

TRAITEMENT DES SALARIES PENDANT LA PERIODE INSURRECTIONNELLE

MAJ AU 28/05/2024

Le présent document est le fruit de nos analyses des différentes situations qui ont pu être recensées. Sous la forme d'un tableau récapitulatif du traitement des salaires du mois de mai et des contrats selon le cas, complété d'informations diverses à la suite :

- **Cas n°1** : Entreprise ayant subi la destruction totale de son outil de production, locaux, ateliers ou autres et dans l'impossibilité de reprendre toute activité à court, moyen ou long terme /en vue d'une cessation d'activité
- **Cas n°2** : Entreprise ayant subi la destruction totale de son outil de production, locaux, ateliers ou autres et souhaitant reprendre une activité
- **Cas n°3** : Entreprise ayant subi la destruction partielle de son outil de production, locaux, ateliers ou autres mais ayant la possibilité de reprendre une activité
- **Cas n°4** : Entreprise ayant été saccagée, pillée mais ayant la possibilité de reprendre une activité rapidement
- **Cas n°5** : Entreprise n'ayant subi aucun dommage mais n'ayant aucune d'activité
- **Cas n°6** : Entreprise n'ayant subi aucun dommage et ayant une activité partielle ou dégradée
- **Cas N°7** : Entreprise n'ayant subi aucun dommage et toujours en activité
- **Diverses informations sont également données après le tableau notamment des exemples pour lesquels la rupture du contrat de travail pour cause de force majeure a été acceptée par la jurisprudence.**
- **Le plan d'urgence mis en place par la province sud.**

Conscients que les situations abordées ci-dessous ne sont pas exhaustives, nous mettons les informations pratiques qui sont amenées à évoluer dans les prochains jours. Nous ne manquerons pas de tenir à jour ce document qui vous sera relayé.

Les informations diffusées ici sont relayées à la DTEFP afin de préciser/compléter/corriger en cas de besoin.

* La force majeure est appréciée par les juges notamment le caractère insurmontable. Il est possible qu'en cas de contentieux devant les tribunaux, le caractère insurmontable soit apprécié différemment notamment pour les prochaines semaines. Le caractère irrésistible des déchaînements sociaux comme les émeutes, pillages ou grèves peut être justifié à condition d'être imparable pour la partie qui invoque la force majeure.

SITUATION DE L'ENTREPRISE	TRAITEMENT DES SALAIRES DU MOIS DE MAI	TRAITEMENTS DES CDI	TRAITEMENT DES CDD	TRAITEMENT DES SALARIES PROTEGES
<p>CAS N°1 : Entreprise ayant subi la destruction totale de son outil de production, locaux, ateliers ou autres et dans l'impossibilité de reprendre toute activité à court, moyen ou long terme /en vue d'une cessation d'activité</p>	<p>➤ Période du 01 au 13/05 : règles classiques de paiement des salaires</p> <p>La gestion de la paie étant étroitement liés avec la gestion du contrat de travail pour ce cas, nous avons donc regroupé les informations sur ces 2 thématiques</p> <p>➤ Période du 14 au 31/05 : Selon les capacités financières de l'entreprise, différentes solutions peuvent être envisagées par l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rupture du contrat de travail pour cause de force majeure à la date du sinistre : non-paiement des heures non travaillées, ni indemnité compensatrice (pas de préavis, pas d'indemnité de précarité pour le CDD ou pas d'indemnité de licenciement pour le CDI) + établissement du solde de tout compte (congés payés, primes diverses...) + ensemble des documents de fin de contrat Attention, si l'employeur a pris certaines mesures (recours au chômage partiel, organisation particulière du travail, recours aux CP, etc.), il ne semble pas que la rupture du contrat de travail pour cause de force majeure puisse s'appliquer selon la jurisprudence Avant de prendre la décision de rompre les contrats de travail de vos salariés pour cause de force majeure, nous vous préconisons de prendre l'attache d'un expert juridique, chaque situation étant différente + voir les informations relatives à la force majeure après le présent tableau • Licenciement pour motifs économiques (<u>dans le respect des règles du code du travail NC</u>) • Rupture conventionnelle (selon les capacités financières) <p>Mode autonome de rupture du contrat de travail pour cause de force majeure * : Lorsque l'entreprise est totalement détruite (destruction totale de l'entreprise par un incendie), que l'employeur est dans l'impossibilité absolue de fournir du travail de manière durable aux salariés et ne peut ainsi poursuivre l'exécution du contrat de travail, dans ce cas, l'incendie revêt le caractère de force majeure.</p>		<p>Rupture anticipée du CDD en cas de force majeure : Article Lp.123-8 du Code du travail : Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.</p>	<p>Rupture du contrat de travail pour force majeur et le salarié protégé : Si vous avez des salariés protégés, il semble que ceux-ci doivent bénéficier d'une procédure spécifique pour la rupture du contrat pour force majeure. Nous ferons un point ultérieurement en lien avec la DTEFP.</p>

