

Consultation Barthélémy Avocats – 18 mars 2020

Nous faisons suite à votre courriel transmis ce jour au titre duquel vous nous avez interrogées sur deux points : d'une part, sur la possibilité pour les entreprises adhérentes à votre organisation patronale, compte tenu du contexte économique et social, de rompre de manière anticipée les contrats de travail à durée déterminée d'usages. D'autre part, sur la conformité et, le cas échéant, l'articulation des dispositions de la convention collective de la production cinématographique relatives à la rupture et à la suspension du contrat de travail pour force majeure avec la loi.

Vous trouverez ci-après notre analyse sur ces sujets.

Il convient de noter, à titre liminaire, que la notion de force majeure est définie par les dispositions de l'article 1218 du Code civil, selon lesquelles « *il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un évènement 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* ».

Tout évènement empêchant une partie à un contrat d'exécuter ses obligations contractuelles peut donc être qualifié de force majeure lorsqu'il présente les trois caractères suivants :

- Cet évènement doit échapper au contrôle de la partie, qui ne peut plus exécuter ses obligations, c'est-à-dire être indépendant de sa volonté,
- Cet évènement doit avoir été raisonnablement imprévisible lors de la conclusion du contrat,
- Cet évènement doit être irrésistible lors de l'exécution du contrat.

Cette dernière condition, l'irrésistibilité, doit être appréciée comme rendant l'exécution du contrat impossible et non pas seulement plus onéreuse ou plus compliquée.

En tout état de cause, il doit être noté que l'appréciation du caractère de force majeure d'un évènement dépend malheureusement du bon vouloir du juge, qui dispose en la matière d'une entière liberté.

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 évènements. Les juges français ont par exemple refusé de qualifier de force majeure les épidémies de grippe H1N1 de 2009 (CA Besançon, 8 janvier 2014, n° 12/0229). Ce fut le cas également pour le bacille de la peste (CA Paris, 25 septembre 1998, n° 1996/08159) mais encore pour le virus de la dengue (CA Nancy, 22 novembre 2010, n° 09/00003) et celui du Chikungunya (CA Basse-Terre, 17 décembre 2018, n° 17/00739).

Pour chacun de ces cas, la décision des juges a été très fortement influencée par les circonstances d'espèce. À titre d'exemple, les juges ont considéré que l'épidémie de grippe H1N1 de 2009 ne pouvait pas caractériser un évènement de force majeure dans la mesure où cette épidémie avait été **largement annoncée et prévue**, et ce, avant même la mise en place de la réglementation sanitaire.

La seule existence d'une épidémie ne suffit donc pas, à elle seule, à constituer un cas de force majeure.

L'ampleur inédite de l'épidémie de coronavirus (Covid-19) mais également les mesures strictes et sans précédent édictées par le gouvernement français (mesures de confinement, réduction des transports en commun, etc.), ainsi que les déclarations de l'OMS pourraient constituer des arguments pour soutenir que l'épidémie actuelle est constitutive d'un évènement de force majeure en droit français.

Néanmoins, la difficulté ici va être de déterminer à partir de quel moment il pouvait être raisonnable de penser que le COVID-19 affecterait l'exécution des CDD d'usage : lorsque l'épidémie a commencé en Chine ? En France ? Lorsque nous sommes passés au niveau 2 ou au niveau 3 ? L'aléa est d'autant plus fort que ce n'est pas tant l'épidémie elle-même qui constitue l'empêchement, mais davantage les mesures prises pour freiner sa propagation, mesures qui ne cessent au surplus de changer, tant dans le temps que dans l'espace.

Du reste, plusieurs éléments semblent affaiblir la qualification de force majeure en l'espèce :

- D'une part, la possibilité pour tout employeur de recourir à l'activité partielle (dont le dispositif a été simplifié).
A cet égard, précisons que tout salarié lié par un contrat de travail de droit français peut être placé en activité partielle et ce, quelle que soit la nature du contrat de travail (CDI, CDD, etc.), l'organisation et la durée du travail.
- D'autre part, les annonces économiques extraordinaires faites par le gouvernement français, à savoir la mise en place de délais de paiement d'échéances sociales et/ou fiscales (URSSAF, impôts), des remises d'impôts directs dans les situations particulières les plus difficiles, la mobilisation de Bpifrance pour garantir les lignes de trésorerie bancaires dont les entreprises pourraient avoir besoin à cause de l'épidémie, un soutien de l'Etat et de la banque de France (médiation du crédit) pour négocier avec sa banque un rééchelonnement des crédits bancaires), ou encore la suspension des factures d'eau, de gaz, d'électricité et de loyers pour les petites entreprises les plus en difficulté ainsi que la suspension de leurs impôts et cotisations sociales ([cf. site du gouvernement.fr](http://site.du.gouvernement.fr)).
- Enfin, le fait que le gouvernement n'ait pas reconnu expressément le présent contexte comme un cas de force majeure pour la rupture anticipée des CDD, alors qu'il a, *a contrario*, procédé officiellement à une telle qualification pour les marchés publics.

