

AJPDS

16 février 2012

***Modes civilistes de cessation  
du contrat de travail : quid  
novi ?***

Emmanuel Plasschaert  
Avocat  
Crowell & Moring  
rue Joseph Stevens 7  
1000 Bruxelles

Tél. : 02/282.40.82  
Email : [eplasschaert@crowell.com](mailto:eplasschaert@crowell.com)

# SIEGE DE LA MATIERE

L'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que les engagements résultant des contrats de travail peuvent également prendre fin selon les modes généraux d'extinction des obligations.

# I. RUPTURE DE COMMUN ACCORD

## Principes de droit civil

- Article 1134 C. civ.
- Nullité en cas de vices de consentement

## Applications en droit du travail

- Pas de règles dérogatoires (Cass., 12 juin 1978, Arr. Cass., 1978, 1199)

## II. NULLITE DU CONTRAT – DOL/ERREUR

### Principes de droit civil

- Article 1109 et suivants C. civ. relatifs aux vices de consentement
- La réticence d'une partie, lors de la conclusion d'une convention peut, dans certaines circonstances, être constitutive de dol, au sens de l'article 1116 du Code civil, lorsqu'elle porte sur un fait qui s'il avait été connu de l'autre partie l'aurait amené à contracter à des conditions moins onéreuses (Cass., 8 juin 1978, J.T.T., 1978, 544 ; Cass., 16 septembre 1999, Pas. I, 1160)

## II. NULLITE DU CONTRAT – DOL/ERREUR

### Applications en droit du travail

- Article 14 de la loi du 3 juillet 1978 : la nullité du contrat ne peut être opposée au travailleur lorsque le contrat est frappé de nullité pour infraction à la réglementation des relations du travail et pour des prestations de travail dans les salles de jeu
- Réticences dolosives admises comme cause de nullité du contrat en raison de la violation de l'obligation d'information au stade précontractuel visant à la conclusion d'un contrat *intuitu personae*

*C.T. Bruxelles, 2 février 2010 (RG n° 2008/AB/50777)*

*C.T. Mons, 7 novembre 2011 (RG n° 2010/AM/236)*

### III. NULLITE DU CONTRAT – CONTRARIÉTÉ AUX BONNES MŒURS

#### Principes de droit civil

- Articles 1108, 1128 et 1133 C.civ.
- L'objet et la cause d'un contrat doivent être licites. La cause est illicite, quand elle est prohibée par la loi, quand elle est contraire aux bonnes mœurs ou à l'ordre public (art. 1133 C. civ.)

#### Applications en droit du travail

- L'objet ou la cause illicites peuvent entraîner la nullité du contrat de travail (hors hypothèses visées à l'article 14 de la loi du 3 juillet 1978)

*C.T. Mons, 26 janvier 2011 (RG n° 2009/M/21839)*

# IV. CONDITION RÉÉSOLUTOIRE

## Principes de droit civil

- Article 1168 et suivants C. civ. Évènement futur et incertain
- La survenance de la condition met fin au contrat pour une raison étrangère à toute inexécution fautive de la part du contractant. La survenance de l'évènement qui est l'objet de la condition résolutoire opère automatiquement dissolution du contrat. Point n'est besoin d'une décision de partie, d'un acte unilatéral réceptice pour que la condition sortisse ses effets. Par ailleurs, la survenance de la condition résolutoire opère dissolution *ex tunc* (P. Wéry, droits des obligations, vol. 1, Théorie générale du contrat, n° 990, p. 834)
- La condition résolutoire purement potestative est, en principe, licite (P. Wéry, droits des obligations, vol. 1, Théorie générale du contrat, n° 997, p. 839).

# IV. CONDITION RÉÉSOLUTOIRE

## Applications en droit du travail

- La condition résolutoire insérée dans un contrat de travail est licite (Cass. 16 septembre 1969, R.W. 1969-70, 893) sauf exceptions légales (articles 36/36bis) ou évènement ayant en application du droit du travail uniquement pour effet de suspendre le contrat (incapacité de travail, ...)
- La condition résolutoire est nulle si elle a pour effet que le contrat peut prendre fin uniquement par la volonté d'une des parties sans respect des règles impératives régissant le licenciement prescrites par le droit de contrats de travail (Cass., 18 janvier 1993, R.C.J.B., 1995, 37, note J. Clesse)
- La condition résolutoire simplement potestative (la survenance de l'évènement ne dépend pas exclusivement de la volonté du cocontractant) est valide (Cass., 18 janvier 1993, R.C.J.B., 1995, 37, note J. Clesse)