* La force majeure est appréciée par les juges notamment le caractère insurmontable. Il est possible qu'en cas de contentieux devant les tribunaux, le caractère insurmontable soit apprécié différemment notamment pour les prochaines semaines. Le caractère irrésistible des déchaînements sociaux comme les émeutes, pillages ou grèves peut être justifié à condition d'être imparable pour la partie qui invoque la force majeure.

	<p>Dans ce cas, il s'agit d'un mode autonome de rupture du contrat de travail et n'est donc pas un licenciement.</p> <p>Art. Lp. 122-29 du code du travail : « La cessation de l'entreprise pour cas de force majeure libère l'employeur de l'obligation de respecter le préavis et de verser s'il y a lieu, l'indemnité de licenciement (Lp. 122-27 du code du travail) ».</p> <p>Exemple : Incendie criminel : Cass. soc. 20-12-1989, n° 86-45.181 ; Cass. soc. 2-12-1992, n° 89-44.620 ; CAN, 4-06-2008, n° 07/00479 et n° 07-00481)</p> <p>Pour les entreprises appartenant à un groupe/holding, une vigilance particulière sur la qualification de la force majeure qui n'est pas toujours retenue par la jurisprudence.</p>		
<p>CAS N°2 : Entreprise ayant subi la destruction totale de son outil de production, locaux, ateliers ou autres et souhaitant reprendre une activité</p>	<p>➤ Période du 01 au 13/05 : règles classiques de paiement des salaires</p> <p>La gestion de la paie étant étroitement liés avec la gestion du contrat de travail pour ce cas, nous avons donc regroupé les informations sur ces 2 thématiques</p> <p>➤ Période du 14 au 31/05 : Selon les capacités financières de l'entreprise différentes solutions peuvent être envisagées par l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suspension du contrat de travail pour cause de force majeure avec <u>demande de chômage partiel ou chômage total</u> (soit droit commun ou spécifique si vote d'une mesure) selon les postes occupés • <u>Licenciement pour motifs économique</u> • Rupture conventionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Suspension du contrat de travail pour cause de force majeure avec demande de chômage partiel (soit droit commun ou spécifique si vote d'une mesure) ou chômage total selon les postes occupés • Rupture anticipée du CDD en cas de force majeure : <p>Article Lp.123-8 du Code du travail : Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.</p>	

* La force majeure est appréciée par les juges notamment le caractère insurmontable. Il est possible qu'en cas de contentieux devant les tribunaux, le caractère insurmontable soit apprécié différemment notamment pour les prochaines semaines. Le caractère irrésistible des déchaînements sociaux comme les émeutes, pillages ou grèves peut être justifié à condition d'être imparable pour la partie qui invoque la force majeure.

