

Dispositif conforme aux motifs.

Siég. : Mme A. Fry, MM. D. Janssens et E. Di Panfilo.  
Plaid. : M<sup>es</sup> C. Jaminon (*loco* Fr. Schroeder) et B. Debrus.

Greffier : Mme N. Piens.

J.L.M.B. 25/138

## Observations

### La rupture du contrat de travail pour force majeure en cas de poursuite partielle des activités de l'employeur et de transfert d'entreprise

1. L'arrêt annoté aborde la rupture d'un contrat de travail pour force majeure. L'employeur exploitait deux librairies touchées par les inondations de juillet 2021 qui l'ont conduit à mettre l'ensemble de son personnel en chômage économique. Quelques mois plus tard, il a vendu le point de vente auquel la travailleuse concernée était affectée, tout en la maintenant en chômage économique, avant de lui notifier la rupture du contrat pour force majeure.

2. La cour n'a pas suivi le point de vue de l'employeur, estimant que la fin du contrat ne résultait pas « directement » des inondations, mais d'un choix de l'employeur. En effet, ce dernier a poursuivi l'exploitation de l'un des établissements de la société et a adopté un comportement contraire aux effets du transfert d'entreprise, à savoir le transfert de plein droit du contrat de l'employée dont il s'est séparé ensuite. La cour a jugé que l'exécution du contrat n'était pas devenue impossible, mais seulement plus difficile et onéreuse. Elle considère que l'employeur a procédé au licenciement de la travailleuse et l'a condamné à lui verser une indemnité compensatoire de préavis.

Cet arrêt suscite l'intérêt quant à la question de l'existence de la force majeure lorsque l'employeur dispose de plusieurs sites d'exploitation, question qui suppose d'avoir défini préalablement les conditions de la force majeure susceptible d'entraîner la fin du contrat. Nous dirons également quelques mots de la rupture du lien causal entre les inondations et la fin de la relation contractuelle.

#### **1. La force majeure susceptible d'entraîner la fin d'un contrat**

3. La dissolution du contrat de travail pour cause de force majeure est visée à l'article 32, 5°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Puisque celui-ci ne définit pas cette notion<sup>8</sup>, il faut se tourner vers le sens qu'elle reçoit en droit civil. La tâche de la définir a longtemps été abandonnée à la doctrine<sup>9</sup> et la jurisprudence avant d'être reprise dans le livre 5 du Code civil<sup>10</sup>. Classiquement, elle était entendue comme l'événement qui a pour effet de rendre impossible l'exécution d'une obligation, indépendamment de la volonté du débiteur<sup>11</sup>. À présent, cette définition est consacrée à l'article 5.226, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code civil qui dispose que : « *Il y a force majeure en cas d'impossibilité pour le débiteur, qui ne lui est pas imputable, d'exécuter son obligation. À cet égard, il est tenu compte du caractère imprévisible et inévitable de l'obstacle à l'exécution* ».

<sup>8</sup> W. RAUWS, *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst : nietigheid, ontbinding en overmacht*, Anvers, Kluwer, 1987, p. 658.

<sup>9</sup> H. DE PAGE, *Traité élémentaire de droit civil belge*, t. II, 3<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Bruylant, 1964, p. 595.

<sup>10</sup> P.-A. FORIERS, « Force majeure et imprévision », in *La réforme du droit des obligations*, Th. Derval, R. Jafferai et B. Kohl (coord.), Bruxelles, Larcier, 2023, p. 332.

<sup>11</sup> Cass., 9 décembre 1976, *Pas.*, 1977, I, p. 408 ; Cass., 28 novembre 1984, *Pas.*, 1985, I, p. 390 ; Cass., 9 octobre 1986, *Pas.*, 1987, I, p. 153 ; Cass., 16 mars 1998, *Pas.*, 1998, I, p. 343 ; P. WÉRY, *Droit des obligations*. vol. 1 : *Théorie générale du contrat*, 3<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Larcier, 2021, pp. 578-579 ; J.-Fr. GERMAIN, Y. NINANE et J. VAN ZUYLEN, « La force majeure dans le droit commun des obligations contractuelles », in *La force majeure. État des lieux*, I. Bouiouiouklev (coord.), Limal, Anthemis, 2013, p. 9.

Il convient cependant de noter que le livre 5 du Code civil ne s'applique pas aux litiges en cours au moment de son entrée en vigueur. En effet, contrairement aux règles ordinaires du droit transitoire<sup>12</sup>, les nouvelles dispositions ne s'appliquent pas aux effets futurs des actes juridiques et faits juridiques survenus avant leur entrée en vigueur<sup>13</sup>.

