

# **La rupture du contrat de travail : droit, motivation et restrictions**

Julien BARTHOLOMÉ  
Juge au Tribunal du travail du Hainaut

Charles-Eric CLESSE  
Auditeur du travail du Hainaut et Professeur ordinaire à l'ULB

Geneviève SANGRONES-JACQUEMOTTE  
Juge au Tribunal du travail francophone de Bruxelles

Date de clôture : 15/09/2021

**Superviseur de la collection**

Charles-Éric Clesse, professeur ordinaire à l'U.L.B. et auditeur du travail du Hainaut

Editeur responsable : Bas Kniphorst

© 2022 Wolters Kluwer Belgium SA  
Zénobe Gramme (bâtiment G)  
Square des Conduites d'Eau 9-10  
4031 Liège

Service clientèle et adresse de correspondance :

Motstraat 30  
2800 Malines  
Tél. : 015 78 76 00  
client.BE@wolterskluwer.com  
www.wolterskluwer.be

Hormis les exceptions expressément fixées par la loi, aucun extrait de cette publication ne peut être reproduit, introduit dans un fichier de données automatisé, ni diffusé, sous quelque forme que ce soit, sans l'autorisation expresse et préalable et écrite de l'éditeur.

D/2022/2664/025  
ISBN 978-94-03-02409-7  
BP/ESP-BI22002

# Table des matières

CHAPITRE 1 <sup>er</sup> .	POSITION DU PROBLÈME	1
SECTION 1 <sup>re</sup> .	L'EXTINCTION DU CONTRAT (MODES GÉNÉRAUX DE CESSATION)	2
<b>Sous-section 1<sup>re</sup>.</b>	<b>L'accord des parties</b>	2
<i>§ 1<sup>er</sup>.</i>	<i>Les principes</i>	2
<i>§ 2.</i>	<i>Les causes de nullité</i>	2
<b>I.</b>	<b>L'erreur</b>	2
<b>II.</b>	<b>Le dol</b>	3
A.	Principes	3
B.	Cas d'espèce	5
<b>III.</b>	<b>La violence</b>	6
A.	Le déséquilibre normal entre les parties	8
B.	Le déséquilibre anormal	11
1.	Les fautes établies	11
2.	Les fautes non établies	12
2.1.	Principes	12
2.2.	Les plaintes au pénal	13
2.3.	La disproportion entre la « menace » de licenciement pour motif grave et les faits reprochés au travailleur	14
3.	Les circonstances de faits entourant la démission	16
C.	Les limites à l'invocation de la violence	17
<i>§ 3.</i>	<i>Les répercussions de la rupture sur le droit aux allocations de chômage</i>	18

<b>Sous-section 2. Le contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini</b>	19
<i>§ 1<sup>er</sup>. Le texte légal</i>	19
<i>§ 2. La notion de terme</i>	19
<b>I. Généralités</b>	19
<b>II. Le travail nettement défini</b>	20
<b>III. Le terme déterminé</b>	21
<i>§ 3. Les conditions de forme du contrat</i>	23
<b>I. Principes</b>	23
<b>II. Le caractère de l'article 9</b>	23
<b>III. Le début de l'exécution du contrat</b>	25
<b>IV. Exception</b>	25
<i>§ 4. Les effets de la survenance du terme</i>	25
<i>§ 5. Les contrats à durée déterminée successifs</i>	26
<b>I. Le texte légal</b>	26
<b>II. Ratio legis</b>	26
<b>III. Principe</b>	27
<b>IV. Première exception : l'article 10</b>	28
A. Les dérogations contenues dans l'article 10	28
B. Les faits attribuables au travailleur	28
C. La nature du travail	29
D. Les autres motifs légitimes	29

