

CONTRAT DE TRAVAIL – Rupture justifiée par un cas de force majeure consécutif à un incendie – Nouvelles dispositions du Code du travail accordant en ce cas aux salariés une indemnité compensatrice dont le paiement incombe à l'AGS – Existence de la force majeure constituant une question de fond dont la compétence échappe au juge des référés.

COUR D'APPEL DE PARIS (18^e Ch. C) 18 décembre 2003
Sté Météor Exploitation contre R.

FAITS PROCEDURE ET PRETENTIONS DES PARTIES :

Par contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} octobre 2001, Mlle R. a été engagée à compter du 25 juin 2001 par la société Météor Exploitation en qualité de responsable commerciale sociétés.

Par lettre du 31 janvier 2003, Mlle R. s'est vu notifier son licenciement pour les motifs suivants :

"A la suite de notre entretien du mardi 28 janvier 2003 en nos locaux, nous vous informons que nous nous voyons contraints de mettre fin à votre contrat de travail pour le cas de force majeure relatif à l'incendie qui s'est déclenché le 12 novembre 2002 sur notre établissement du Croisic.

Comme cela vous l'a été expliqué, depuis le 12 novembre 2002, date du sinistre ayant endommagé la totalité du troisième et dernier étage du site du Croisic et la quasi totalité des appartements de ce même étage ainsi que les étages inférieurs.

Comme vous le savez également, l'exploitation du Croisic n'a pas repris depuis le 12 novembre 2002 et aucune activité n'est envisageable dans les mois à venir.

Nous nous voyons ainsi dans l'obligation de mettre un terme à votre contrat, et comme nous en sommes convenu d'un commun accord, nous vous dispensons de votre préavis à compter du 14 février 2003."

Mlle R. a saisi en référé le Conseil de prud'hommes de Paris en demandant qu'il soit ordonné à son employeur de lui verser une prime de treizième mois, l'indemnité de congés payés, l'indemnité compensatrice de préavis, et de lui remettre les documents sociaux.

La société Météor Exploitation a admis le bien fondé des demandes à l'exception de celle concernant l'indemnité compensatrice de préavis, soutenant que celle-ci devait être réglée par l'AGS par application de l'article 214 de la loi de modernisation sociale.

L'AGS, intervenante, a fait valoir que ces dispositions n'étaient pas applicables, la force majeure n'étant pas caractérisée.

Par décision du 7 mai 2003, après avoir estimé que le juge des référés n'avait pas le pouvoir d'apprécier le bien fondé du cas de force majeure, la formation de référé a ordonné à la société Météor Exploitation de payer à Mlle R. 8232,32 € titre d'indemnité de préavis:

La société a fait appel de cette décision et, dans ses conclusions du 14 novembre 2003, elle demande à la Cour de constater que la rupture du contrat de travail reposait sur un cas de force majeure, de dire qu'ainsi la demande de Mlle R. se heurtait à une contestation sérieuse, de la renvoyer à mieux se pourvoir, d'ordonner le remboursement de la somme versée en exécution de la décision, et de condamner l'intimée à lui verser une indemnité de procédure de 300 €.

MOTIVATION :

L'article L. 122-9-1 du Code du travail, tel qu'introduit dans ce code par l'article 214 de la loi 2002-73 du 17 janvier 2002, dispose que le salarié dont le contrat est rompu pour cas de force majeure en raison d'un sinistre a droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal à celui qui aurait résulté de l'application des articles L. 122-8 et L. 122-9.

Selon l'article L. 143-11-1 du même code, dans sa rédaction résultant de la loi précitée, tout employeur doit assurer ses salariés contre le risque de rupture du contrat de travail pour cause de force majeure consécutive à un sinistre, l'assurance couvrant les sommes dues en application de l'article L. 122-9-1.

