

Licenciement force majeure

Par **souhaitable**, le **28/06/2013** à **19:09**

bonjour, svp,j'aimerais vous demander comment vous allez qualifier ce cas:

Mr X est serveur dans un café depuis 8 ans.Il est sous CDI et gagne bien sa vie, il y a quelques jours, alors qu'il était en train de travailler comme d'habitude avec ses collègues, il a été surpris par la force publique qui vient exécuter une décision judiciaire d'expulsion en faveur du propriétaire du local commercial. En effet ce dernier avait refusé de renouveler le bail commercial en offrant une indemnité d'éviction au propriétaire du café afin de prendre son local.Par conséquent, Mr X et ses collègues se trouvent subitement sans emploi.

Que pensez vous de la situation de MR X?

J'aimerais juste un fil conducteur pour trouver la bonne réponse, j'ai du mal à qualifier la situation, serait il un cas de force majeure?

Merci

Par **gregor2**, le **28/06/2013** à **19:46**

Bonjour, la force majeure peut être envisagée dans de nombreux cas (pour ce que je sais) tant que sont réunis les éléments qui la constituent (évènement extérieur imprévisible irrésistible).

Attention on aborde la force majeure dans des cas d'exonération de responsabilité, si vous tenez à l'utiliser il vous faudra trouver qui peut s'en prévaloir ...

Le serveur n'a pas à s'exonérer de quoi que ce soit, quant au locataire on peut penser qu'il a été prévenu à l'avance du non renouvellement du bail ...

L'idée dans un tel cas pratique c'est "qu'est ce que mr X peut demander, à qui et à quel titre ?".

Pourquoi évoquez vous la force majeure, c'est le professeur qui l'impose ?

Par **souhaitable**, le **28/06/2013** à **19:54**

non, c'est pas le prof, la question est la suivante: que pensez vous de la situation de Mr X?
quels sont ses droits? justifiez votre réponse

j'ai évoqué la force majeure, pour exonérer l'employeur de l'indemnité du préavis, celle du licenciement, des dommages intérêts.

Donc reste seule l'indemnité des congés annuels non payés

Par **Jay68360**, le **28/06/2013** à **21:54**

Bonsoir,

La force majeure n'est pas une cause de rupture du CDI, elle l'est pour le CDD, je pense plutôt que votre professeur voulait que vous parliez du licenciement sans cause réelle et sérieuse et des conséquences qu'il emporte, notamment indemnitaire en fonction de l'ancienneté du salarié (+ ou - d'un an).

De plus, comme le souligne gregor, la force majeure est une cause exonératoire de responsabilité, responsabilité qui serait ici engagée pour méconnaissance des obligations de l'employeur découlant du contrat de travail.

Mais, elle ne pourrait pas être constituée en faveur de l'employeur, déjà parce qu'elle n'a aucune incidence sur les points que vous évoquez, elle ne priverait pas l'employeur de la possibilité d'indemniser son salarié pour la perte injustifiée de son emploi, elle n'est d'ailleurs pas envisageable pour toutes les obligations qui entraînent versement d'une somme d'argent en général.

De plus l'imprévisibilité et l'extériorité font manifestement défaut, la décision de justice condamnant vraisemblablement l'employeur qui avait reçu versement d'une prime d'éviction et savait donc parfaitement que le bail prenait fin.

Par **souhaitable**, le **28/06/2013** à **22:26**

ok, merci, je vois à peu près votre raisonnement.

Merci pour l'aide.

J'aimerais demander vos points de vue, sur un autre cas, lorsqu'un salarié qui travaille dans une entreprise pendant 5 ans, a été objet d'une plainte pour incitation à la débauche, qui est déposée par son collègue Z, elle prétend que le salarié harcèle sexuellement en lui envoyant des SMS.

Le Mr a été innocenté grâce à deux salariés, lesquels ont témoigné en sa faveur.

Cependant, malgré cette relaxe par le juge pénale, l'employeur veut le licencier pour faute grave surtout qu'une autre salariée, Y, est prête à témoigner en faveur de Z, Mme Y prétend qu'elle a lu les SMS envoyés à Z par le salarié et que ce dernier avait déjà fait la même chose avec une autre collègue D.

Est ce que l'employeur dispose d'un motif valable pour licencier Ahmed?