<b>V.</b>	<b>Seconde exception : l'article 10bis</b>	30
A.	Les dérogations contenues dans l'article 10bis	30
B.	La durée maximum de deux ans	30
C.	La durée maximum de trois ans	31
<b>VI.</b>	<b>Les sanctions spécifiques</b>	31
	<b>Sous-section 3. La force majeure</b>	31
	<i>§ 1<sup>er</sup>. La notion</i>	31
	<i>§ 2. Les conditions de la force majeure</i>	32
	<i>§ 3. La rupture doit être fondée sur la force majeure</i>	33
	<i>§ 4. Les cas de force majeure</i>	34
<b>I.</b>	<b>L'incapacité de travail</b>	35
A.	Le trajet de réintégration	35
B.	L'impossibilité de fournir le travail convenu	37
C.	Quelles incapacités ?	41
D.	Un cas d'exonération de la force majeure	41
<b>II.</b>	<b>Autres cas de force majeure</b>	41
A.	Détention préventive	41
B.	Difficultés économiques	42
C.	Explosion	42
D.	Fait du prince	43
	1. Définition	43
	2. Cas d'espèce	43
E.	Guerre	45

## LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

F.	Incendie de l'entreprise	46
1.	Les principes	46
2.	L'absence de faute	46
3.	La cessation des activités	46
4.	Un travailleur touché par la cessation	48
5.	L'utilisation des indemnités d'assurance par l'employeur	48
G.	Nomination à un ministère public	49
H.	Retrait de permis de conduire	50
I.	Retrait de permis de travail	51
J.	Retrait de subvention	51
K.	Retrait d'une carte d'identification	51
L.	Condamnation pénale	52
M.	Refus d'un client de travailler avec un travailleur	52
<b>§ 5.</b>	<b><i>La charge de la preuve</i></b>	<b>53</b>
<b>I.</b>	<b>Principes</b>	<b>53</b>
<b>II.</b>	<b>La charge de la preuve de l'incapacité définitive</b>	<b>54</b>
A.	La preuve rapportée par le conseiller en prévention-médecin du travail	55
B.	La preuve rapportée par le médecin-contrôle	56
C.	La preuve rapportée par le médecin traitant	57
D.	La preuve par expertise	58
E.	Cas dans lesquels la preuve n'est pas rapportée	58
<b>§ 6.</b>	<b><i>Des indemnités dues ?</i></b>	<b>59</b>

<b>§ 7. <i>Les événements qui ne sont pas de la force majeure</i></b>	60
<b>I. Le texte légal</b>	60
<b>II. La faillite et la déconfiture</b>	60
<b>III. La protection de l'environnement</b>	60
<b>IV. Le droit pénal social</b>	61
<b>V. Autres situations</b>	61
<b>Sous-section 4. Le décès d'une partie au contrat de travail</b>	62
<b>§ 1<sup>er</sup>. <i>Le décès du travailleur</i></b>	62
<b>§ 2. <i>Le décès de l'employeur</i></b>	63
<b>I. Principes</b>	63
<b>II. Exceptions</b>	64
<b>III. La poursuite momentanée des relations de travail</b>	65
<b>IV. L'indemnisation du travailleur</b>	65
<b>SECTION 2. RÉSILIATION PAR VOLONTÉ UNILATÉRALE</b>	67
<b>Sous-section 1<sup>re</sup>. Historique</b>	67
<b>§ 1<sup>er</sup>. <i>Le décret d'Allarde et l'article 1780 du Code civil</i></b>	68
<b>§ 2. <i>La concrétisation légale de l'engagement à vie et ses conséquences</i></b>	75
<b>I. Le droit de rupture unilatérale constitue une cause que la loi autorise au sens de l'article 1134 de l'ancien Code civil</b>	75
<b>II. Le droit de rupture unilatérale est bilatéralement impératif</b>	76

<b>Sous-section 2. Les caractéristiques du congé</b>	80
<b>§ 1<sup>er</sup>. Définition</b>	80
<b>§ 2. Caractéristiques</b>	81
<b>I. Le congé est un acte juridique</b>	81
A. Principes	81
B. Cause licite	82
C. Consentement	82
1. Absence totale de consentement ?	83
2. Violence	83
3. Dol	87
4. Erreur	87
D. Capacité	88
<b>II. Le congé est un acte unilatéral</b>	89
A. Définition	89
B. Conséquences	90
C. Exceptions	90
<b>III. Le congé est un acte définitif et irrévocable</b>	90
A. Principes	90
B. Conséquence	91
C. Exceptions	93
1. L'existence d'un vice de consentement ou d'un défaut de capacité	93
2. Le congé donné sous condition suspensive	93
3. L'accord des parties	95
D. Exception à l'exception	96
<b>IV. Le congé est un acte indivisible</b>	96



