

Jérémie Assous

AVOCAT A LA COUR

COVID 19

A L'ATTENTION DES EMPLOYEURS D'INTERMITTENTS DU SPECTACLE

Mesdames, Messieurs,

La crise sanitaire actuelle et les mesures inédites prises par le gouvernement, ne dispensent pas les employeurs de leurs obligations légales et contractuelles.

A cet égard, il est rappelé qu'une offre de contrat de travail acceptée ou un engagement unilatéral de contrat de travail même s'il n'a pas encore été accepté engage un employeur au même titre qu'un contrat de travail.

En d'autres termes, il n'est plus possible pour l'auteur d'un engagement unilatéral de contrat de travail ou d'une offre de contrat de travail acceptée de se rétracter.

La validité d'une offre de contrat de travail ou d'un engagement unilatéral de contrat n'est soumise à aucune obligation de forme.

Ils peuvent donc résulter d'un écrit quelconque (SMS, télécopie, courriel...) ou même d'un oral.

Enfin, le Ministère de la culture indique clairement que « *dès lors qu'il y a un contrat de travail ou une promesse d'embauche formalisée avant le 17 mars (...) l'employeur pourra solliciter le bénéfice du dispositif* » relatif à l'activité partielle¹.

En second lieu, il est risqué de s'abriter derrière la force majeure pour rompre un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Les juridictions sociales ne font montre d'aucune mansuétude à l'égard des employeurs lorsqu'il s'agit d'apprécier l'existence d'un cas de force majeure dès lors que celui-ci est extérieure au salarié. La jurisprudence a d'ailleurs jusqu'à présent systématiquement écartée la force majeure s'agissant d'épidémies.

Celle-ci suppose la réunion des éléments cumulatifs suivants : irrésistibilité, imprévisibilité et extériorité.

L'imprévisibilité ne sera pas nécessairement caractérisée s'agissant des contrats conclus peu de temps avant le confinement il est en outre établi que dès le 30 janvier 2020, l'OMS a alerté officiellement quant à la gravité de la situation.

L'irrésistibilité sera également discutable au regard des aides apportées par le gouvernement (mesures favorisant le recours au chômage partiel notamment) d'une part et au caractère temporaire de la crise d'autre part.

Dans un arrêt daté du 25 juin 1997 en effet, la Chambre sociale de la Cour de cassation avait estimé que la destruction totale des locaux d'une entreprise par un incendie ne constituait pas un cas de force majeure. (Cass. Soc. 25 juin 1997, n°94-44391).

¹ <https://www.culture.gouv.fr/Actualites/Employeurs-culturels-face-aux-impacts-de-la-crise-de-coronavirus>
50, avenue de Wagram
75017 Paris
Toque K 21

Jérémie Assous

AVOCAT A LA COUR

En tout état de cause, la reconnaissance d'un évènement de force majeure n'exclut pas le versement de dommages et intérêts au bénéfice du salarié dont le CDDU a été rompu avant son terme.

L'article L.1243-4 alinéa 2 dispose en effet : « *Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur* ».

En conséquence, il vous est fortement conseillé de discuter avec les intermittents des alternatives à l'exécution normale du contrat de travail et notamment de la mise en place d'une activité partielle.

A défaut, vous vous exposez à des poursuites sur le fondement d'une rupture anticipée fautive du contrat de travail et l'indemnisation prévue en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.