

La Question du Mois

Juin 2017

Les aides à l'emploi en Région wallonne évoluent au 01/07/2017. La plupart des nouvelles réductions prendront la forme d'une activation. Il s'agit d'une allocation de travail à déduire pendant 24 à 36 mois du net payé au travailleur par l'employeur. Puis-je insérer, dans le contrat de travail qui me lie avec mon travailleur, une clause qui subordonne la poursuite de notre relation contractuelle à l'octroi de l'activation ?

■ 1. Notion ■

L'employeur et le travailleur peuvent soumettre la poursuite de leur relation contractuelle à la survenance d'un événement futur et incertain qui justifiera la fin du contrat, sans préavis ni indemnité. C'est ce que l'on appelle « la condition résolutoire ».

L'insertion d'une condition résolutoire dans un contrat de travail représente une utilité certaine pour l'employeur par la possibilité qui lui est offerte de faire l'économie de la notification d'un préavis ou du paiement d'une indemnité de rupture.

Toutefois, dans la pratique, cette clause est relativement peu utilisée dans la mesure où elle est soumise à des conditions de validité très strictes.

■ 2. Conditions de validité ■

La validité d'une clause résolutoire est subordonnée au respect de certaines conditions prévues au code civil et dans la loi sur le contrat de travail.

2.1 Première limite à la validité de principe de la condition résolutoire – la condition purement potestative.

L'article 1174 du Code Civil stipule que « toute obligation est nulle lorsqu'elle a été contractée sous une condition potestative de la part de celui qui s'oblige ».

Une condition est purement potestative lorsque sa réalisation dépend exclusivement de la volonté de l'une des parties (de son bon vouloir ou d'une décision arbitraire).

Ainsi, a été jugée purement potestative et donc abusive, la condition résolutoire qui prévoit que le fait de ne pas atteindre un chiffre d'affaires déterminé entraîne la fin du contrat sans préavis ni indemnité, la réussite d'un examen organisé par l'employeur dont il constitue le seul membre du jury, ...

2.2 Deuxième limite – la condition impossible ou illicite

L'article 1172 du Code civil dispose que :

« Toute condition d'une chose impossible ou contraire aux bonnes mœurs, ou prohibée par la loi, est nulle, et rend nulle la convention qui en dépend ». Il résulte de ce qui précède que l'insertion d'une clause résolutoire dans un contrat de travail ne peut porter atteinte aux dispositions impératives du droit du travail. Ainsi, la condition résolutoire qui prévoit comme cause de fin de contrat la survenance d'une incapacité de travail est nulle dans la mesure où il s'agit d'une cause de suspension de contrat prévue par la loi sur le contrat de travail

2.3 Troisième limite – les articles 36 et 36bis de la loi du 3/07/1978 relative aux contrats de travail

Ces articles prévoient la nullité des clauses résolutoires qui reposent sur certains événements tels que : le mariage, la maternité, le fait d'avoir atteint l'âge de la pension ou le fait de faire l'objet d'une saisie à la suite d'un contrat de crédit défini par la loi du 12 juin 1991 relative au crédit à la consommation.

■ 3. Nouvelles aides à l'emploi en Région wallonne de langue française ■

Pour rappel, au 01/07/2017, une réforme du paysage des aides à l'emploi wallonnes est entrée en vigueur. Les aides à l'emploi « Impulsion » (insertion, moins de 25 ans et demandeur d'emploi depuis plus de 12 mois) prévoient l'octroi d'une allocation de travail à déduire du net payé au travailleur par l'employeur et ce, pendant une durée de 24 à 36 mois. Cette aide implique des **conditions d'octroi qui doivent être vérifiées au moment de l'entrée en service.**

Dans la pratique, il n'est pas à exclure que ce droit à l'activation disparaisse ou soit modifié au moment de l'embauche alors qu'il était envisageable au moment de la conclusion du contrat. Ainsi, par exemple,

- un travailleur a «épuisé» cet avantage, totalement ou partiellement, lors d'occupation(s) auprès d'autres employeurs
- un travailleur a été occupé quelques jours chez un autre employeur entre la conclusion du contrat et son entrée en service et a ainsi perdu la qualité de demandeur d'emploi inoccupé depuis 12 mois
- un travailleur est inoccupé depuis 12 mois mais a omis de s'inscrire en tant que tel au Forem
- le travailleur déplace sa résidence principale en dehors de la RW de langue française, avant le début des prestations ou postérieurement à celui-ci.

■ 4. Influence de ces situations sur la poursuite d'un contrat de travail ■

Un employeur **peut-il valablement insérer une condition résolutoire** dans le contrat travail qui aura pour objet de subordonner la poursuite de ce contrat à l'octroi d'une allocation de travail ?

Un tel usage dans ce cadre pose question. En effet, il appartient **à l'employeur de vérifier la veille de l'entrée en service si le travailleur réunit les conditions** d'octroi des allocations de travail à cette date. Pour cette raison, il importe de se

demander pourquoi l'employeur a alors conclu le contrat de travail.

Il est difficilement envisageable de reporter la responsabilité d'une inéligibilité du droit à l'activation sur les épaules du travailleur, d'autant plus que le Forem sera en mesure de vérifier si l'employeur a opéré cette vérification en date de la veille de l'entrée en service.

C'est pourquoi **il est recommandé de conclure le contrat à la date de l'entrée en service ou la veille**, lorsque les conditions d'octroi doivent être vérifiées.

Pour l'employeur qui conclurait malgré tout le contrat antérieurement, il pourrait être envisagé de conclure le contrat **sous condition suspensive**. Cela signifie que le contrat ne prendrait réellement effet que si le travailleur remplit les conditions d'octroi la veille de l'entrée en service indiquée sur le contrat de travail.

En voici un exemple : *«Le présent contrat de travail est conclu sous la condition suspensive que le travailleur soit éligible au bénéfice d'une allocation de travail prévue par les Décrets du Parlement wallon du 02/02/2017 relatif aux aides à l'emploi à destination des groupes-cible ou relatif au contrat d'insertion. Cette éligibilité sera vérifiée la veille de l'entrée en service envisagée dans le présent contrat ».*

Bien entendu, la validité de cette clause restera soumise au pouvoir souverain d'appréciation des Cours et tribunaux. **La prudence reste donc de mise.**

**N'hésitez pas à contacter le secrétariat social pour tout complément d'information à ce sujet.
Demandez notre dossier d'information sur les aides à l'emploi fédérales et régionales
(juri.liege@ucm.be – 04/221.64.30).**