

## Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

### Rupture du contrat de travail pour cas de force majeure

En cas de force majeure, le contrat de travail du salarié peut être rompu sans avoir à suivre une procédure particulière. Le salarié peut percevoir des indemnités sous certaines conditions. Nous faisons un point sur la réglementation.

#### Qu'est-ce que la force majeure ?

La force majeure est un événement qui remplit l'ensemble des **3 caractéristiques** suivantes :

**Ne peut pas être prévu** (imprévisible)

**Ne peut pas être surmonté** (irrésistible)

**Fait extérieur** échappant au contrôle de la personne concernée.

La poursuite du contrat de travail en raison de cet événement est rendue impossible. Par exemple, la destruction totale de l'entreprise à la suite d'un incendie sans possibilité de reprise de l'activité.

#### Un contrat de travail peut-il être rompu pour cas de force majeure ?

La rupture du contrat de travail pour cas de force majeure est un mode spécifique de rupture du contrat de travail. Ce n'est pas un licenciement.

L'employeur informe le salarié par écrit de la rupture. Le contrat de travail est rompu immédiatement.

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

#### À savoir

Si le salarié estime que les conditions d'une rupture du contrat pour cas de force majeure ne sont pas réunies, il peut saisir le conseil de prud'hommes.

#### Le salarié perçoit-il des indemnités en cas de rupture de son contrat de travail pour cas de force majeure par l'employeur ?

Les indemnités que peut percevoir un salarié diffèrent selon la nature du contrat de travail.

Elles diffèrent également si la rupture est du fait d'un sinistre ou non.

Le salarié perçoit une indemnité compensatrice. Son montant est égal au celui de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité compensatrice de préavis auquel le salarié aurait pu prétendre.

Il perçoit aussi l'indemnité compensatrice de congés payés.

Le salarié perçoit uniquement l'indemnité compensatrice de congés payés.

Il ne perçoit pas d'indemnité de licenciement et d'indemnité compensatrice de préavis.

Le salarié perçoit une indemnité compensatrice. Son montant est égal aux rémunérations que le salarié aurait dû percevoir jusqu'au terme du contrat.

Il perçoit aussi l'indemnité compensatrice de congés payés.

L'indemnité de fin de contrat (ou prime de précarité) n'est pas versée.

Le salarié perçoit uniquement l'indemnité compensatrice de congés payés.

L'indemnité de fin de contrat (ou prime de précarité) n'est pas versée.

Le salarié perçoit l'indemnité compensatrice de congés payés.

L'indemnité de fin de mission (ou prime de précarité) n'est pas versée.

#### À noter

La rupture du contrat de mise à disposition, c'est-à-dire du contrat conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice, n'est pas un cas de force majeure.

Le salarié perçoit l'indemnité compensatrice de congés payés.

#### Rupture du contrat de travail dans le secteur privé



## Formes de rupture

Démission

Rupture conventionnelle

Prise d'acte

Résiliation judiciaire

Départ négocié (difficultés économiques)

Rupture pour cas de force majeure

Rupture conventionnelle collective

**Documents à remettre au salarié**

Fin de contrat : documents à remettre au salarié

Certificat de travail

Attestation employeur destinée à France Travail (anciennement Pôle emploi)

Solde de tout compte

### Questions – Réponses

- Droit du travail dans le secteur privé : qu'est-ce que la force majeure ?

Toutes les questions réponses

### Textes de référence

- Code civil : articles 1217 et 1218

Conditions de la force majeure

- Code du travail : articles L1234-12 à L1234-13

Force majeure pendant un contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

- Code du travail : articles L1243-1 à L1243-13-1

Force majeure pendant un contrat de travail à durée déterminée (CDD)

- Code du travail : article L1243-10

Exclusion du bénéfice de la prime de précarité (CDD)

- Code du travail : articles L1251-26 à L1251-28

Rupture d'un contrat de travail temporaire pour cas de force majeure

- Code du travail : articles L1251-29 à L1251-34

Exclusion du bénéfice de l'indemnité de fin de mission (intérim)

- Code du travail : articles L6222-18 à L6222-22

Rupture d'un contrat d'apprentissage pour cas de force majeure



URL de la page : <https://www.luberonmontsdevaucluse.fr/service-public/particuliers/?xml=F24412>