*C.T. Mons, 14 juin 2011 (RG n° 2010/AM/40)*

*Trib. trav. Mons, 28 juin 2010, J.L.M.B., 2010/31, 1484*



## V. CLAUSE RESOLUTOIRE EXPRESSE (PACTE COMMISSOIRE EXPRÈS)

### Principes de droit civil

- Article 1184 C. civ.
- Clause autorisant le créancier, victime d'une inexécution fautive, à résoudre le contrat sans avoir à passer préalablement en justice (P. Wéry, droits des obligations, vol. 1, Théorie générale du contrat, n° 751, p. 648).
- Nécessite une décision de partie. Acte unilatéral réceptice, pour la perfection duquel une notification à l'autre partie reste indispensable (P. Wéry, o.c., n° 989, p. 833). Mise en demeure préalable nécessaire (en principe). Effet rétroactif (en principe)
- Licéité en droit commun est incontestable (Cass., 19 avril 1979, R.C.J.B., 1981, p. 26)

## V. CLAUSE RESOLUTOIRE EXPRESSE (PACTE COMMISSOIRE EXPRÈS)

### Applications en droit du travail

- Illicite car contraire à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 (C.T. Liège, 22 février 2000, Chron.D.S. 2001, p. 270)

*C.T. Liège, 6 mai 2010, J.L.M.B., 2010/31, 1475*

# VI. RESOLUTION JUDICIAIRE

## Principes de droit civil

- Article 1184 C.civ.
- Pas de résolution de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'est point exécuté, a le choix de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts. La résolution doit, en principe, être demandée en justice.
- La règle suivant laquelle une résolution d'un contrat synallagmatique pour cause de manquement doit être demandée en justice n'empêche pas qu'une partie au contrat à un contrat synallagmatique peut décider, de sa propre autorité et à ses propres risques, de ne pas exécuter ses obligations et de notifier à son cocontractant qu'elle considère le contrat comme résolu, la régularité de cette décision unilatérale étant appréciée ultérieurement par le tribunal (Cass., 2 mai 2002, [www.juridat.be](http://www.juridat.be))

# VI. RESOLUTION JUDICIAIRE

## Applications en droit du travail

- Pas de contestation que l'article 1184 C.civ. est pleinement applicable au contrat de travail (Cass., 26 octobre 1981, Arr. Cass. 1981-82, 291) sauf si travailleur est protégé contre le licenciement sur la base de la loi du 19 mars 1991 et que c'est l'employeur qui postule la résolution (Trib. trav. Tournai, 31 décembre 1993, J.L.M.B., 1994, 1413)
- Les manquements invoqués ne doivent pas être constitutifs de fautes graves (C.T. Liège, 3 juin 2003, J.T.T., 2004, p. 21) mais suffisamment importants pour entraîner la résolution du contrat (Cass., 13 mars 1981, R.W., 1982-1983, col. 1049). Dans l'appréciation de la gravité du manquement, le juge tiendra compte de l'absence de réaction à une mise en demeure comme il retiendra aussi l'absence de mise en demeure préalable (C.T. Liège, 9 juin 2009, R.G. n° 865008)
- Seuls peuvent être pris en compte des faits se situant dans la sphère contractuelle (contrairement à un licenciement pour motif grave) (Trib. trav. Dinant, 18 septembre 2001, Chron. D. S., 2004, 94)
- S'agissant d'un contrat à prestations successives, la résolution ne peut opérer intégralement *ex tunc*, la restitution des prestations réciproques que sont le travail et la rémunération n'étant plus possible (Cass., 25 février 1991). Celle-ci ne pourra donc sortir ses effets qu'à partir du moment où il n'existe plus de prestations exécutées en vertu du contrat qui ne sont pas susceptibles de restitution. La résolution judiciaire d'un contrat de travail opère dès lors *ex nunc* et sort en principe ses effets au jour de la demande en justice si le contrat a été suspendu pendant l'instance. Lorsqu'au contraire, le contrat s'est poursuivi, la résolution ne peut se situer qu'au jour de la décision judiciaire (C.T. Liège, 10 janvier 2007 (RG n° 33.758/05)).

