

# CND CAS DE FORCE MAJEURE ET CONTRATS

Fiche Covid-19

Centre national de la danse  
Ressources professionnelles  
+33 (0)1 41 839 839  
ressources@cnd.fr  
**cnd.fr**

CN D

Fiche Covid-19

Mise à jour : **08.04.2020**

## **Force majeure et contrats**

La force majeure est définie par l'article 1218 du Code civil : « 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. »

Cette notion trouve à s'appliquer à l'ensemble des contrats du spectacle vivant : contrat de résidence, contrat de coproduction, de cession de droits d'exploitation ou encore de coréalisation.

La jurisprudence et la doctrine ont permis de dégager trois critères cumulatifs qui permettent de caractériser la force majeure : la survenue d'un événement extérieur, imprévisible lors de la conclusion du contrat, et irrésistible dans son exécution. Sa qualification n'est toutefois que rarement retenue par les tribunaux et est appréciée strictement.

## **Focus force majeure et Covid-19**

Le ministre de l'Économie et des Finances, Bruno Le Maire, a annoncé le 29 février 2020 que le coronavirus était un cas de force majeure pour les entreprises, notamment dans les marchés publics passés avec l'État.

Toutefois, peut-on appliquer cette mesure aux relations contractuelles entre des personnes privées ?

### **Un événement imprévisible**

Le critère d'imprévisibilité suppose la survenue d'un événement qui ne pouvait être anticipé au moment de la conclusion du contrat. Le caractère imprévisible de l'épidémie s'apprécie à la date de signature du contrat.

La doctrine semble s'accorder sur le fait que le critère d'imprévisibilité pourrait trouver à s'appliquer aux contrats conclus avant le 30 janvier 2020, date qui correspond à la déclaration du Comité d'urgence du règlement sanitaire de l'OMS qualifiant l'épidémie de coronavirus « d'urgence de santé publique à portée internationale ».

### **Un événement irrésistible ?**

L'événement doit être de nature irrésistible pour permettre de qualifier un cas de force majeure, c'est-à-dire que sa survenance est inévitable et que ses effets sont insurmontables.

Récemment, divers décrets et arrêtés ont eu pour effet d'interdire les rassemblements de plus de 100 personnes (arrêté du 13 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus Covid-19), d'instaurer la fermeture d'établissements recevant du public ou encore d'instaurer un confinement de la population française (décret du 16 mars 2020). Rendant impossibles le maintien d'activités culturelles et artistiques en public, ces décisions prises par les pouvoirs publics pourraient permettre de démontrer la nature insurmontable des effets de l'épidémie.

Pour autant, il convient de rappeler que les tribunaux ont refusé par le passé de reconnaître le caractère irrésistible ou imprévisible d'autres épidémies. Par exemple, ni le virus Ébola, ni l'épidémie de grippe H1N1 en 2009 n'ont été reconnus comme des cas de force majeure par les tribunaux français. À l'heure actuelle, il n'est pas possible d'affirmer avec certitude que l'épidémie de Coronavirus sera constitutive d'un cas de force majeure.

Ce sont les tribunaux qui trancheront sur cette question. Il incombera alors au contractant qui invoque la force majeure de prouver qu'il existe un lien de causalité entre le Coronavirus et l'impossibilité d'exécuter ses obligations.

### **Les effets de la force majeure**

L'article 1218 du Code civil vient préciser les effets de la force majeure :

« 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 ».

Les effets de la force majeure sur l'exécution du contrat sont donc fonction de la durée de l'empêchement ; ce dernier est soit définitif, soit temporaire.

Si l'empêchement est définitif, la force majeure aura un effet libératoire. Cela signifie que les parties sont libérées de leurs obligations respectives, sans que leur responsabilité ne puisse être recherchée. Chacun des contractants prendra à sa charge les frais déjà engagés, sans pouvoir demander à l'autre partie réparation.

Si l'empêchement est temporaire, les parties ne seront pas libérées de leurs obligations. Leur exécution sera simplement suspendue pendant la durée de l'empêchement.

### **Aménagement contractuel de la force majeure**

L'article 1218 du Code civil n'est pas d'ordre public, il est donc possible d'aménager la force majeure dans un contrat. Une clause de force majeure pourra ainsi venir préciser la nature des événements rentrant dans le champ de cette qualification, aussi bien que la durée permettant de distinguer un empêchement temporaire d'un empêchement définitif.

## **Force majeure et contrat de travail**

En principe, un contrat de travail ne peut pas être rompu de manière unilatérale par un employeur, sauf cas limitativement prévus par le Code du travail. Toutefois, dans certaines hypothèses, il est possible de déroger à ces règles. C'est le cas de la force majeure, qui

permet de rompre ou suspendre un contrat de travail, sans engager la responsabilité de l'employeur.

