

# La clause résolutoire

## Définition et cadre juridique

La clause résolutoire est une disposition contractuelle prévoyant que le contrat prendra fin automatiquement si un événement futur et incertain se réalise.

En droit belge, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne mentionne pas explicitement ce mécanisme comme un mode de rupture du contrat. Toutefois, la Cour de cassation a reconnu sa validité sous certaines conditions, en se fondant sur les principes généraux du droit des obligations, notamment l'article 1234 de l'ancien Code civil qui prévoit l'extinction d'une obligation par l'effet d'une condition résolutoire.

## Conditions de validité

Respect des règles d'ordre public et des dispositions impératives

La clause ne peut pas avoir pour effet de contourner les protections légales du travailleur. Ainsi, elle ne peut pas :

- Supprimer le pouvoir du juge d'apprécier un motif grave de licenciement ;
- Porter atteinte aux règles relatives à la protection de certains travailleurs (ex. interdiction de licencier une travailleuse enceinte en raison de sa maternité).

## Événement futur et incertain

L'événement déclencheur doit être à la fois :

- Futur : il ne doit pas encore être réalisé au moment de la conclusion du contrat ;
- Incertain : sa survenance ne doit pas être garantie.

Un événement dont la réalisation est certaine mais dont la date est inconnue ne constitue pas une condition résolutoire mais un terme résolutoire, qui est en principe interdit en droit du travail.

## Absence de caractère potestatif

La clause est nulle si l'événement qui entraîne la fin du contrat dépend uniquement de la volonté d'une des parties. Un employeur ne peut pas insérer une clause prévoyant que le contrat prend fin s'il décide unilatéralement que le travailleur ne convient plus.

Ce document a été élaboré par La Boutique de Gestion. La dernière version à jour peut être téléchargée via [www.boutiquedegestion.be](http://www.boutiquedegestion.be).  
La Boutique de Gestion décline toute responsabilité en cas de modification ou d'utilisation d'un document obsolète.



La Boutique de Gestion ASBL

Siège social : rue Henri Lecocq 47/1, 5000 Namur    Siège d'exploitation : rue Josaphat 33, 1210 Bruxelles

Entreprise : 0433 426 286    Banque : BE04 3100 7615 8931    RPM Liège (div.Namur)

[info@boutiquedegestion.be](mailto:info@boutiquedegestion.be)    [www.boutiquedegestion.be](http://www.boutiquedegestion.be)

Agence de placement W.RS.592 / B-AA10.014    Enregistrée en région de Bruxelles-capitale sous le numéro : 00456-405-20130419

Toutefois, si l'événement dépend d'un tiers (par exemple une décision administrative), la clause peut être valable.

## Rédaction claire et précise

La clause doit être rédigée par écrit et de manière non équivoque. Elle doit préciser :

- L'événement déclencheur.
- Les conséquences sur le contrat de travail.
- L'absence de nécessité d'un préavis ou d'une indemnité de rupture.

Une clause ambiguë pourrait être interprétée au détriment de l'employeur et être déclarée nulle.

## Conséquences de la réalisation de la condition

Si l'événement prévu dans la clause résolutoire se réalise :

- Le contrat de travail prend fin automatiquement, sans qu'un préavis ou une indemnité de rupture ne soient dus ;
- La fin du contrat n'est pas considérée comme un licenciement ;
- Le travailleur ne peut pas prétendre à une indemnité de protection, sauf s'il bénéficie d'un statut spécifique, comme un mandat de représentation syndicale.

L'employeur a toutefois intérêt à notifier par écrit la réalisation de la condition résolutoire afin d'éviter toute ambiguïté quant à la rupture du contrat. En l'absence d'une telle notification, un travailleur pourrait invoquer la poursuite de la relation de travail et revendiquer un contrat à durée indéterminée.

## Exemples d'application

### Perte d'un permis ou d'une certification obligatoire

- Un chauffeur de bus ou de camion dont le permis de conduire est retiré définitivement ;
- Un pilote de ligne qui ne dispose plus des certifications requises.

Dans ces cas, la clause résolutoire est valable car la perte de l'autorisation d'exercer la profession est un événement incertain et indépendant de la volonté de l'employeur.

## Perte d'un permis de travail

Un travailleur étranger employé sous un permis de travail spécifique peut voir son contrat prendre fin si ce permis n'est pas renouvelé. La décision étant prise par les autorités administratives, la clause résolutoire est licite.

## Inaptitude médicale

Certaines fonctions nécessitent une aptitude médicale spécifique (ex. sécurité, transports, aviation). Une clause résolutoire peut prévoir la fin automatique du contrat si le travailleur est déclaré inapte par un médecin du travail.

## Suppression d'un financement externe

Si un emploi dépend de subsides publics et que ces financements sont supprimés, une clause résolutoire peut prévoir la fin du contrat. Cette clause est admise car la décision appartient à une autorité extérieure à l'employeur.

## Conclusion

Une clause résolutoire peut être insérée dans un contrat de travail sous réserve du respect des règles impératives du droit du travail. Elle doit porter sur un événement futur et incertain, être rédigée clairement et ne pas être purement potestative.

L'employeur doit veiller à ce que la clause respecte ces conditions afin d'éviter tout risque de contestation judiciaire.

Si vous souhaitez un accompagnement pour la rédaction d'une clause spécifique, écrivez-nous : [info@boutiquedegestion.be](mailto:info@boutiquedegestion.be).