

Les licenciements et rupture du contrat de travail

Le gouvernement l'a déclaré à plusieurs reprises : il ne doit pas y avoir de licenciement durant la période d'épidémie. En effet, des mesures massives de soutien aux entreprises sont mises en place : activité partielle, paiement des impôts et cotisations différées, prêts assouplis etc. Cependant, nous savons que nombre d'entre elles seront tentées de profiter du contexte pour restaurer leurs marges. La vigilance s'impose !

Je suis salarié·e vulnérable et je ne peux pas télétravailler, suis-je obligé·e d'aller travailler ?

Si aucune solution de télétravail n'est envisageable, les salarié·es les plus vulnérables peuvent rester à leur domicile en arrêt de travail.

Le haut conseil de la santé publique a en effet dressé une liste des critères de vulnérabilité, permettant d'identifier les personnes présentant un risque particulier face au Covid-19

- Maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique etc.) ;
- Femmes enceintes ;
- Insuffisances respiratoires chroniques ;
- Mucoviscidose ;
- Insuffisances cardiaques toutes causes ;
- Maladies des coronaires ;
- Antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- Hypertension artérielle ;
- Insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Diabète de type 1 insulino-dépendant et diabète de type 2 ;
- Les personnes avec une immunodépression :
 - Pathologies cancéreuses et hématologiques, transplantations d'organe et de cellules souches ;
 - Hématopoïétiques ;
 - Maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur ;
 - Personnes infectées par le VIH ;
 - Maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
- Obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

Pour ces personnes, une déclaration simplifiée sur le site declare.ameli.fr pour bénéficier d'un arrêt de travail de 21 jours est ouverte.

Pour les personnes vulnérables qui ne sont pas concernées par ces déclarations simplifiées, vous devrez demander un arrêt de travail à votre médecin traitant. Sinon, un droit de retrait de préférence organisé par les syndicats ou les représentant·es du personnel, peut être envisagé si l'employeur ne prend pas de mesure pour vous protéger. Aucune mesure n'est cependant prévue pour les salarié·es qui ne sont pas vulnérables, mais qui vivent ou côtoient quotidiennement une personne vulnérable, ce qui est une véritable aberration.

Le droit au maintien de la rémunération ou indemnisation en cas d'isolement

Si vous présentez les symptômes du Covid-19, le gouvernement demande à ce que vous restiez chez vous en arrêt de travail, qui pourra vous être délivré selon des formes simplifiées, notamment par le biais de téléconsultation pour limiter vos déplacements.

Les salarié·e·s ne pouvant pas travailler en cas d'infection ne peuvent subir aucune perte financière. Le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 prévoit l'ouverture d'une indemnisation dans différents cas. Le premier article du décret dispose plus précisément qu'« afin de limiter la propagation de l'épidémie, les assurés qui feront l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvent dans l'impossibilité de travailler peuvent bénéficier, au titre d'arrêt de travail, des indemnités journalières ».

Si le ou la salarié·e est mis·e en isolement pendant 14 jours, un médecin de l'ARS lui prescrit un arrêt de travail pour la durée concernée. Le ou la salarié·e bénéficie alors de droits à indemnisation identiques à ceux prévus en cas d'arrêt de travail.

Si un·e salarié·e est contraint·e à rester chez lui ou elle pour s'occuper de son enfant mis à l'isolement et qu'il ou elle ne trouve aucune solution de garde, un médecin habilité par l'ARS lui prescrit un arrêt de travail permettant de bénéficier d'un droit à indemnisation. Même si le ou la salarié·e bénéficie d'une solution de garde, il reste préférable d'envisager l'isolement du fait de son contact avec une personne infectée.

Si un·e salarié·e est maintenu·e chez lui ou elle par l'employeur faute de pouvoir aménager son poste ou de recourir au télétravail, le contrat de travail est suspendu. Par conséquent le ou la salarié·e bénéficie du maintien de sa rémunération et toute sa période d'absence est assimilée à une période normalement travaillée.

En cas d'infection, c'est le régime commun des arrêts de travail qui s'applique.