<p>CAS N°3 : Entreprise ayant subi la destruction partielle de son outil de production, locaux, ateliers ou autres mais ayant la possibilité de reprendre une activité</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Période du 01 au 13/05 : règles classiques de paiement des salaires ➤ Période du 14 au 31/05 : <p>Solutions à disposition des employeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Suspension du contrat de travail pour cause de force majeure ; - L'option du télétravail ; - L'option des congés payés ; - L'option de la récupération des heures perdues ; - L'option du congé sans solde ; - Chômage partiel ou total ; <p>Lien vers dossier chômage partiel : https://www.medef.nc/outils/dossier-du-medef-nc-le-chomage-partiel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Repos compensateur : 	<p>Selon vos perspectives de reprise d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité partielle avec demande de chômage partiel - Suspension du contrat pour cause de force majeure de travail pour le personnel pour lequel l'employeur ne peut fournir du travail - Licenciement économique - Rupture conventionnelle 	<p>Selon vos perspectives de reprise d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité partielle avec demande de chômage partiel - Rupture anticipée du CDD pour cause de force majeure 	<p>Si vous avez des salariés protégés, la mise au chômage partiel constitue une modification du contrat de travail. Elle fait l'objet d'une procédure spécifique. Nous ferons un point ultérieurement en lien avec la DTEFP.</p>
<p>CAS N°4 : Entreprise ayant été saccagée, pillée mais ayant la possibilité de reprendre une activité rapidement</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Période du 01 au 13/05 : règles classiques de paiement des salaires ➤ Période du 14 au 31/05 : <p>Solutions à disposition des employeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Suspension du contrat de travail : - L'option du télétravail ; - L'option des congés payés ; - L'option du congé sans solde ; - Chômage partiel ou total ; 	<p>Selon vos perspectives de reprise d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité partielle avec demande de chômage partiel - Suspension du contrat de travail pour le 	<p>Selon vos perspectives de reprise d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité partielle avec demande de chômage partiel 	<p>Nous ferons un point ultérieurement en lien avec la DTEFP.</p>

* La force majeure est appréciée par les juges notamment le caractère insurmontable. Il est possible qu'en cas de contentieux devant les tribunaux, le caractère insurmontable soit apprécié différemment notamment pour les prochaines semaines. Le caractère irrésistible des déchaînements sociaux comme les émeutes, pillages ou grèves peut être justifié à condition d'être imparable pour la partie qui invoque la force majeure.

		<p>personnel pour lequel l'employeur ne peut fournir du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rupture anticipée du CDD pour cause de force majeure 	
<p>CAS N°5 : Entreprise n'ayant subi aucun dommage mais n'ayant aucune d'activité</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Période du 01 au 13/05 : règles classiques de paiement des salaires ➤ Période du 14 au 31/05 : Solutions à disposition des employeurs : <ul style="list-style-type: none"> - Suspension du contrat de travail ; - L'option des congés payés ; - L'option du congé sans solde ; - Chômage partiel ou total ; 	<p>Selon vos perspectives de reprise d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité partielle avec demande de chômage partiel - Suspension du contrat de travail pour le personnel pour lequel l'employeur ne peut fournir du travail - Licenciement économique 	<p>Selon vos perspectives de reprise d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité partielle avec demande de chômage partiel - Rupture anticipée du CDD pour cause de force majeure 	<p>Nous ferons un point ultérieurement en lien avec la DTEFP.</p>
<p>CAS N°6 : Entreprise n'ayant subi aucun dommage et ayant une activité partielle ou dégradée</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Période du 01 au 13/05 : règles classiques de paiement des salaires ➤ Période du 14 au 31/05 : Solutions à disposition des employeurs : <ul style="list-style-type: none"> - L'option du télétravail ; - L'option des congés payés ; - L'option du congé sans solde ; - Chômage partiel ; 	<p>Selon vos perspectives de d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité 	<p>Selon vos perspectives d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité - Maintien du contrat de travail pour le personnel pouvant avoir une activité 	<p>Nous ferons un point ultérieurement en lien avec la DTEFP.</p>

* La force majeure est appréciée par les juges notamment le caractère insurmontable. Il est possible qu'en cas de contentieux devant les tribunaux, le caractère insurmontable soit apprécié différemment notamment pour les prochaines semaines. Le caractère irrésistible des déchaînements sociaux comme les émeutes, pillages ou grèves peut être justifié à condition d'être imparable pour la partie qui invoque la force majeure.

