

ORDONNANCE N° 001-2020 DU 08 AVRIL 2020 :

L'INTERDICTION DE LICENCIEMENT NE S'APPLIQUE PAS AUX TRAVAILLEURS AYANT UN CDD¹

Me Balla GNINGUE

Quand on lit rapidement et avec enthousiasme l'Ordonnance n° 001-2020 du 08 avril 2020 aménageant des mesures dérogatoires au licenciement et au chômage technique durant la période de la pandémie du Covid-19, on peut croire que l'Ordonnance protège tous les travailleurs du risque de licenciement pendant cette période, sauf pour faute lourde.

Mais, à y regarder de près, tel n'est pas le cas.

En effet, les conditions de rupture du CDD sont fixées à l'article L.48 du Code du travail en ces termes : **« Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat à durée déterminée qu'en cas de faute lourde, d'accord des parties constaté par écrit, ou de force majeure. La méconnaissance par l'employeur des dispositions de l'alinéa précédent ouvre droit pour le travailleur à des dommages-intérêts. Les dispositions des articles L.57 à L.59 sont applicables aux contrats à durée déterminée ».**

Or, l'Ordonnance n'apporte aucune dérogation à ces dispositions. Certes, l'article L.48 est évoqué dans l'exposé des motifs de l'Ordonnance, mais c'est à notre avis uniquement pour comparer les conditions de rupture du CDD avec celles du CDI².

Mieux, il ressort clairement de l'article 1^{er} de l'Ordonnance que les mesures dérogatoires au licenciement ne concernent que les dispositions des articles L.49, L.60 et L.214 du Code du Travail, c'est-à-dire le licenciement des travailleurs ayant un CDI pour un motif autre qu'économique, le licenciement pour motif économique de ces derniers et le licenciement des délégués du personnel.

Par conséquent, les travailleurs ayant un CDD ne sont pas concernés par l'interdiction de licenciement posée par l'Ordonnance. Ils ne sont pas protégés par l'Ordonnance. Les dispositions de l'article L.48 leur sont toujours applicables.

Dès lors, en considérant que la pandémie de Covid-19 présente les caractéristiques d'un cas de force (*un événement extérieur, insurmontable et qu'il était impossible de prévoir*³) qui rend impossible la poursuite des relations de travail jusqu'à leur terme, ils peuvent être licenciés sur le fondement de l'article L.48.

Evidemment, comme pour tout licenciement, le licenciement pour cas de force majeure est contestable devant le tribunal du travail et, en cas de contestation, la preuve de la légitimité du licenciement incombe à l'employeur.

¹ Contrat à durée déterminée

² Contrat à durée indéterminée

³ Cf. art. 129 du COCC.