

## Fiche pratique Santé travail pendant la crise sanitaire

### FICHE 10

#### ➔ CAS DE FORCE MAJEURE ? NON.

Le cas de force majeure est généralement utilisé pour échapper à ses obligations sur les ruptures de contrats, les mauvaises conditions de travail, les conséquences financières... Vis-à-vis de l'épidémie dans l'entreprise, il n'y a pas de « cas de force majeure », pourquoi ?



**Sa définition est précise juridiquement, il faut réunir 3 conditions :**

1. Un événement imprévisible,
  2. Un événement irrésistible,
  3. Un événement extérieur.
- L'évènement n'est pas imprévisible dans l'entreprise.
- Le débat est clos depuis la connaissance de l'avancée de l'épidémie.
- L'évènement dans l'entreprise n'est pas irrésistible.

Il est lié à la volonté ou pas de poursuivre l'activité, qui de plus est contestable pour les activités non vitales.

Selon le discours officiel, les « gestes barrière » suffisent à supprimer le risque, c'est bien ce qu'on nous explique. De véritables mesures de prévention (Masques, dépistage, désinfection...) en viendraient à bout.

Le Covid 19 est classé en catégorie 3 dans la réglementation, c'est-à-dire les maladies où il existe soit une prévention ou à de « bonnes pratiques » adaptées, soit un remède efficace. Il est donc « résistible », réglementairement parlant.

- L'évènement n'est pas seulement extérieur.

Ce qui signifierait que le risque provient exclusivement de l'extérieur et qu'il n'y a pas de risque de transmission à l'intérieur.

**LE CAS DE FORCE MAJEURE EST LA VERSION CONTEMPORAINE DE LA MALÉDICTION, DU MAUVAIS SORT, DE LA VOLONTÉ DES DIEUX, NE NOUS LAISSONS PAS BERNER.**



**AVEC LA LOI-TRAVAIL  
VIVRE OU  
TRAVAILLER**