<b>V.</b>	<b>Le congé n'est soumis à aucune règle de forme</b>	97
A.	Principe	97
B.	Nuances	97
C.	Preuve de la volonté de rompre	99
	1. Principes	99
	2. Annonce du licenciement	100
	3. Modification importante d'un élément essentiel du contrat de travail	100
	4. Manquement d'une partie aux obligations du contrat de travail	101
	5. Absences au travail	102
	6. Conflit avec l'employeur	104
	7. Délivrance du C4 et des autres documents sociaux	104
D.	Formes imposées aux modalités du congé	105
	1. Le motif grave	105
	2. Le préavis	106
<b>VI.</b>	<b>Le congé est un acte réceptice</b>	108
A.	Principe	108
B.	Date à laquelle le congé sort ses effets	108
C.	Conséquence : une convention relative au préavis peut être conclue dès que le préavis a été notifié	109
	<b>Sous-section 3. Ses manifestations</b>	110
	<i>§ 1<sup>er</sup>. La manifestation de la volonté, élément distinct du mode de rupture, est, en soi, régulière</i>	110
	<i>§ 2. Les modes de rupture</i>	110
<b>I.</b>	<b>Les modes légalement organisés</b>	110
A.	Le congé moyennant préavis	110
B.	Le congé pour motif grave	110

<b>II. Les modes prétoriens</b>	111
A. L'acte équipollent à rupture	111
B. Le manquement dans l'intention de mettre fin au contrat	115
<b>III. Le caractère hybride du congé moyennant indemnité</b>	116
A. Le congé moyennant indemnité constitue un droit-fonction légalement institué	116
B. Le congé moyennant indemnité constitue également la sanction par défaut de l'ensemble des ruptures irrégulières	117
1. Le non-respect des modes légalement institués	117
1.1. Le préavis insuffisant ou irrégulier	117
1.2. Le motif grave irrégulier ou non établi	121
2. Les conséquences des ruptures fondées sur un mode prétorien	121
C. L'hypothèse particulière du congé moyennant indemnité couvrant le préavis légalement dû : droit-sanction ou droit-fonction ?	121
1. Observation préalable : quelques notions	121
2. Droit de résiliation et pouvoir de résiliation	123
3. Conclusion : droit-sanction ou droit-fonction ?	127
<b>Sous-section 4. Motivation du licenciement</b>	128
<b>§ 1<sup>er</sup>. Historique</b>	128
<b>I. Le principe de l'absence de motivation</b>	128
A. Les normes nationales	129
1. La loi du 10 mars 1900	129
2. La loi du 21 novembre 1969	130
3. La loi du 3 juillet 1978	131
B. Appréciation critique au regard des conventions de l'O.I.T. et des normes internationales	132
1. L'O.I.T.	132
1.1. Présentation	132
1.2. La recommandation n° 119	132
1.3. La convention n° 158 et la recommandation n° 166	134
2. La Charte sociale européenne	135

<b>II. Les restrictions intervenues</b>	137
A. Le licenciement abusif	137
B. Les autres restrictions légales	138
<b>III. Les travailleurs salariés du secteur public et la motivation des actes administratifs</b>	140
A. L'application des principes de droit administratif aux agents contractuels	140
B. L'audition préalable	141
1. Le principe général de l'audition	141
2. Les conséquences de l'absence d'audition préalable	144
C. La motivation du congé	145
<b>IV. Conclusion</b>	148
<b>§ 2. Les principes jurisprudentiels</b>	149
<b>I. L'aptitude du travailleur</b>	149
A. La capacité intellectuelle	149
B. La capacité physique	150
<b>II. La conduite</b>	153
<b>III. Les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service</b>	154
<b>§ 3. La C.C.T. n° 109</b>	154
CHAPITRE II. L'EXERCICE DU DROIT DE RUPTURE	169
SECTION 1 <sup>re</sup> . L'AUTEUR DE LA RUPTURE	169
<b>Sous-section 1<sup>re</sup>. La personne physique</b>	169
<b>§ 1<sup>er</sup>. Les principes</b>	169