La Cour de cassation, suivie par les juridictions de fond, considère que l'obstacle ne doit pas rendre uniquement l'exécution plus difficile ou plus onéreuse<sup>14</sup>. La doctrine majoritaire estime toutefois que l'impossibilité d'exécution doit être évaluée de façon raisonnable et humaine<sup>15</sup>. On parle alors d'une impossibilité relative<sup>16</sup>, et non d'une impossibilité absolue<sup>17</sup>. L'article 5.226 reste muet sur le caractère absolu ou relatif de l'impossibilité. Les travaux préparatoires témoignent d'une volonté de maintenir l'interprétation doctrinale antérieure<sup>18</sup>.

Sous l'empire de l'ancien Code civil, le caractère imprévisible et inévitable de l'obstacle servait à déterminer si l'impossibilité d'exécution pouvait être imputée au cocontractant<sup>19</sup>. Dans le même esprit, l'article 5.226 consacre désormais ces éléments comme critères d'appréciation de l'imputabilité<sup>20</sup>.

L'employeur ne peut invoquer la fin du contrat pour cause de force majeure que si l'impossibilité de l'exécuter est définitive et non temporaire<sup>21</sup>. D'ailleurs, cette dernière hypothèse est exclue par l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 qui dispose que le contrat est suspendu lorsque l'impossibilité d'exécution est momentanée.

Enfin, la force majeure opère de plein droit, c'est-à-dire sans recours préalable au juge<sup>22</sup>. Toutefois, la rupture du contrat pour force majeure doit être constatée par la partie qui s'en prévaut pour produire ses effets sinon le contrat se poursuit<sup>23</sup>.

## 2. La force majeure et la poursuite partielle de l'activité

4. Pour considérer, dans l'arrêt annoté, que l'employeur avait échoué à démontrer qu'au jour de la rupture du contrat, l'exécution de celui-ci était devenue définitivement impossible en raison d'un cas de force majeure, la cour a retenu le fait que l'une des librairies avait rouvert et que plusieurs membres du personnel avaient

<sup>12</sup> Article 1.2 du Code civil.

<sup>13</sup> Article 64 de la loi du 28 avril 2022 portant le livre 5 « Les obligations » du Code civil ; P. WÉRY, « Vue d'ensemble sur les livres 1<sup>er</sup> "Dispositions générales" et 5 "Les obligations" du Code civil », in B. KOHL et P. WÉRY (dir.), *Le nouveau droit des obligations*, coll. CUP, vol. 216, Liège, Anthemis, 2022, p. 37. Le livre 5 est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023.

<sup>14</sup> Cass., 23 février 1967, *Pas.*, 1967, I, p. 782 ; C. trav. Liège, 25 janvier 1989, *R.D.S.*, 1989, p. 218.

<sup>15</sup> P. WÉRY, *Livre 5 du Code civil : les obligations : les sources des obligations*, Bruxelles, Larcier, 2024, p. 877 ; J.-Fr. GERMAIN, Y. NINANE et J. VAN ZUYLEN, *op. cit.*, pp. 29 et s. ; H. DE PAGE, *op. cit.*, p. 601.

<sup>16</sup> J. VAN ZUYLEN, *La force majeure contractuelle revisitée*, Bruxelles, Larcier-Intersentia, 2025, p. 64 ; FI. GEORGE et al., *Manuel de droit des obligations*, Bruxelles, Larcier-Intersentia, 2024, p. 612.

<sup>17</sup> Pour des développements sur cette controverse, voy. J. VAN ZUYLEN, *op. cit.*, pp. 64 et s. ; P. WÉRY, *Livre 5 du Code civil : les obligations : les sources des obligations*, *op. cit.*, pp. 873-874.

<sup>18</sup> Proposition de loi portant le livre 5 « Les obligations » du Code civil, *Doc. parl.*, Chambre, 2020-2021, n° 1806/001, p. 261. Dans le même sens, I. CLAEYS et T. TANGHE, *Nieuw algemeen contractenrecht*, Bruxelles, Intersentia, 2023, p. 868 ; Th. VANSWEEVELT et B. WEYTS (dir.), *Handboek. Verbintenissenrecht*, 2<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Larcier-Intersentia, 2023, p. 434 ; P.-A. FORIERS, *op. cit.*, p. 330. *Contra* : L. CORNET, « Changement de circonstances, force majeure et abus de droit : comment faire bon ménage à trois ? », *R.G.D.C.*, 2023, pp. 131 et s.

<sup>19</sup> FI. GEORGE et al., *op. cit.*, p. 611 ; P. WÉRY, *Droit des obligations*, vol. 1 : *Théorie générale du contrat*, *op. cit.*, pp. 579-580.