		partielle avec demande de chômage partiel	partielle avec demande de chômage partiel	
CAS N°7 : Entreprise n'ayant subi aucun dommage et toujours en activité	Traitement normal des salaires	x	x	x

La DTEFP a mis en ligne [une foire aux questions que vous pouvez également consulter en cliquant ici.](#)

Toutefois, pour éviter les pertes de salaires, notamment si la sécurité des salariés n'est pas encore assurée, il existe des alternatives :

L'option du télétravail : Il est possible de recourir au télétravail (pour certains métiers) dans les conditions prévues aux articles Lp.121-4 et suivants du Code du travail.

L'option des congés payés : Il est également possible de proposer aux salariés la prise de congés payés (qu'ils peuvent refuser). Nous rappelons que la prise de congés payés se fait d'un commun accord (article 69 de l'AIT).

L'option de la récupération des heures perdues : Conformément aux dispositions de l'article Lp.222-17 du Code du travail, les heures perdues suite à une interruption collective de travail (cause accidentelle ou de force majeure, comme dans le cas présent) peuvent être récupérées.

Les heures ne peuvent être récupérées que dans les 12 mois précédant ou suivant leur perte et l'inspecteur du travail doit être préalablement informé par l'employeur, des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération (Article R. 222-4 du Code du travail).

Il est précisé que si le travail est interrompu par un événement imprévu, l'avis est donné immédiatement.

Les heures de récupération ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année et elles ne peuvent augmenter la durée générale du travail de l'établissement ou de la partie d'établissement de plus d'une heure par jour, ni de plus de huit heures par semaine (Article R. 222-6).

L'article 56 de l'AIT apporte par ailleurs des précisions sur la prise de la récupération et indique que dans le cas d'une interruption de travail pour cause de force majeure : "la récupération aura lieu [...] dans les quatre

* La force majeure est appréciée par les juges notamment le caractère insurmontable. Il est possible qu'en cas de contentieux devant les tribunaux, le caractère insurmontable soit apprécié différemment notamment pour les prochaines semaines. Le caractère irrésistible des déchaînements sociaux comme les émeutes, pillages ou grèves peut être justifié à condition d'être imparable pour la partie qui invoque la force majeure.

semaines à partir de la reprise normale du travail lorsque la durée de l'interruption est supérieure à une journée."

La récupération, lorsque l'employeur a estimé qu'elle était possible, constitue un droit pour celui-ci et le salarié ne peut refuser l'exécution des heures de récupération qui lui sont demandées.

L'accomplissement des heures de récupération ne peut avoir pour effet d'augmenter la durée du travail au-delà de 48 heures hebdomadaires et de 10 heures par jour, sauf autorisation de l'autorité compétente.

Les heures de récupération ne sont que des heures différées ou anticipées, elles sont payées au taux normal aux travailleurs concernés par l'interruption de travail.

Pour les salariés percevant une rémunération forfaitaire ou mensualisée et dont le salaire n'a pas été affecté par les heures perdues, la récupération n'emporte pas une rémunération supplémentaire.

Attention protection contre le licenciement : un employeur ne peut pas licencier un employé pour manque de travail pendant un mois après une période où des heures de récupération ou des heures supplémentaires ont été effectuées (conformément à l'article R. 222-6). Cette règle ne s'applique pas aux salariés embauchés temporairement pour faire face à un surcroît de travail exceptionnel.

Le repos compensateur (repos généré à la suite de l'accomplissement d'heures supplémentaires) : le repos est pris d'accord partie (en principe par journée entière et chaque journée entière de repos est réputée correspondre à 8h de repos compensateur (voir modalités code du travail art. Lp. 221-3 et suivants notamment Lp. 221-7 et suivants.)

L'option du congé sans solde : Dans le cas où le salarié préférerait conserver ses congés payés et que l'employeur est d'accord, le salarié a également la possibilité de demander un congé sans solde. Ce type de congé n'est pas réglementé. Aucune condition ni procédure n'est imposée pour en bénéficier. Son organisation et sa durée sont définies d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, de préférence par écrit (il est conseillé de faire des écrits).