### **Effets de la force majeure sur le contrat de travail**

Si l'empêchement résultant de la force majeure est définitif, le contrat de travail est rompu immédiatement. L'article L.1234-12 du Code du travail dispose que l'employeur d'un salarié en CDI ne sera pas tenu de respecter un délai de préavis, ni de suivre la procédure de licenciement. L'employeur d'un salarié en CDD sera tenu de verser une indemnité compensatrice de congés payés, en revanche, la prime de précarité ne sera pas due.

Si l'empêchement est temporaire, le contrat de travail est suspendu et reprend dès lors que l'empêchement prend fin. Les salariés peuvent bénéficier d'un dispositif de chômage partiel pendant la durée de la suspension (voir fiche Activité partielle).

### **Focus spectacle vivant**

La Convention collective nationale des entreprises privées du spectacle vivant (CCNESPSV) vient préciser les dispositifs du Code du Travail, notamment les effets de la force majeure entraînant un empêchement temporaire dans l'exécution du contrat de travail des artistes-interprètes.

Il est ainsi prévu que, dans l'hypothèse où un « théâtre serait dans l'obligation de fermer temporairement pour cas de force majeure empêchant l'exploitation normale, les appointements des artistes interprètes seront suspendus pendant la durée de cette fermeture. »

Ainsi, hors-tournée, en cas de force majeure entraînant un empêchement temporaire dans l'exécution du contrat de travail, les salaires des artistes interprètes ne seront pas dus. (art. I.16 de l'annexe 1 relative aux exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacle dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique)

En tournée, en revanche, « si le cas de force majeure ne joue qu'une fraction de la durée de la tournée prévue au contrat, l'engagement ne sera que suspendu et il reprendra effet dès la cessation de la cause ayant provoqué l'arrêt des représentations pour le nombre de représentations restant à donner.

Pendant la période d'interruption, les artistes auront droit au paiement de l'indemnité de déplacement stipulée dans leur engagement, sauf dans le cas où l'employeur ferait rentrer la troupe à son point de départ pendant cette même période d'interruption. »

(art. 2.1.9 de l'annexe relative aux producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée)

La Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC) ne comporte pas de mention spécifique liée à l'application de la force majeure, sauf dans son article VI-16 qui indique que la survenance d'un événement de force majeure peut permettre à l'entreprise de recourir à une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel.

## **Que se passe-t-il si un artiste-interprète, technicien ou administratif n'a pas signé de contrat de travail ?**

Les employeurs et salariés du spectacle doivent être vigilants et savoir que, même en l'absence de contrat de travail formalisé et signé, l'engagement est parfois constitué. Il faut distinguer deux situations :

- Si le candidat et l'employeur sont entrés en **pourparlers** sans formaliser les conditions de l'embauche par un écrit, ils ne sont pas liés et les pourparlers peuvent être rompus librement.

- Si l'employeur fait à un candidat une offre sérieuse par écrit (mail, lettre, fax ...) qui reprend les éléments essentiels du contrat de travail (définition du poste, date d'embauche, rémunération et lieu d'exécution du travail) ; la situation relève alors du régime de l'offre de contrat de travail ou de la promesse unilatérale de contrat de travail.

### **- Offre de contrat de travail**

L'acte par lequel un employeur propose un engagement à un candidat et exprime sa volonté d'être lié en cas d'acceptation constitue une offre de contrat de travail. Il s'agit d'une simple offre de contrat, qui ne vaudra contrat de travail qu'en cas d'acceptation par le candidat.

L'employeur peut donc se rétracter si le candidat n'a pas encore reçu l'offre ou s'il ne l'a pas acceptée dans le délai qui lui était imparti.

En revanche, dès son acceptation par le candidat, les parties sont en principe liées par un contrat de travail. La rupture unilatérale par l'employeur s'analyse en licenciement sans cause réelle et sérieuse (CDI) ou en rupture abusive (CDD) ouvrant droit à des dommages et intérêts.

### **- Promesse unilatérale de contrat de travail**

L'acte par lequel un employeur promet un engagement à un candidat constitue une promesse unilatérale de contrat de travail. Elle vaut contrat de travail dès son émission.

Si l'employeur révoque la promesse unilatérale de contrat de travail pendant le délai laissé au salarié pour accepter ou refuser l'engagement, cette révocation n'empêchera pas la formation du contrat de travail et produira dès lors les effets d'un licenciement injustifié.

Mise à jour : 08.04.2020