Il résulte enfin de l'article L. 143-11-7-1 que l'employeur des salariés entrant dans les prévisions de l'article L. 122-9-1 transmet le justificatif de la créance prévue par ce texte à l'AGS, celle-ci devant verser le montant de l'indemnité correspondante aux salariés dans les cinq jours suivant la réception de la demande ; en cas de refus de règlement par l'AGS pour quelque cause que ce soit, cet organisme doit faire connaître ce refus au salarié, lequel peut saisir du litige le Conseil de prud'hommes.

Il ressort de ces textes, d'une part, que désormais le salarié dont le contrat est rompu pour cas de force majeure a droit aux indemnités de préavis et de licenciement, d'autre part que le paiement des sommes correspondantes est assuré par l'AGS

laquelle a la faculté d'en refuser le versement si elle estime que le cas de force majeure n'est pas caractérisé.

En l'occurrence, pour conclure à l'applicabilité des dispositions légales rappelées ci-dessus, la société Météor Exploitation fait valoir que Mlle R. s'occupait uniquement de la commercialisation des hôtels et restaurants constituant l'ensemble immobilier "Météor Saint Goustan" lequel a été ravagé, le 12 novembre 2002 par un important incendie dont les conséquences interdisent toute exploitation pendant de très longs mois voire plusieurs années.

Mlle R. fait observer que son contrat de travail prévoyait qu'elle était affectée au siège social de la société à Paris, faisant ainsi valoir que la résidence sinistrée n'était pas le seul établissement du groupe dont elle commercialisait les prestations et que cette résidence, qui n'avait été détruite que partiellement, avait rouvert ses portes au public pour l'été 2003.

L'AGS reprend cette argumentation en insistant sur le caractère partiel de la destruction des locaux, et sur la réouverture de l'établissement après l'exécution des travaux de remise en état.

Il s'ensuit qu'il existe une contestation sérieuse sur la réalité de la force majeure, laquelle, permettant à l'employeur de s'exonérer de tout ou partie des obligations nées de la rupture d'un contrat de travail, s'entend de la survenance d'un événement extérieur irrésistible, ayant pour effet de rendre impossible la poursuite dudit contrat.

L'existence d'une telle contestation exclut qu'en référé, le paiement de l'indemnité de préavis de Mlle R. puisse être mis à la charge de l'AGS.

En revanche, faute par l'employeur d'établir que de manière non sérieusement contestable l'obligation du versement de cette indemnité pèse sur l'AGS, il devra en assurer le paiement par provision, étant observé que l'indemnité en cause sera définitivement à sa charge dans l'hypothèse où la force majeure serait écartée par les juges du fond de l'affaire.

L'ordonnance entreprise sera confirmée.

Il y a lieu d'accorder à Mlle R. une indemnité de procédure de 800 €.

PAR CES MOTIFS :

Confirme la décision attaquée,

Condamne la société Météor Exploitation aux dépens et au paiement à Mlle R. d'une somme de 800 € sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(M. Feydeau, prés. - Mes Grandcourt, Sève-Chaussée, Gaudillière, av.)

NOTE.

Certaines dispositions peu connues de la loi de modernisation sociale concernent les droits des salariés en cas de rupture de leur contrat de travail pour cause de force majeure consécutive à un sinistre. Elles font l'objet d'une modification des titres II et IV du Livre premier du Code du travail.

Traditionnellement, l'inexécution d'un contrat, en raison d'un fait échappant à la volonté des parties et dont la survenance est irrésistible et imprévisible, les délie de leurs obligations réciproques. En particulier, appliqués au contrat de travail, ces principes feront que sa rupture du fait de l'impossibilité de continuer son exécution ne sera pas imputable à l'employeur qui sera dispensé de verser les indemnités de préavis et de licenciement (Cass. Soc. 28 févr. 1973, JCP 1973.II.1560, note Saint-Jours).