Chômage partiel : À noter, si votre société n'est pas en mesure d'ouvrir, vous pouvez faire une demande de chômage partiel total auprès de la DTE. Nous nous rapprochons de la DTE pour obtenir davantage d'informations sur le dispositif de chômage partiel total dans le cadre des circonstances actuelles. Notamment, nous cherchons à savoir de quelle manière les entreprises ayant déjà fait une demande de chômage partiel peuvent continuer à en bénéficier et comment seront traitées les demandes en cours afin de prendre en considération les conséquences de cette période insurrectionnelle.

* La force majeure est appréciée par les juges notamment le caractère insurmontable. Il est possible qu'en cas de contentieux devant les tribunaux, le caractère insurmontable soit apprécié différemment notamment pour les prochaines semaines. Le caractère irrésistible des déchaînements sociaux comme les émeutes, pillages ou grèves peut être justifié à condition d'être imparable pour la partie qui invoque la force majeure.

Attention : si vous avez des salariés protégés, la mise au chômage partiel constitue une modification du contrat de travail. Elle fait l'objet d'une procédure spécifique. Nous ferons un point ultérieurement en lien avec la DTEFP.

Retrouvez ici notre dossier sur le chômage partiel : <https://www.medef.nc/outils/dossier-du-medef-nc-le-chomage-partiel>

[Retrouver ici la page dédiée au chômage partiel de la DTEFP](#) ainsi que [la foire aux questions](#)

Nous sommes en relation avec la DTEFP pour obtenir davantage d'informations sur le dispositif du chômage partiel total dans le cadre des circonstances actuelles exceptionnelles. Nous vous tiendrons informés sur ce point.

Il a été demandé à la DTEFP de prévoir une demande de chômage partiel spécifique à la période insurrectionnelle avec un formulaire en ligne dédié. Nous vous tiendrons informés.

Etablissement de la paie :

Après un recensement rapide auprès de nos adhérents, les sociétés de paie sont opérationnelles et en mesure d'établir les salaires. Elles n'attendent plus que les éléments de paie de la part des entreprises.

Dans le cadre d'un décalage du versement du salaire pour de multiples raisons, informez vos salariés du retard.

Rupture [conventionnelle](#) :

Rupture anticipée du CDD en cas de force majeure :

Article Lp.123-8 du Code du travail : Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

Cas de cessation de l'entreprise/Force majeure = mode autonome de rupture du contrat de travail :

* La force majeure est appréciée par les juges notamment le caractère insurmontable. Il est possible qu'en cas de contentieux devant les tribunaux, le caractère insurmontable soit apprécié différemment notamment pour les prochaines semaines. Le caractère irrésistible des déchaînements sociaux comme les émeutes, pillages ou grèves peut être justifié à condition d'être imparable pour la partie qui invoque la force majeure.

Lorsque l'entreprise est totalement détruite (destruction totale de l'entreprise par un incendie), que l'employeur est dans l'impossibilité absolue de fournir du travail de manière durable aux salariés et ne peut ainsi poursuivre l'exécution du contrat de travail, dans ce cas, l'incendie revêt le caractère de force majeure.

Dans ce cas, il s'agit d'un mode autonome de rupture du contrat de travail et n'est donc pas un licenciement.

Art. Lp. 122-29 du code du travail : «La cessation de l'entreprise pour cas de force majeure libère l'employeur de l'obligation de respecter le préavis et de verser s'il y a lieu, l'indemnité de licenciement (Lp. 122-27 du code du travail)».

✚ Exemples de cas dans lesquels la force majeure a été retenue :

- Incendie ayant entièrement détruit les installations et moyens de travail d'une entreprise, mettant l'employeur dans l'impossibilité absolue de poursuivre l'exécution de ses obligations. (Cass Soc, 12 janvier 1967, n° 66-40.008)
- Société s'étant trouvée, du fait d'un incendie d'origine criminelle, dans l'impossibilité absolue et durable de poursuivre l'exécution du contrat de travail. (Cass Soc, 30 avril 1997, n° 94-42.194)
- Incendie d'origine criminelle ayant rendu inexploitable l'entreprise et concernant lequel la cour d'appel avait retenu que l'insuffisance de la protection d'accès aux lieux n'était pas établie. (Cass Soc, 20 décembre 1989, n° 86-45.181) ;

- Incendie criminel ayant entièrement détruit le magasin de vente directe.

