



# CALENDRIER DE L'AVENT

*Droit social*



14



Marie-Véronique Lumeau  
[mvlumeau@woogassocies.com](mailto:mvlumeau@woogassocies.com)  
Tel : 01 44 69 25 50



# JOUR N°14- CDD : LA FORCE MAJEURE, UNE EXCEPTION VRAIMENT EXCEPTIONNELLE



Un CDD est en cours... pile au moment où la pandémie du Covid-19 bouleverse toute l'activité. Panique à bord : "On ne peut plus travailler, c'est forcément de la force majeure !" L'employeur rompt donc le CDD avant son terme. Le salarié proteste : "Impossible d'exécuter le contrat ? Vraiment ?"

**Question du jour : la pandémie du Covid-19 pouvait-elle justifier la rupture anticipée d'un CDD ?**

**Réponse de la Cour : non... sauf événement vraiment imprévisible et insurmontable.**

Par principe, un CDD ne peut être rompu avant son terme que dans trois cas :

- faute grave,
- force majeure,
- inaptitude constatée par le médecin du travail.

La force majeure suppose un événement :

- imprévisible,
- irrésistible,
- extérieur,
- rendant impossible l'exécution du contrat.

**Ce que décide la Cour :**

La pandémie de Covid-19, bien qu'exceptionnelle, ne permettait pas à l'employeur de rompre un CDD pour force majeure. **Elle n'était ni totalement imprévisible, ni irrémédiable, et n'empêchait pas l'exécution du contrat au sens strict** (Cass. soc., 8 oct. 2025, n°24-13.962).



**Le + de l'avocat :** la force majeure est une exception rarissime. Avant toute rupture anticipée d'un CDD, faites vérifier la situation : un faux "cas de force majeure" se transforme très vite en rupture abusive... et en coût imprévu.