§ 2. <i>Le mandat</i>	170
I. <b>Principes</b>	170
II. <b>Le mandat apparent</b>	172
§ 3. <i>Le délai dans lequel l'acte doit être contesté</i>	174
§ 4. <i>La ratification de l'acte</i>	175
§ 5. <i>L'absence de ratification</i>	176
Sous-section 2. <b>La personne morale</b>	176
§ 1 <sup>er</sup> . <i>Les principes</i>	176
§ 2. <i>La délégation de pouvoir</i>	177
I. <b>La représentation générale</b>	177
II. <b>Le délégué à la gestion journalière</b>	177
III. <b>Un mandat spécial</b>	177
§ 3. <i>L'absence de délégation de pouvoir</i>	178
Sous-section 3. <b>La ratification de l'acte</b>	178
§ 1 <sup>er</sup> . <i>Les principes</i>	178
§ 2. <i>La ratification du motif grave</i>	180
I. <b>Dans quel délai doit intervenir la ratification ?</b>	180
A. Position de la question	180
B. Première thèse : la ratification peut intervenir n'importe quand	181
C. Seconde thèse : la ratification doit intervenir dans les trois jours du congé	183

<b>II.</b>	<b>Le courrier contenant les motifs du congé non signé par un représentant valable</b>	184
<b>Sous-section 4.</b>	<b>La démission</b>	185
<b>Sous-section 5.</b>	<b>La signature de l'instrumentum</b>	185
<b>Sous-section 6.</b>	<b>La preuve du mandat</b>	185
<b>Sous-section 7.</b>	<b>Les conséquences d'une erreur d'appréciation du travailleur</b>	186
<b>SECTION 2.</b>	<b>LES RESTRICTIONS AU DROIT DE RUPTURE PAR MANIFESTATION DE VOLONTÉ UNILATÉRALE</b>	187
<b>Sous-section 1<sup>re</sup>.</b>	<b>Interdiction absolue de donner le congé</b>	187
	<i>§ 1<sup>er</sup>. Interdiction absolue ?</i>	187
	<i>§ 2. Limitations au droit de donner le congé</i>	187
<b>Sous-section 2.</b>	<b>Limitations légales</b>	188
	<i>§ 1<sup>er</sup>. Limitations liées à la nature ou à la modalisation du contrat</i>	188
<b>I.</b>	<b>Le contrat à durée déterminée et le contrat pour un travail nettement défini</b>	188
<b>II.</b>	<b>La clause d'essai</b>	194
<b>III.</b>	<b>Le contrat de remplacement</b>	195
	<i>§ 2. Limitations liées à certaines circonstances</i>	197
<b>I.</b>	<b>La maternité</b>	197
<b>A.</b>	Sources légales	197
<b>B.</b>	Quels contrats ?	199

C.	Quelle période ?	200
	1. Principe	200
	2. Durée de la protection	201
	3. Fécondation <i>in vitro</i>	202
	4. Fausse-couche et interruption volontaire de grossesse (I.V.G.)	203
D.	Licenciement pendant la période de protection	204
	1. Principe	204
	2. Motifs	204
	2.1. Les motifs liés au comportement	205
	2.2. Les motifs économiques	206
	3. Étendue du contrôle du juge	208
E.	Double sanction	208
	1. Nullité du préavis	208
	2. Indemnité de protection	209
	3. Autres indemnités	209
F.	Travailleuse allaitante	210
	1. Principes	210
	2. Étendue de la protection	211
	3. Indemnité de protection	211
	4. Cumul de l'indemnité de protection avec d'autres indemnités de protection ?	211
<b>II.</b>	<b>Le congé de paternité (ou de naissance)</b>	<b>212</b>
A.	Travailleurs et travailleuses visés	212
B.	Quel congé ?	212
C.	Quelle protection ?	213
D.	Sanction	213
E.	Cas particulier : conversion du congé de maternité en congé de paternité (ou de naissance)	214
	1. Principe	214
	2. Protection contre le licenciement	215
	3. Indemnité de protection	215
	4. Cumul de l'indemnité de protection avec d'autres indemnités	215