La cour d'appel avait retenu que la société s'était trouvée, du fait de l'incendie criminel, dans l'impossibilité absolue et durable de poursuivre l'exécution des contrats. Dans cette affaire, l'employeur avait dans un premier temps placé ses salariés en congés jusqu'à épuisement des droits, puis en chômage partiel et un mois plus tard avait notifié la rupture du contrat en raison de l'impossibilité absolue de poursuivre leur exécution. (Cass, Soc 2 décembre 1992, n° 89-44.620)

Il n'y a donc pas d'incompatibilité d'opter pour d'autres mesures avant la rupture du contrat de travail pour cause de force majeure.

- Incendie entraînant la destruction totale de l'unité d'exploitation où travaillait un salarié mettant durablement la société dans l'impossibilité de lui fournir un travail. (CA Bordeaux, 10 juillet 1986, n° 84-4406)

* La force majeure est appréciée par les juges notamment le caractère insurmontable. Il est possible qu'en cas de contentieux devant les tribunaux, le caractère insurmontable soit apprécié différemment notamment pour les prochaines semaines. Le caractère irrésistible des déchaînements sociaux comme les émeutes, pillages ou grèves peut être justifié à condition d'être imparable pour la partie qui invoque la force majeure.

- Incendie qui avait totalement détruit les locaux et les machines et entraîné la cessation complète et définitive de l'activité industrielle et commerciale de l'entreprise, sans qu'aucune faute n'ait pu être reprochée à l'employeur (Cass. soc. 30 juin 1988, Brahim et autres c/ SA Proust Foucray).
- Incendie d'origine criminelle ayant rendu l'entreprise inexploitable dès lors que l'insuffisance de la protection d'accès aux locaux reprochée à l'employeur n'était pas établie. (Cass Soc, 20 décembre 1989, n° 86-45.181)

En conséquence, un incendie qui provoque la destruction totale de l'entreprise, et entraîne une impossibilité absolue et durable de poursuivre l'exécution des contrats de travail, pourrait revêtir le caractère de force majeure.

✚ Exemples de cas dans lesquels la force majeure n'a pas été retenue :

- Incendie conduisant à la fermeture de l'établissement pour le temps nécessaire aux travaux de remise en état des lieux incendiés. (Cass Soc, 2 février 1994, n° 548 P ; RJS 3/94 n°247) Les travaux de remise en état avaient duré quelques mois.
- Incendie ayant détruit une grande partie de l'établissement, entraînant l'interruption de toute action sur place ; la société a poursuivi partiellement son activité, dans un nouvel entrepôt loué pour la période nécessaire aux travaux de remise en état des lieux (Cass. soc. 7 mars 1995, n° 1079 D, SA Pascual c/ Debrito).
- Incendie n'ayant que partiellement atteint le bâtiment et le matériel. (Cass Soc, 5 février 1992, Sté Vaux c/ Coment)
- Incendie en présence d'une faute caractérisée de la société n'ayant pas respecté les règlements de sécurité ayant aggravé les conséquences de l'incendie. (Cass Soc, 23 avril 1997, n° 95-41.596)
- Incendie ayant causé une cessation temporaire de l'activité d'une entreprise et où les conséquences du sinistre ont été aggravées du fait que l'employeur n'avait pas pris les mesures de protection qui lui avaient été recommandées. Il importe peu à cet égard que cette négligence n'ait pas été constitutive d'une infraction. (Cass Soc, 7 mars 1985, n° 83-45.690)

* La force majeure est appréciée par les juges notamment le caractère insurmontable. Il est possible qu'en cas de contentieux devant les tribunaux, le caractère insurmontable soit apprécié différemment notamment pour les prochaines semaines. Le caractère irrésistible des déchaînements sociaux comme les émeutes, pillages ou grèves peut être justifié à condition d'être imparable pour la partie qui invoque la force majeure.

