestation artistique ou technique ponctuelle intervenant pendant la période couverte par les interdictions administratives, la conséquence est la rupture du contrat.

Lorsque la force majeure est reconnue, l'employeur n'a pas l'obligation de verser au salarié la rémunération qu'il aurait dû percevoir pour les prestations annulées ni à l'indemniser pour rupture anticipée de la relation de travail.

Cependant, la loi prévoit une indemnité compensatrice pour le salarié lorsque la force majeure résulte d'un sinistre. Le montant de cette indemnité est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat (**article L1243-4 du Code du travail**). Auparavant ces indemnités étaient à la charge de l'AGS, mais depuis 2006 l'AGS ne couvre plus ces indemnités qui sont donc à la charge de l'employeur. L'épidémie de coronavirus sera-t-elle qualifiée de « *sinistre* » sanitaire, économique ? Encore une inconnue qui ne nous permet pas de conclure sur l'obligation ou non pour l'employeur de verser cette indemnité.

*Fanny Schweich,
consultante juridique pour Avignon Festival & Compagnies*