Ainsi, il pourrait être considéré, à tout le moins pour les deux premiers arguments, qu'ils matérialisent la possibilité pour les employeurs de mettre en place des mesures appropriées et alternatives pour éviter les effets néfastes sur l'exécution des CDD et ainsi rendre possible leur poursuite dans le temps. En ce sens, ces mesures atténueraient la condition de l'irrésistibilité pourtant nécessaire à la qualification de force majeure.

Le principal obstacle à la qualification de force majeure résiderait donc, selon notre analyse, dans le critère de l'irrésistibilité.

Bien entendu, la qualification de force majeure sera toujours soumise à l'appréciation souveraine des juges français en cas de contestation future des salariés concernés, qui détermineront si l'épidémie de coronavirus (Covid-19) constituait un événement de force majeure justifiant la rupture anticipée des CDD d'usage dans le secteur d'activité.

Si la qualification de force majeure devait toutefois être retenue par les employeurs du secteur, rappelons qu'elle aurait pour conséquences principales de rompre le CDD d'usage de manière anticipée, en mettant à la charge desdits employeurs une indemnité compensatrice (à ne pas confondre avec l'indemnité de précarité qui elle ne doit pas être versée), dont le montant serait égal aux rémunérations qu'aurait perçues le salarié jusqu'au terme du contrat (*C. trav., art. L. 1243-4 ; Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002 relative à la mise en œuvre de la loi de modernisation sociale*).

Cette indemnité compensatrice est d'ailleurs prévue les stipulations des articles 15 (Titre Ier Dispositions communes) et 21 (Titre II Techniciens de la production cinématographique) de la convention collective nationale de la production cinématographique.

S'agissant plus particulièrement de votre interrogation sur la légalité de ces stipulations en ce qu'elles organisent la suspension des contrats de travail en cas de force majeure (option néanmoins facultative), nous vous précisons qu'elles ne nous paraissent pas contraires à la loi.

En effet, l'article 1218 du Code civil prévoit expressément la possibilité, en cas de force majeure, de suspendre le contrat de travail ou de le rompre de plein droit :

« 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.

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 dans les conditions prévues aux articles 1351 et 1351-1. »

Il convient de noter à cet égard que seule l'exécution de l'obligation du contrat et ses effets sont suspendus. Autrement dit, la durée du contrat de travail, en elle-même, n'est pas suspendue en raison de la force majeure (si l'on devait la considérer caractériser en l'espèce).

De sorte que pour les CDD d'usage, cette possibilité de recourir à la suspension du contrat en cas de force majeure pourrait s'avérer inopportune si, à la date de cessation de la force majeure – donc du Covid-19 en France – (à ce jour inconnue), les CDD d'usages sont arrivés à échéance.

En tout état de cause, que les employeurs du secteur choisissent de rompre de manière anticipée les CDD d'usages pour force majeure ou de suspendre leur exécution, l'ensemble des éléments précédemment évoqués nous conduisent à penser qu'économiquement, vos adhérents auraient davantage intérêt à recourir au mécanisme de l'activité partielle plutôt qu'à la rupture anticipée des CDD d'usage pour force majeure.

Vous espérant pleinement informée, nous restons à votre entière disposition pour échanger sur ces éléments et nous vous prions de croire, Chère Louise, en l'expression de nos salutations respectueuses.

Élodie BRUNNER Valérie GUICHARD



Elodie BRUNNER
Docteur en Droit
Juriste

Tél: 01 53 53 63 60 - Fax: 04 37 22 15 42
24 Rue de Berri - 75008 PARIS
www.barthelemy-avocats.com

Suivez-nous : 

Pour recevoir les dernières actualités sociales, inscrivez-vous à notre newsletter [ici](#)

Afin de contribuer au respect de l'environnement, merci de n'imprimer ce mail qu'en cas de nécessité

CONFIDENTIEL / PRIVILEGED & CONFIDENTIAL

Cet e-mail contient des informations confidentielles protégées par le secret professionnel. S'il ne vous est pas destiné, nous vous remercions de le détruire immédiatement, sans le copier, ni révéler ou transmettre son contenu à quiconque.

This message contains privileged and confidential information. If you are not the named recipient of this message, please destroy it without reading, copying or disclosing its contents to any other person.