<b>III.</b>	<b>Le congé d'adoption et le congé parental</b>	215
A.	Le congé d'adoption	215
	1. Principe	215
	2. Étendue de la protection	216
	3. Indemnité de protection	217
	4. Cumul de l'indemnité de protection avec d'autres indemnités de protection	217
B.	Congé parental	217
	1. Principe	217
	2. Durée	218
	3. Condition d'âge dans le chef de l'enfant	219
	4. Étendue de la protection	220
	4.1. Avertissement écrit	220
	4.2. Durée	220
	5. Indemnité de protection	222
	5.1. Principe	222
	5.2. Base de calcul	222
	5.3. Cumul ?	222
<b>IV.</b>	<b>Le congé politique</b>	223
<b>V.</b>	<b>Le crédit-temps</b>	227
<b>VI.</b>	<b>Le droit au travail à temps partiel</b>	238
<b>VII.</b>	<b>Le congé-éducation payé</b>	240
<b>VIII.</b>	<b>L'introduction de nouvelles technologies</b>	242
<b>§ 3.</b>	<i>Les limitations liées à la protection de certains droits de recours et aux mécanismes d'information et de négociation préalable</i>	244
<b>I.</b>	<b>La plainte ou procédure fondée sur l'égalité entre hommes et femmes</b>	244
<b>II.</b>	<b>La plainte ou procédure fondée sur le harcèlement sur les lieux de travail</b>	246

<b>III. Les observations formulées dans le cadre de l'adoption ou de la modification du règlement de travail</b>	256
<b>IV. Le licenciement collectif – Période de consultations et négociations</b>	257
<b>§ 4. Limitations liées aux fonctions exercées</b>	260
<b>I. Le conseiller en prévention et le médecin du travail</b>	260
A. La rupture à l'initiative de l'employeur ou du service inter-entreprise	260
B. La demande de remplacement par les délégués des travailleurs	267
<b>II. Le médecin-conseil auprès des mutuelles</b>	268
A. La rupture par l'organisme assureur	268
B. La rupture par le médecin-conseil	272
<b>§ 5. Limitations liées aux mandats exercés dans l'entreprise</b>	272
<b>I. Le délégué syndical</b>	272
A. Considérations liminaires	272
B. La procédure de licenciement	273
1. Le licenciement pour motif grave	273
2. Le licenciement pour d'autres motifs	274
C. Les indemnités dues	275
<b>II. Le délégué du personnel et le candidat non élu au conseil d'entreprise ou au comité pour la prévention et la protection au travail</b>	275
A. Considérations liminaires	275
B. Les bénéficiaires de la protection	276
C. L'interdiction du licenciement et du transfert d'entreprise	278
D. La durée de la protection	278



E.	Le licenciement pour motif grave	279
F.	Le licenciement pour des raisons économiques et techniques	280
	1. Notion de « raison économiques et techniques »	280
	2. La procédure en reconnaissance des raisons d'ordre économiques et techniques	280
	2.1. Première phase : la procédure devant la commission paritaire	280
	2.2. Deuxième phase : la procédure devant le tribunal du travail	281
G.	Les indemnités	282
	<b>Sous-section 3. Limitations formelles</b>	283
	<i>§ 1<sup>er</sup>. Le formalisme lié au préavis ainsi qu'au congé pour motif grave</i>	283
	<i>§ 2. L'incidence des sanctions disciplinaires et l'application du principe non bis in idem</i>	289
	<b>Sous-section 4. Limitations conventionnelles</b>	289
	<i>§ 1<sup>er</sup>. Clauses contractuelles résolutoires</i>	289
I.	<b>Principes</b>	289
II.	<b>Conditions</b>	289
A.	Conditions de droit des obligations	290
B.	Conditions de droit du travail : objet de la clause	290
III.	<b>Cas particuliers</b>	291
	<i>§ 2. Clauses de stabilité d'emploi</i>	291
I.	<b>Principe et validité</b>	291

<b>II. Types de clauses de stabilité d'emploi</b>	292
A. Classification selon leur source	293
1. Clause dans le contrat de travail individuel	293
2. Clause dans le règlement de travail ou une C.C.T. d'entreprise	293
3. Clauses sectorielles	293
B. Classification selon leur objet	296
1. La clause garantissant le maintien de l'emploi pendant une période déterminée	297
2. La clause soumettant le licenciement au respect d'une procédure déterminée	297
C. La clause limitant les motifs du licenciement	299
<b>III. Intégration tacite dans le contrat de travail ?</b>	299
A. Controverse	299
B. Conclusion	300
<b>IV. Sanction</b>	301
<b>V. Cumul avec l'indemnité de protection des représentants du personnel ?</b>	302
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	305