La loi de modernisation sociale est venue mettre fin à cette conséquence. En effet, dans un article L. 122-9-1 nouveau du Code du travail, *"le salarié dont le contrat de travail à durée indéterminée est rompu pour cas de force majeure en raison d'un sinistre, a droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal à celui qui aurait résulté de l'application des articles L. 122-8 et L. 122-9."*

Une disposition parallèle pour les contrats à durée déterminée résulte d'un article L. 122-3-4-1. Dans ce cas, l'indemnité compensatrice due est égale à l'indemnité prévue à l'article L. 122-3-8 pour la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée, c'est-à-dire le montant des salaires restant dus jusqu'à l'arrivée du terme, sans préjudice précise ce texte de l'indemnité de précarité de l'article L. 122-3-4.

Les employeurs débiteurs des indemnités compensatrices doivent assurer leurs salariés contre le risque de rupture dû pour cause de force majeure consécutive à un sinistre. L'article L. 143-11-1 a été modifié en conséquence. Ce risque s'ajoute à celui de non paiement des créances salariales à la suite de procédures collectives. Ce sera aux institutions mises en place, conformément à l'article 143-11-4, c'est-à-dire l'AGS, qu'en incombera leur paiement lorsque le risque couvert se réalisera.

La mise en œuvre de cette assurance n'intervient pas dans le cadre des procédures prévues pour l'assurance insolvabilité puisqu'elle se déroule en principe en l'absence de toute procédure de redressement ou de liquidation judiciaires. Elles pourront sans doute se cumuler si le sinistre entraîne la cessation des paiements de l'entreprise et son dépôt de bilan.

Il appartient à l'employeur, conformément aux dispositions d'un article L. 143-11-7-1 nouveau, de notifier à l'AGS le montant des indemnités dues qu'elle doit régler directement au salarié dans les cinq jours qui suivent.

En pratique, ce qui déclenchera le fonctionnement de l'assurance aura été la survenance du sinistre dont les conséquences sur l'exécution du contrat de travail présenteront les caractères de la force majeure. La notion du sinistre doit s'entendre extensivement. Il ne s'agira pas seulement des incendies mais aussi des explosions, attentats, catastrophes naturelles, etc., c'est-à-dire de tout fait matériel dont la réalisation échappe aux parties au contrat.

L'espèce ci-dessus rapportée, concernant un incendie au lieu du travail, posait la question de savoir si cet incendie était constitutif de la force majeure.

La salariée le déniait en faisant valoir que l'établissement incendié n'était pas le seul où elle exerçait ses fonctions, qu'il n'avait été que partiellement détruit et avait fait l'objet d'une réouverture quelques mois plus tard. Elle entendait obtenir le paiement des indemnités de rupture (préavis et licenciement).

L'employeur invoquait alors l'article 219 de la loi de modernisation sociale pour reporter sur l'AGS la charge de ces indemnités. Cette dernière, reprenant les faits avancés par la salariée, contestait la réalité de la force majeure en la circonstance. Il est à relever sur ce point que pour la Cour de cassation l'incendie peut justifier à lui seul la rupture du contrat de travail s'il entraîne la destruction totale des installations d'une société et qu'il en résulte un arrêt durable d'activité (Cass. Soc. 30 avril 1997, RJS 1997-609 n° 927). Par contre, la force majeure n'est pas admise si ce n'est pas le cas (Cass. Soc. 3 mars 1993, D. 1994 somm. 300).

Ce débat n'a pas connu de conclusion en l'espèce, la demanderesse ayant utilisé la voie du référé prud'homal, la question a été jugée comme un problème de fond qui ne pouvait être tranché par le juge des référés, successivement tant par le Conseil des prud'hommes que par la Cour d'appel.

Toutefois, la Cour d'appel condamne l'employeur au paiement par provision de l'indemnité de préavis en faisant observer que dans l'hypothèse où la force majeure ne serait pas retenue, il en supporterait définitivement la charge ; on peut ajouter que la rupture du contrat, si elle n'est pas justifiée par la force majeure, constituera un licenciement qui aurait toute chance d'être jugé sans cause réelle et sérieuse.

Francis Saramito