<sup>20</sup> P. WÉRY, *Livre 5 du Code civil : les obligations : les sources des obligations*, *op. cit.*, p. 878 ; FI. GEORGE et al., *op. cit.*, p. 611 ; P.-A. FORIERS, *op. cit.*, p. 332.

<sup>21</sup> Cass., 10 janvier 1994, *Pas*, 1994, I, p. 13 ; I. CLAEYS et T. TANGHE, *op. cit.*, p. 879.

<sup>22</sup> J. VAN ZUYLEN, *op. cit.*, pp. 401-404 ; CLAEYS et T. TANGHE, *op. cit.*, p. 887.

<sup>23</sup> J. CLESSE et F. KÉFER, *Manuel de droit du travail*, 2<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Larcier, 2018, p. 404 ; C. trav. Gand, 12 décembre 1988, *R.W.*, 1988-1989, p. 1437, note W. RAUWS ; C. trav. Mons, 23 mars 2022, *J.T.T.*, 2022, p. 305.

repris le travail. Nous pouvons donc nous demander si la poursuite partielle de l'activité commande à l'employeur de conserver l'ensemble de son personnel à son service.

L'un des principes de la rupture pour force majeure est que l'obstacle à l'exécution du contrat doit être insurmontable. Ce principe est appliqué avec plus ou moins de souplesse selon les juridictions. En effet, la cour du travail de Bruxelles a déjà considéré qu'il n'était pas requis que l'obstacle à la continuation du contrat soit insurmontable et définitif dans un cas où l'employeur, dont l'un des sièges d'exploitation avait été touché par un incendie, avait fait le choix de ne pas affecter les indemnités d'assurance à la reconstruction du bâtiment et à la reprise de l'activité<sup>24</sup>. Néanmoins, il a également été décidé qu'un incendie ne permettait pas de mettre fin au contrat de travail pour force majeure dès lors que l'employeur, qui avait poursuivi ses activités sur un autre site, ne démontrait pas que l'exécution du contrat était devenue définitivement impossible<sup>25</sup>.

Plus récemment, le tribunal du travail de Liège<sup>26</sup> a admis la dissolution du contrat de travail pour force majeure dans le cas d'une entreprise sinistrée par des inondations en dépit du fait qu'elle exerçait une autre activité sur un autre site resté opérationnel. La juridiction liégeoise a jugé qu'il n'était pas nécessaire que la force majeure produise ses effets immédiatement, le personnel pouvant être occupé pendant les travaux d'évacuation<sup>27</sup>.

Une autre juridiction a décidé que le surplus de personnel consécutif à l'arrêt d'une partie de l'activité est un critère qui permet de conclure à la dissolution pour force majeure<sup>28</sup>.

Compte tenu de ce qui vient d'être exposé, l'arrêt commenté peut surprendre puisque le personnel était en surnombre et que l'employeur n'avait plus qu'un seul point de vente. Dans cette situation, l'employeur pouvait-il raisonnablement maintenir tous ses employés à son service ? La réponse est affirmative selon la cour.

5. Dans le prolongement de cette difficulté se pose la question de l'influence des indemnités d'assurance sur la poursuite du contrat en cas de force majeure.

La Cour de cassation considère que le caractère momentané ou définitif de l'impossibilité de poursuivre l'exécution du contrat s'apprécie en considération de la situation créée par l'événement fortuit<sup>29</sup>. Selon la Cour, les indemnités d'assurance payées à la suite du sinistre sont sans influence sur l'existence de la cause étrangère et sur les conséquences juridiques qu'elle a engendrées en ce qui concerne le contrat de travail.

Il n'y a toutefois pas d'unanimité au sein de la jurisprudence des juges du fond sur la prise en compte ou non des indemnités d'assurances dans l'appréciation de la possibilité de poursuivre l'exécution du contrat. Certaines juridictions suivent la position de la Cour de cassation<sup>30</sup>, mais d'autres pas<sup>31</sup>.

<sup>24</sup> C. trav. Bruxelles, 12 novembre 2008, *J.T.T.*, 2009, p. 56.

<sup>25</sup> Cass., 23 février 1967, *Pas.*, 1967, I, p. 782 ; C. trav. Liège, div. Liège, 30 août 2016, *cette revue*, 2017, p. 748.

<sup>26</sup> Trib. trav. Liège, div. Liège, 21 novembre 2022, *cette revue*, 2023, p. 770.

