

Covid-19 et cas de force majeure : la prudence est de mise

La Cour d'appel de Colmar vient de statuer : le risque de contagion par le Covid-19 est un cas de force majeure.

Saisie à propos de la rétention administrative d'une personne, la Cour n'a pas pu statuer en présence de cette personne car elle avait été en contact avec des personnes susceptibles d'être infectées par le virus Covid-19.

La Cour relève à cet égard que :

« ces circonstances exceptionnelles, entraînant l'absence de M. G. à l'audience de ce jour revêtent le caractère de la force majeure, étant extérieures, imprévisibles et irrésistibles, vu le délai imposé pour statuer et le fait que, dans ce délai, il ne sera pas possible de s'assurer de l'absence de risque de contagion et de disposer d'une escorte autorisée à conduire M. G. à l'audience. De plus, le CRA de Geispolheim a indiqué ne pas disposer de matériel permettant d'entendre M. G. dans le cadre d'une visio-conférence, ce dont il résulte qu'une telle solution n'est pas non plus envisageable pour cette audience ».

Cette décision, rendue dans un domaine juridique éloigné du droit du travail (en l'occurrence le droit des étrangers), doit être interprétée avec précaution par les services RH.

Rappelons en effet que la force majeure est un événement imprévisible, extérieur et irrésistible.

Le critère de l'irrésistibilité se trouve au cœur de la question : si un employeur entend ne pas respecter son obligation (d'embauche par exemple), il devra démontrer qu'il lui était impossible de prendre des mesures pour y remédier.

Sauf dans certains secteurs très limités, les employeurs devraient avoir des difficultés à démontrer qu'ils n'ont aucune autre solution leur permettant de respecter leurs engagements.