- Incendie n'ayant pas mis durablement l'employeur dans l'impossibilité de fournir du travail à ses salariés, les contrats de travail ayant été suspendus jusqu'à la reprise de l'activité (Cass. soc. 6 mai 1982 n° 80-40.778, SARL Société nouvelle Veuve Bernard c/ C.).
- Employeur n'établissant pas que l'incendie des bâtiments de la société avait rendu impossible la poursuite de l'exploitation de l'entreprise, et par là, celle du contrat de travail (Cass. soc. 10 mai 2006 n° 04-46.067 F-D, Sté Divimov c/ D.).
- Réouverture du magasin dans un délai de 3 ans après un incendie expliqué non par des raisons techniques afférentes à l'exécution des travaux de réfection mais par **des difficultés concernant l'indemnisation du sinistre, d'autres salariés travaillant avant le sinistre ayant été repris après réouverture du magasin** (CA Dijon 14-4-2005 n° 04-570, ch. soc., Sté DL Diffusion c/ P.).
- Cessation d'activité d'une entreprise consécutive à un incendie et due aux incertitudes sur la possibilité de recréer l'outil de production et des divergences nées entre les associés sur l'opportunité de dissoudre la société (Cass. soc. 27 juin 2000 n° 98-42.555 FS-D, R. c/ Sté Plastibana).
- Société victime d'un incendie ayant mis les salariés affectés à la production en chômage technique et ayant manifesté son intention de poursuivre l'ensemble de ses activités, une fois résolues les difficultés inhérentes au sinistre, **la reprise d'activité étant repoussée du fait du blocage du paiement des indemnités d'assurance** (Cass. soc. 27-3-1996 n° 93-40.200 D).
- Incendie qui a détruit une grande partie de l'établissement, ce qui a entraîné l'interruption de toute activité sur place, **dès lors que la société a poursuivi partiellement son activité, dans un nouvel entrepôt loué pour la période nécessaire aux travaux de remise en état des lieux** (Cass. soc. 7 mars 1995 n° 91-44.541 D, SA Pascual France c/ D.).
- Incendie de l'usine **n'ayant pas provoqué la cessation de l'activité de l'entreprise qui avait été reportée sur une autre usine** (Cass. soc. 3-3-1993 2 arrêts : n° 89-41.339 D, D. c/ Sté Onis ; n° 89-42.272 D, G. c/ SA Les Biscotteries Clément ; Cass. soc. 5-3-1997 n° 94-41.805 D, SA Val de Saane c/ G.).
- Destruction totale d'une salle de cinéma à défaut d'imprévisibilité alors que la projection d'un film avait provoqué de nombreuses réactions hostiles, voire des menaces, d'ailleurs menées à exécution, et que

* La force majeure est appréciée par les juges notamment le caractère insurmontable. Il est possible qu'en cas de contentieux devant les tribunaux, le caractère insurmontable soit apprécié différemment notamment pour les prochaines semaines. Le caractère irrésistible des déchaînements sociaux comme les émeutes, pillages ou grèves peut être justifié à condition d'être imparable pour la partie qui invoque la force majeure.

l'employeur avait recouru à l'intervention des forces de police pour renforcer la surveillance et le contrôle ce qui démontre que le risque était envisageable.

Cependant, dans cette affaire, l'incendie ayant entraîné la destruction complète de l'entreprise et placé les salariés dans l'impossibilité d'exécuter leurs obligations avant la reprise de l'exploitation, intervenue dans l'espèce trois ans après, le licenciement a été considéré comme fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'employeur devait alors procéder au versement des indemnités. (CA Paris 21-5-1992 n° 92-30672, SA Sodiav c/ L).