Les licenciements et rupture du contrat de travail

Le gouvernement l'a déclaré à plusieurs reprises : il ne doit pas y avoir de licenciement durant la période d'épidémie. En effet, des mesures massives de soutien aux entreprises sont mises en place : activité partielle, paiement des impôts et cotisations différées, prêts assouplis etc. Cependant, nous savons que nombre d'entre elles seront tentées de profiter du contexte pour restaurer leurs marges. La vigilance s'impose !

Le Covid-19 est-il un cas de force majeure justifiant la rupture du contrat de travail ?

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.

Néanmoins, 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. A partir du moment où l'entreprise se porte bien financièrement, ou qu'elle peut mettre ses salarié·es 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.

En dehors de la force majeure, si je suis salarié·e en CDD ou en intérim, mon contrat peut-il être rompu à cause de l'épidémie du Covid-19 ?

Les cas de rupture autorisés du CDD sont strictement limités. Hormis la force majeure, seul un accord entre l'employeur et le ou la salarié·e, une embauche en CDI, une faute grave d'une des parties ou une inaptitude constatée par le médecin du travail peuvent justifier la rupture du CDD.

Ainsi, si la force majeure n'est pas retenue (dès lors que le Covid-19 sera considéré surmontable par l'entreprise ou qu'il était connu, donc prévisible, au moment de l'embauche), aucune rupture du contrat ne peut intervenir (sauf ces cas cités très particuliers et sans relation avec le Covid-19).

Je suis salarié·e en CDI, l'employeur peut-il me licencier au motif du Covid-19 ?

Non, l'épidémie de Covid-19 n'est pas en soi un motif de licenciement. D'une part, en dehors de la force majeure, seul un motif personnel (exemple : une faute grave) ou un motif économique peut justifier le licenciement.

Ceux-là sont appréciés selon les règles du licenciement habituelles, aucun assouplissement n'est permis du fait de la situation, certes, exceptionnelle.

D'autre part, si un motif personnel ou économique était caractérisé (par exemple si l'employeur invoque les conséquences économiques du Covid-19 sur l'entreprise), tout le droit du licenciement devra s'appliquer : procédure disciplinaire (si le licenciement est pour faute), information et consultation des élu·es du personnel, procédure spécifique pour les grands licenciements économiques etc.

Par ailleurs, si l'entreprise est en difficulté économique du fait de l'épidémie, l'employeur peut aussi demander à bénéficier des règles de l'activité partielle (communément appelé "chômage partiel").

Rappelons en dernier lieu que toute discrimination en raison de l'état de santé du ou de la salarié·e est prohibée. Un·e salarié·e ne peut être licencié·e au motif qu'il ou elle est atteint·e par le virus.

Je suis salarié·e en CDI, l'employeur peut-il me licencier si j'ai décidé de ne pas aller travailler à cause du Covid-19 ?

Vous pouvez exercer votre droit de retrait, autorisé en cas de danger grave et imminent (cf notre fiche sur le droit de retrait).

Si vous décidez de ne pas aller travailler en invoquant votre droit de retrait, les conséquences sur votre contrat dépendent de si le droit de retrait est considéré comme justifié ou non :

Si le droit de retrait est reconnu comme justifié : dès lors que le droit de retrait est justifié, l'employeur n'est pas autorisé à vous sanctionner du fait que vous l'avez exercé et choisi de ne pas aller travailler.

Malgré cette interdiction, qu'arrive-t-il si l'employeur vous licencie quand même ?

Le licenciement sera réputé sans cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire injustifié et l'employeur devra vous indemniser ; vous pourriez également demander la réintégration dans l'entreprise, mais l'employeur peut la refuser.

Il nous paraît néanmoins très important de faire valoir la légitimité du droit de retrait en amont afin de dissuader l'employeur de prononcer tout licenciement.

Si le droit de retrait est reconnu comme injustifié : dans ce cas-là, le fait de ne pas être allé travailler pourrait constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Il est toujours conseillé d'exercer son droit de retrait de manière collective, organisé par les représentant·es du personnel ou le syndicat, les risques de rétorsion par l'employeur sont alors moindres.