# VI. RESOLUTION JUDICIAIRE

## Applications en droit du travail

- Le juge n'est pas tenu d'accorder des dommages et intérêts, la victime devant établir de façon précise le dommage qui résulte pour elle de la faute de son cocontractant (C.T. Liège, 14 mars 2005, RG n° 7623/04, www.juridat.be). La résolution judiciaire est un préalable non pas à la résolution judiciaire mais à l'octroi de dommages et intérêts éventuellement dus à la suite de ladite résolution (C.T. Liège, 8 mars 2011, RG n° 2010/AN 141)  
Le juge apprécie les dommages et intérêts en fonction de la part de responsabilité des deux parties (C.T. Bruxelles, 8 octobre 2009, J.T.T., 2010, p.42) sans qu'il soit nécessaire qu'une demande reconventionnelle ait été introduite (C.T. Liège, 6 février 2009, RG n° 35.303/08)

- Application de la jurisprudence de la Cour de cassation sur la résolution anticipée avec contrôle judiciaire *a posteriori* ?  
Contrariété avec l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 (C.T. Anvers, 20 novembre 1995, R.W. 1995-96, 1347) ?

*C.T. Liège, 10 janvier 2007 (RG n° 33.758/05)*

*C.T. Bruxelles, 15 septembre 2010 (RG n° 2009/AB/51.708)*

*C.T. Bruxelles, 15 septembre 2010 (RG n° 2008/AB/51.533), Chr.D.S., 2011, 01, p. 49*

*C.T. Liège, 8 mars 2011 (RG n° 2010/AL/141)*

*C.T. Liège, 13 mai 2011 (RG n° 2010/AL/168)*

# VII. FORCE MAJEURE – CAS GENERAUX

## Principes de droit civil

- Article 1148 C. civ.
- La force majeure peut être définie comme un événement à caractère insurmontable, et selon certains imprévisible, indépendant de toute faute du débiteur, qui empêche ce dernier d'exécuter ses obligations ou de se conformer aux normes exclusives de faute, tout en restant dans les limites de la diligence qu'on peut attendre de lui (P. Van Ommeslaghe, Droit des obligations, T. II, Bruylant, 2010, p. 1381).
- La force majeure ne peut résulter que d'un événement que la volonté humaine n'a pu ni prévoir ni conjurer (Cass., 17 mai 1972, J.T., 585). Pour que le « fait du prince » puisse être considéré comme constitutif d'un cas de force majeure, il faut qu'aucune faute du débiteur n'ait concouru à la survenance des circonstances réalisant cet obstacle (Cass., 5 novembre 1996, Larcier Cass. 1997, n° 252)
- La dissolution opère de plein droit, sans intervention judiciaire préalable (P. Wéry, « Vue d'ensemble sur les causes d'extinction des contrats », in La fin du contrat, CUP, 2001, vol.51, 36), sans effet rétroactif (M.-Th. Cuvelliez, « Rappel des principes généraux », in Permanence du droit civil en droit du travail, E. Vogel- Polsky (dir.), Ed. université de Bruxelles, 1983, p. 13)

## VII. FORCE MAJEURE – CAS GENERAUX

### Applications en droit du travail

- Article 32, 5 ° de la loi du 3 juillet 1978
- Seule peut entraîner une rupture du contrat de travail la force majeure rendant définitivement impossible toute exécution ultérieure du contrat de travail (Cass., 10 janvier 1994, [www.juridat.be](http://www.juridat.be))
- La force majeure doit être constatée par une des parties (Trib. trav. Bruxelles, 29 octobre 2003, Chr. D.S., 2004, p. 482, note), la décision d'invoquer la rupture pour cause de force majeure ne pouvant rétroagir à la notification de ce constat (C.T. Liège, 25 octobre 2011 (RG n° 2011/AN/14) et article 70, § 3 de l'arrêté royal du 28 mai 2003)