<sup>27</sup> Voy. aussi C. trav. Gand, 13 avril 1987, *R.W.*, 1987-1988, p. 224 ; C. trav. Bruxelles, 12 novembre 2008, *J.T.T.*, 2009, p. 56 ; Trib. trav. Mons, 25 novembre 1985, *J.T.T.*, 1986, p. 246.

<sup>28</sup> Trib. trav. Mons, 25 novembre 1985, *J.T.T.*, 1986, p. 246.

<sup>29</sup> Cass., 10 novembre 1976, *J.T.T.*, 1977, p. 285.

<sup>30</sup> C. trav. Bruxelles, 12 novembre 2008, *J.T.T.*, 2009, p. 56 ; Trib. trav. Liège, 24 mars 1983, *J.L.*, 1983-1984, p. 261 ; Trib. trav. Liège, div. Liège, 21 novembre 2022, *cette revue*, 2023, p. 770.

<sup>31</sup> C. trav. Anvers, 17 décembre 1990, *J.T.T.*, 1991, p. 196 ; C. trav. Liège, div. Liège, 30 août 2016, *cette revue*, 2017, p. 748 ; Trib. trav. Nivelles, 8 février 2007, *J.T.T.*, 2007, p. 179.

Dans la décision commentée, la cour ne semble pas tirer de conclusions de la perception d'indemnités d'assurance par l'employeur de sorte qu'on peut penser qu'elle n'a pas estimé utile de la prendre en considération pour apprécier la réalité de l'impossibilité d'exécuter le contrat de travail. De notre côté, nous souscrivons à la position selon laquelle le paiement des indemnités d'assurance ne couvre que rarement l'intégralité du préjudice subi et constitue, par ailleurs, une compensation d'un dommage subi dans le patrimoine de l'employeur<sup>32</sup>. La question de l'affectation des indemnités devrait être totalement étrangère dans l'analyse de la rupture du contrat de travail pour force majeure.

### **3. La force majeure et le lien causal avec la rupture du contrat**

6. La poursuite de l'activité n'est pas le seul élément retenu par la cour en défaveur de l'employeur. En effet, l'arrêt ne reconnaît pas que l'événement imprévu, les inondations dans le cas d'espèce, a entraîné la rupture du contrat de travail.

Là où le bât blesse selon la cour, c'est que l'employeur a cédé le fonds de commerce de la librairie où travaillait l'employée, opération qui s'analyse en un transfert d'entreprise au sens de la convention collective de travail n° 32bis. La cour juge que c'est un choix de l'employeur d'avoir conservé l'employée à son service en dépit des effets du transfert et que, par conséquent, la dissolution n'a pas eu lieu en raison des inondations. Lors d'un transfert d'entreprise, les contrats de travail sont transférés automatiquement au cessionnaire à la date du transfert<sup>33</sup>. La Cour de justice a eu l'occasion de préciser que le transfert de plein droit du contrat de travail s'opérait du seul fait du transfert de l'entreprise, malgré la volonté contraire du cédant ou du cessionnaire<sup>34</sup>. Ainsi, l'employeur n'a pas la capacité juridique de s'opposer aux effets du transfert.

Dans l'espèce annotée, c'est donc à tort que le cédant a continué d'exercer ses prérogatives d'employeur ainsi que l'a très justement relevé la cour. Toutefois, les actes posés par le cédant pouvaient-ils trouver effet s'il n'était pas capable de les poser ? Pouvaient-ils avoir pour effet de maintenir un lien juridique avec la travailleuse ? L'on peut en douter. Il paraît possible de soutenir au contraire que le transfert du contrat au cessionnaire a ôté au cédant sa qualité d'employeur (article 2, 2°, de la C.C.T. n° 32bis). Le maintien en chômage économique et la rupture pour force majeure ont alors émané d'une personne sans pouvoir juridique pour poser ces actes de sorte que le contrat de travail n'a pas été rompu par le cédant et s'est poursuivi sans discontinuité au service du cessionnaire.

Martin MOREAU  
Assistant à l'ULiège

<sup>32</sup> Trib. trav. Liège, div. Liège, 21 novembre 2022, *cette revue*, 2023, p. 770.

<sup>33</sup> F. KÉFER, *Les transferts d'entreprise. Étude de droit du travail belge et européen*, Limal, Anthemis, 2019, p. 63. Il faut réserver l'hypothèse où le travailleur s'oppose au transfert (C.J.C.E., *Katiskas e.a. c. Konstantinidis e.a.*, 16 décembre 1992, C-132/91, C-138/91 et C-139/91, point 33).

<sup>34</sup> C.J.C.E., arrêt *Rotsart de Hertaing c. Benoidt S.A. et IGC Housing Service S.A.*, 14 novembre 1996, C-305/94, point 21.