



# Vrai ou faux : est-il interdit de licencier pendant la période du confinement ?

Commentaire article publié le 08/04/2020, vu 2163 fois, Auteur : [Autopsie du droit](#)

**L'Espagne a pris le pas d'interdire les licenciements face à la crise sanitaire du Covid-19. Tandis qu'en France, il semblerait que la Ministre du Travail n'ait fait qu'une recommandation qui ne soit pas contraignante pour les entreprises.**

"EXCLUSIF Le gouvernement veut interdire les licenciements pendant la crise du coronavirus", titre le journal Les Échos en date du 16 mars 2020. "*Pendant la période actuelle, c'est zéro licenciement*", affirme Muriel Pénicaud la Ministre du Travail. Cette affirmation se comprend : la crise sanitaire va peut-être entrainer des difficultés économiques, puis des licenciements, et l'explosion du nombre de demandeurs d'emplois. Alors, les employeurs ont-ils l'interdiction de licencier ? Ne peuvent-ils pas licencier un salarié pour des raisons disciplinaires, non-disciplinaires ou pour des raisons économiques à cause du Covid-19 ? Les employeurs qui licencient pendant le confinement sont-ils en infraction ?

Disons-le tout de suite : non. Un employeur conserve son droit de rupture unilatérale du contrat de travail dès lors **qu'il apporte une cause réelle et sérieuse**, autrement dit un motif valable et permit par le Code du travail (comme une faute du salarié, ou pour des difficultés économiques). Quand bien même nous sommes dans une crise sanitaire qui entrainera (sans doute), une crise financière puis sociale, **les employeurs ont encore le droit de licencier**.

En effet, dans les Ordonnances publiées et qui sont entrées en vigueur, le gouvernement a modifié quelques dispositions du droit du travail mais **pas le régime des licenciements qui est pour l'instant intact**. La simple allocution d'un Ministre n'a pas pour effet de modifier le droit et faites bien la distinction entre ce qui est de la communication politique, qui est souvent de l'esbroufe, et l'instrument qui modifie réellement les règles (la loi, un arrêté, un décret). Aucune interdiction de licencier n'est posée, ni aucune sanction n'est prononcée dans une telle situation.

Ainsi, un salarié qui commet une faute n'est pas immunisé du fait de la crise sanitaire et l'employeur a le droit de le punir dès lors que la sanction est proportionnée à la gravité de la faute (avertissement, mise à pied, licenciement). Sous réserve que les entretiens préalables au licenciement puissent valablement se tenir.

De même, si l'entreprise rencontre des difficultés économiques, ou qu'elle était déjà menacée de cessation d'activité, la procédure de licenciement peut aller jusqu'au bout pendant la période de confinement. Sous réserve que les consultations du Comité social et économique de l'entreprise se fassent.

Notons que les procédures doivent elles aussi être scrupuleusement respectées et qu'aucune dérogation n'est créée du fait de la crise.

Au même titre qu'une rupture conventionnelle ou une démission peuvent aussi fonctionner malgré

la période de confinement.