*C.T. Liège, 25 mars 2011 (RG n° 2010/AL/518)*

## VIII. FORCE MAJEURE – RAISONS MEDICALES

### Principes de droit civil

➤ Idem



## VIII. FORCE MAJEURE – RAISONS MEDICALES

### Applications en droit du travail

- Article 32, 5 ° de la loi du 3 juillet 1978
- L'incapacité permanente de travail empêchant définitivement un travailleur de reprendre le travail convenu est un cas de force majeure qui entraîne la rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité (Cass., 5 janvier 1981, Pas. 1981, I, 474 ; Cass., 21 avril 1986, Pas., 1986, I, p. 1020)
- L'incapacité permanente de travail rendant le travailleur définitivement inapte à reprendre la tâche convenue, y compris à respecter la durée du travail convenue, constitue un cas de force majeure mettant fin au contrat de travail; il peut être mis fin au contrat de travail pour cause d'incapacité permanente de travail du travailleur sans constater le respect des obligations imposées à l'employeur et au médecin du travail par les articles 146bis, § 2 et 146ter, § 3 et 4 du Règlement général pour la protection du travail en vue de l'affectation du travailleur à d'autres fonctions plus adaptées, ce qui entraîne la conclusion d'un nouveau contrat de travail (Cass., 2 octobre 2000, [www.juridat.be](http://www.juridat.be))
- Arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance et la santé des travailleurs
- Article 34 de la loi du 3 juillet 1978 (non encore en vigueur)
- Constat de la force majeure médicale n'est pas supprimée mais encadrée (C.T. Liège, 25 octobre 2011 (RG n° 2011/AN/14))

*C.T. Anvers, 23 avril 2010 (RG n° 2007/AA/448)*

*C.T. Bruxelles, 29 juin 2010 (RG n° 2009/AB/52069)*

*C.T. Liège, 16 décembre 2010 (RG n° 2010/AL/041)*

*C.T. Liège, 25 octobre 2011 (RG n° 2011/AN/14)*

# IX. CADUCITE DU CONTRAT

## Principes de droit civil

- Articles 1108, 1126 et suivants et 1131 et suivants C. civ.
- L'objet d'un contrat doit être déterminé, possible et licite.
- Dès lors que le contrat valablement formé perd son objet ou devient impossible à exécuter à la suite de la disparition de l'objet d'une obligation essentielle du contrat, il est dissout de plein droit indépendamment de la cause de cette situation (P.A. Foriers, « Observations sur la caducité des contrats par suite de la disparition de leur objet ou de leur cause », R.C.J.B., 1987, p. 97)

## Applications en droit du travail

- Disparition définitive de l'objet et/ou cause du contrat de travail entraîne sa caducité et, par conséquent, sa dissolution de plein droit, la caducité n'empêchant par une exécution par équivalent en cas de faute d'une des parties; à défaut, ni indemnité compensatoire de préavis ni dommages et intérêts

*C.T. Mons, 8 février 2010 (RG n° 20.052)*

# X. DÉCÈS DE L'EMPLOYEUR

## Principes de droit civil

- Le décès d'une des parties contractantes ne met en principe pas fin au contrat. Ses ayants cause succéderont aux droits et obligations qui en résultent (art. 1122 C.civ.)

## Applications en droit du travail

- Article 32, 4 ° de la loi du 3 juillet 1978 – Les engagements résultant du contrat de travail prennent fin par la mort du travailleur.
- Article 33 de la loi du 3 juillet 1978 – La mort de l'employeur ne met pas fin au contrat. Lorsqu'elle entraîne la cessation de l'activité pour laquelle le travailleur avait été engagé ou lorsque le contrat avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle, le juge apprécie en équité s'il y a lieu en indemnité et en fixe le montant.

*C.J.C.E., 10 décembre 2009 (affaire C-323/08)*

# XI. NOVATION

## Principes de droit civil

- Article 1271 et suivants C. civ.
- La novation est une convention par laquelle les parties à une obligation conviennent d'éteindre cette obligation et de lui substituer une obligation nouvelle (P. Van Ommeslaghe, Droit des obligations, T. II, Bruylant, 2010, p. 1381)
- La novation ne se présume pas (art. 1263 C. civ.). La novation fait disparaître l'obligation ancienne

## Applications en droit du travail

- La novation est possible est licite en droit du travail (Cass., 7 décembre 1992, Chron.D.S., 1993, 224)
- Modification unilatérale des conditions de travail par l'employeur implicitement acceptées par le travailleur (C.T. Liège, 3 mai 1993, J.T.T., 1993, 360)
- Intérêt : prescription, art. 82, § 5 de la loi du 3 juillet 1978.