

# Un contrat de travail peut-il contenir une clause de résiliation automatique ?

## Réponse courte

Un contrat de travail au Luxembourg peut contenir une clause de résiliation automatique uniquement si celle-ci porte sur un événement objectif, certain, indépendant de la volonté des parties et non susceptible d'être détourné de sa finalité. Sont admises, par exemple, les clauses prévoyant la fin du contrat à l'expiration d'un terme précis, à la réalisation d'un objet déterminé, ou en cas de perte d'une autorisation administrative indispensable à l'exercice de la fonction.

Toute clause permettant à l'employeur de mettre fin au contrat de manière unilatérale et discrétionnaire, sans respecter les règles du licenciement, est nulle. La clause doit être rédigée de façon précise, garantir l'égalité de traitement et le respect des droits du salarié, et ne dispense pas l'employeur de ses obligations légales lors de la fin du contrat.

## Définition

La clause de résiliation automatique, ou clause de rupture de plein droit, désigne une stipulation contractuelle prévoyant la cessation du contrat de travail à l'arrivée d'un événement déterminé, sans intervention expresse de l'une ou l'autre partie. Elle vise à mettre fin à la relation contractuelle de façon automatique, sans notification préalable ni respect des procédures ordinaires de résiliation.

Cette clause se distingue de la résiliation classique, qui nécessite une manifestation de volonté, et doit être distinguée d'une clause permettant un licenciement unilatéral, laquelle est strictement encadrée par la loi.

## Questions fréquentes

### Qu'est-ce qu'une clause de résiliation automatique dans un contrat de travail au Luxembourg ?

Une clause de résiliation automatique est une stipulation contractuelle qui prévoit la cessation automatique du contrat de travail à l'arrivée d'un événement déterminé, sans intervention expresse des parties. Elle doit porter sur un événement objectif, certain, indépendant de la volonté des parties et non susceptible d'être détourné de sa finalité.

### Quelles conditions doit respecter une clause de résiliation automatique pour être valable ?

La clause doit porter sur un événement objectif, certain et indépendant de la volonté des parties. Sont admises les clauses prévoyant la fin du contrat à l'expiration d'un terme précis, à la réalisation d'un objet déterminé, ou en cas de perte d'une autorisation administrative indispensable à l'exercice de la fonction.

### Quelles sont les obligations de l'employeur même en cas de résiliation automatique ?

La clause de résiliation automatique ne dispense pas l'employeur de respecter ses obligations légales : remise des documents de fin de contrat (certificat de travail, fiche de salaire), paiement des indemnités éventuellement dues, et déclaration à l'Administration de l'emploi.

## Une clause permettant à l'employeur de résilier le contrat de manière discrétionnaire est-elle légale ?

Non, toute clause conférant à l'employeur la faculté de mettre fin au contrat de manière unilatérale et discrétionnaire, sans respecter les règles du licenciement, est réputée nulle selon l'article L.124-7 du Code du travail luxembourgeois.

### Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la validité d'une clause de résiliation automatique est strictement limitée. Selon l'article [L.124-7](#) du Code du travail, une telle clause n'est licite que si elle porte sur un événement objectif, certain, indépendant de la volonté des parties et non susceptible d'être détourné de sa finalité.

Sont admises les clauses prévoyant la fin du contrat à l'expiration d'un terme précis (contrat à durée déterminée, article [L.122-2](#)), à la réalisation d'un objet déterminé (fin d'un projet), ou en cas de perte d'une autorisation administrative indispensable à l'exercice de la fonction (exemple : permis de travail, article [L.121-6](#)). Toute clause conférant à l'employeur la faculté de mettre fin au contrat de manière unilatérale et discrétionnaire, sans respecter les règles du licenciement, est réputée nulle (article [L.124-7](#)).

L'égalité de traitement entre salariés (article [L.241-1](#)) et le respect des droits fondamentaux du salarié doivent être garantis lors de la rédaction et de l'application de telles clauses.

### Modalités pratiques

Pour être valable, la clause de résiliation automatique doit être rédigée de manière précise et non équivoque. Elle doit mentionner l'événement déclencheur, sa nature objective, et l'absence de marge d'appréciation des parties.

L'événement doit être extérieur à la volonté des signataires et ne pas permettre à l'une d'elles d'en provoquer la survenance à son gré. La clause ne dispense pas l'employeur de respecter les obligations légales annexes, telles que la remise des documents de fin de contrat (certificat de travail, fiche de salaire), le paiement des indemnités éventuellement dues, et la déclaration à l'Administration de l'emploi (article [L.124-13](#)).

En cas de litige, la charge de la preuve de la réalité et de la nature de l'événement incombe à la partie qui s'en prévaut. La traçabilité de la survenance de l'événement doit être assurée par des documents probants.

### Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter l'usage des clauses de résiliation automatique aux situations où l'événement est clairement identifiable et indépendant des parties, telles que la fin d'un projet, l'obtention ou la perte d'une autorisation légale, ou l'arrivée d'un terme précis.

L'insertion de telles clauses dans des contrats à durée indéterminée est à proscrire, sauf circonstances exceptionnelles expressément prévues par la loi. Toute clause ambiguë ou susceptible d'être interprétée comme une faculté de licenciement déguisée expose l'employeur à un risque de requalification en licenciement abusif, avec les conséquences indemnitaires afférentes.

Il est conseillé de soumettre la rédaction de ces clauses à un contrôle juridique préalable et d'assurer un encadrement humain lors de leur application, afin de garantir le respect des droits du salarié.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Article [L.121-1](#) et suivants (dispositions générales du contrat de travail)
- Article [L.121-6](#) (perte d'autorisation administrative)
- Article [L.122-2](#) (contrat à durée déterminée)
- Article [L.124-7](#) (nullité des clauses de résiliation discrétionnaire)
- Article [L.124-13](#) (obligations de l'employeur en fin de contrat)
- Article [L.241-1](#) (égalité de traitement)

- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice** (validité des clauses de résiliation automatique, respect des droits du salarié)

- **Principes généraux du droit du travail** (respect des droits fondamentaux, traçabilité, encadrement humain)

L'insertion d'une clause de résiliation automatique non conforme expose l'employeur à une requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec obligation de réparation intégrale du préjudice subi par le salarié. Il est impératif de garantir la traçabilité de l'événement déclencheur et de respecter l'ensemble des droits attachés à la cessation du contrat.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.