

Lundi 9 mars 2020

SNES-INFO-Épidémie Coronavirus - 11

Fiche juridique cas de force majeure

Chère adhérente, cher adhérent,

Je vous prie de trouver ci-dessous un point juridique sur la force majeure.

Qu'est-ce que la force majeure ?

La force majeure est un événement **à la fois** :

1. imprévisible
2. irrésistible (insurmontable)
3. échappant au contrôle des personnes concernées.

Une catastrophe naturelle, un événement climatique exceptionnel sont des cas de force majeure, si ces situations imprévisibles échappent au contrôle des personnes et sont par nature inévitables.

Le décès du salarié constitue pour le contrat de travail un cas de rupture pour force majeure.

Le verglas et les chutes de neige sont en hiver des événements prévisibles qui ne constituent pas des cas de force majeure.

En cas de litige, ce sont les tribunaux qui décident si l'événement relève de la force majeure.

Article 1218

Il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur.

Si l'empêchement est temporaire, l'exécution de l'obligation est suspendue à moins que le retard qui en résulterait ne justifie la résolution du contrat. Si l'empêchement est définitif, le contrat est résolu de plein droit et les parties sont libérées de leurs obligations dans les conditions prévues aux articles [1351](#) et [1351-1](#).

Note explicative de Maître SONET

Dans le prolongement de nos échanges sur le Coronavirus qui frappe dorénavant les salles de 1000 places, je vous confirme que l'article applicable est 1218 du Code civil nouveau qui dispose :

« Il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle du

« Il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur.

Si l'empêchement est temporaire, l'exécution de l'obligation est suspendue à moins que le retard qui en résulterait ne justifie la résolution du contrat. Si l'empêchement est définitif, le contrat est résolu de plein droit et les parties sont libérées de leurs obligations dans les conditions prévues aux articles 1351 et 1351-1. »

Lequel 1351 dispose :

« L'impossibilité d'exécuter la prestation libère le débiteur à due concurrence lorsqu'elle procède d'un cas de force majeure et qu'elle est définitive, à moins qu'il n'ait convenu de s'en charger ou qu'il ait été préalablement mis en demeure. »

(1351-1 n'étant pas applicable à votre situation).

Ainsi il y a deux régimes :

- Ou bien l'empêchement est temporaire (car le spectacle peut être reporté facilement) et alors il s'agit juste d'un décalage dans le temps
- Ou bien l'on considère que le retard serait tel qu'il justifie la résolution du contrat (calendrier de remplacement indéterminé, artistes ultra connus et donc ultra pris, salles ultra prisées et donc réservées sur très long temps etc).

Tout sera cas d'espèce.

La force majeure écarte toute responsabilité et donc toute indemnisation pour préjudice et permet de se dégager sans frais (de l'annulation des engagements des artistes, des contrats de prestation catering, de location divers etc) mais oblige à rembourser le spectateur puisque la prestation n'est pas fournie.

Et il faut avant tout aller regarder les écrits : contrats signés, conditions générales de vente ou d'achat... qui vont primer.

Rupture du contrat de travail pour cas de force majeure

En cas de force majeure, l'employeur peut mettre fin immédiatement à un contrat de travail sans tenir compte de la procédure prévue en matière de licenciement. Le salarié perçoit certaines indemnités compensatrices, sous conditions.

Procédure

Le contrat de travail est rompu immédiatement.

L'employeur n'est pas tenu de respecter la procédure de licenciement.

Aucun préavis n'est effectué.

L'employeur remet au salarié les documents de fin de contrat qui lui sont dus.

Indemnisation

1-Salarié en CDI

Le salarié perçoit :

- l'indemnité compensatrice de congés payés
- et, si la rupture du contrat est la conséquence d'un sinistre, une indemnité compensatrice dont le montant est égal au celui de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité compensatrice de préavis auquel le salarié aurait pu prétendre.

2-Salarié en CDD

Le salarié perçoit :

- l'indemnité compensatrice de congés payés
- et, si la rupture du contrat est la conséquence d'un sinistre, une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations que le salarié aurait dû percevoir jusqu'au terme du contrat.

La prime de précarité n'est pas versée.

Nous restons, bien entendu, à votre disposition.

Veillez croire, Chère adhérente, Cher adhérent, à l'assurance de nos sentiments les plus dévoués.

Philippe CHAPELON
Délégué général

DOSSIER RESSOURCES
site SNES



SNES • Syndicat National des Entrepreneurs de Spectacles

48, rue Sainte-Anne – 75002 Paris / Tél. : 01 42 97 98 99

syndicat@spectacle-snes.org / www.spectacle-snes.org

création • production • diffusion



Cet email a été envoyé à syndicat@spectacle-snes.org, [cliquez ici pour vous désabonner](#).