La notion de force majeure est cependant très restrictive en droit du travail, la prudence est donc de mise avant d'opter pour ce dispositif de rupture de contrat. Aucune indemnité de rupture n'est due, ni de préavis, ni de licenciement (article Lp. 122-29 CTNC). Seule doit être versée l'indemnité compensatrice de congés payés.

Nous vous préconisons une prudence absolue quant au recours au dispositif de rupture du contrat de travail pour cause de force majeure notamment aux recours collectifs pouvant naître par la suite pouvant également être appuyer par les syndicats de salariés.

Rupture du contrat de travail pour force majeur et le salarié protégé : Si vous avez des salariés protégés, il semble que ceux-ci doivent bénéficier d'une procédure spécifique pour la rupture du contrat pour force majeure. Nous ferons un point ultérieurement en lien avec la DTEFP.

* La force majeure est appréciée par les juges notamment le caractère insurmontable. Il est possible qu'en cas de contentieux devant les tribunaux, le caractère insurmontable soit apprécié différemment notamment pour les prochaines semaines. Le caractère irrésistible des déchaînements sociaux comme les émeutes, pillages ou grèves peut être justifié à condition d'être imparable pour la partie qui invoque la force majeure.

Province sud : Plan d'urgence pour soutenir les entreprises affectées économiquement

La province sud met en place un plan d'urgence pour soutenir les entreprises implantées en province Sud et affectées économiquement par les exactions qui ont débuté le 13 mai 2024.

Délibération n°531-2024/BAPS/DDET instaurant un plan d'urgence pour soutenir les entreprises vandalisées ou rendues inaccessibles suite aux exactions débutées le 13 mai 2024

Téléchargeable dans l'onglet **textes réglementaires et de références** : <https://www.province-sud.nc/catweb/app/demarches/plan-d'urgence-pour-soutenir-les-entreprises-vandalisees-ou-rendues-inaccessibles-suite-aux-exactions>

Une foire aux questions est également téléchargeable dans l'onglet **documents et liens associés**

Principales informations :

• Champs d'application :

Peuvent bénéficier de l'aide à la trésorerie instaurée par la présente délibération les entreprises et les patentés dont le siège social et l'activité principale sont situés sur le territoire géographique de la province Sud.

Sont réputées affectées économiquement par les exactions les entreprises et patentés :

- ayant été victimes de pillages ou d'incendies empêchant une reprise de l'activité économique
- dont l'activité économique est compromise par l'inaccessibilité totale des sites de l'entreprise par les salariés ou gérants.

Sont exclues du bénéfice de l'aide instituée par la présente délibération :

- les sociétés civiles immobilières (SCI) ;

* La force majeure est appréciée par les juges notamment le caractère insurmontable. Il est possible qu'en cas de contentieux devant les tribunaux, le caractère insurmontable soit apprécié différemment notamment pour les prochaines semaines. Le caractère irrésistible des déchaînements sociaux comme les émeutes, pillages ou grèves peut être justifié à condition d'être imparable pour la partie qui invoque la force majeure.

- les sociétés mères (holding) ;
- les associations non employeuses.

- **Montant de l'aide :**

L'aide à la trésorerie consiste en la prise en charge, quand la trésorerie de l'entreprise ou du patenté ne le permet pas, de tout ou partie des charges de personnel mensuelles des entreprises visées à l'article 2, comprenant la rémunération du personnel, les charges sociales salariales et les rémunérations de gérance dont celle des patentés dans la limite de trois cent mille (300 000) francs CFP par salarié et par gérant incluant les patentés.

Le montant de l'aide est arrondi à la centaine de milliers de francs la plus proche. Par dérogation à l'article 1237-2 du code des aides pour le soutien de l'économie en province Sud, l'aide accordée peut excéder un million cinq cent mille (1 500 000) francs CFP

* La force majeure est appréciée par les juges notamment le caractère insurmontable. Il est possible qu'en cas de contentieux devant les tribunaux, le caractère insurmontable soit apprécié différemment notamment pour les prochaines semaines. Le caractère irrésistible des déchaînements sociaux comme les émeutes, pillages ou grèves peut être justifié à condition d'être imparable pour la partie qui invoque la force majeure.