

La condition résolutoire dans le contrat de travail

En vertu de l'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, le contrat de travail peut prendre fin par le jeu des modes généraux d'extinction des obligations, tels que le terme, la force majeure ou la résolution judiciaire.

Le contrat de travail peut donc en principe prendre fin également par l'effet d'une condition résolutoire, c'est-à-dire une clause prévoyant que le contrat prendra fin si un événement futur et incertain se produit (article 1183 du Code civil).

L'article 36 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit toutefois expressément que sont nulles les conditions résolutoires qui ont pour objet le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle.

Outre cette restriction légale, la validité de la condition résolutoire inscrite dans le contrat de travail est soumise d'une façon générale à la limite suivante : elle ne peut avoir pour effet de permettre à l'employeur de contourner les règles impératives applicables aux contrats de travail.

Ces règles ayant pour objet de protéger le travailleur, on ne pourrait en effet admettre que, par le biais de conditions résolutoires inscrites dans le contrat de travail, l'employeur se dispense de les respecter.

Ainsi, par exemple :

- n'est pas valable la condition résolutoire qui porte sur un événement qui, en vertu de la loi sur le contrat de travail, est une cause de suspension du contrat de travail, tel que la maladie, le congé de maternité, les vacances annuelles,...
- n'est pas valable la condition résolutoire qui aurait pour effet de mettre fin au contrat de travail en raison d'un événement auquel la loi attache une protection contre le licenciement, comme par exemple, la grossesse, la demande de congé parental, le dépôt d'une plainte pour harcèlement, la candidature à un mandat de représentant du personnel,...
- n'est pas valable la condition résolutoire qui aurait pour effet de contourner les règles impératives relatives au licenciement.

Ainsi, une condition résolutoire qui aurait pour effet de mettre fin au contrat de travail si le travailleur commet une faute grave n'est pas valable car elle permettrait à l'employeur d'éluider les obligations de forme et de délai inscrites dans l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

De la même façon, une condition résolutoire n'est pas valable si sa réalisation dépend exclusivement de la volonté de l'employeur (condition dite « purement potestative »). Admettre la validité d'une telle clause permettrait en effet à l'employeur d'outrepasser le cadre légal strict régissant le droit de licenciement de l'employeur. L'employeur pourrait de cette façon faire en sorte que l'événement visé se réalise afin que le contrat de travail prenne fin et ainsi se dispenser de respecter les règles relatives au respect d'un préavis ou au paiement d'une indemnité de rupture.

En revanche, la jurisprudence admet la validité des conditions résolutoires dont la réalisation dépend en partie seulement de la volonté de l'employeur (condition dite « simplement potestative »).

A titre d'exemple, ont été considérées comme valables par la jurisprudence les conditions résolutoires suivantes :

- la clause prévoyant que le contrat de travail d'un enseignant prendra fin de plein droit, sans indemnité ni préavis, en cas de refus par le ministère de la dérogation en matière de titre de capacité pour le subventionnement de l'emploi ;
- la clause selon laquelle le contrat de travail prendra fin le lendemain du jour de l'inventaire de remise du magasin ;
- la clause prévoyant que le contrat de travail de remplacement se terminera lorsque prendra fin l'absence du remplacé ou la fin de son contrat suite à son décès ;
- la condition résolutoire liée à la réussite d'un examen lequel doit, en vertu du règlement, être organisé dans les dix-huit mois de l'engagement ;
- la clause d'un contrat de remplacement prévoyant qu'il prendra fin à partir du jour où la personne remplacée perdra sa subvention-traitement de la part de la Région wallonne.

Stéphanie BAR
14 août 2012