

# Mettre fin à un contrat de travail en raison d'un cas de force majeure

La force majeure s'entend de la survenance d'un événement extérieur, imprévisible et irrésistible dans son exécution. Sauf en cas de sinistre, elle autorise l'employeur à rompre le contrat de travail sans avoir à respecter la procédure de licenciement ou payer des indemnités, à l'exception de l'indemnité compensatrice de congés payés.

## Sommaire

- Champ d'application
- Procédure
- Coûts

### • Champ d'application •

La force majeure peut être retenue en cas d'évènement :

- extérieur à la relation contractuelle qui lie les parties au contrat de travail,
- imprévisible au moment de la conclusion du contrat de travail, et
- irrésistible dans son exécution c'est-à-dire qu'il doit être inévitable et qu'il n'a pas pu être empêché.

Il peut s'agir par exemple d'un événement climatique, d'une guerre ou d'un incendie. A titre d'illustrations, la force majeure a été reconnue en cas de :

- retrait d'agrément par le ministre de l'Intérieur d'un employé de salles de jeux, ce qui imposait à l'employeur de le congédier sans délai (Cass. soc. 05.05.1993 n°90-41639),
- incendie dans une entreprise de travail du bois ayant engendré la destruction complète de l'atelier, entraînant une impossibilité absolue de continuer à exécuter immédiatement le contrat de travail (Cass. soc. 02.05.1978 n° 77-40406).

Ces jurisprudences sont toutefois très anciennes. Dans des cas plus récents, les juges ont systématiquement écarté la force majeure. Il en a été ainsi dans les situations suivantes :

- gelée tardive classée calamité agricole au motif qu'il ne s'agissait pas d'un événement imprévisible (Cass. soc. 25.10.1995 n° 93-40866) ;
- incendie qui avait pris naissance dans un atelier de fabrication et s'était propagé à toute l'usine, dès lors que le non-respect par l'employeur des règlements de sécurité privait l'évènement du caractère d'irrésistibilité (Cass. soc. 23.04.1997 n°95-41596) ;
- inondation qui n'avait pas de caractère imprévisible dès lors que le fleuve, au niveau de la berge de laquelle l'employeur avait implanté son usine, sortait régulièrement de son lit (Cass. soc. 19.05.1988 n° 86-41948) ;
- non-renouvellement d'une autorisation de jeu d'un casino qui n'avait pas un caractère imprévisible (Cass. soc. 23.10.2002 n° 00-40642) ;
- destruction partielle d'un village-hôtel par un cyclone alors que l'évènement ne rendait pas impossible la reprise de l'exploitation de l'hôtel, après remise en état (Cass. soc. 12.02.2003 n° 01-40916) ;

- décès de l'acteur principal, l'évènement ne faisant pas obstacle à la poursuite de la production de la série télévisée avec un autre acteur (Cass. soc., 12.02.2003 n° 99-42985).

## ATTENTION

vous devrez recourir au chômage partiel et non pas à des ruptures de contrats de travail pour force majeure si la destruction de l'entreprise est partielle ou provisoire.

## • Procédure •

Le contrat de travail est rompu le jour où l'évènement à l'origine de la force majeure est constaté. Il suffit de constater la rupture. Il n'est pas nécessaire de suivre la procédure de licenciement.

## • Coûts •

*\* pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail.*

| Coûts                                                        | CDI                                                               | CDD |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----|
| Respect du préavis ou paiement d'une indemnité compensatrice | non (C. trav. art. 1234-12) sauf sinistre (C. trav. art. 1234-13) | non |
| Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement          | non (C. trav. art. 1234-12) sauf sinistre (C. trav. art. 1234-13) | non |
| Indemnité compensatrice de congés payés                      | oui                                                               | oui |
| Maintien des garanties complémentaires pendant 12 mois*      | oui                                                               | oui |
| Prime de précarité                                           | /                                                                 | non |