

A V I S N° 2.294

Séance du mardi 24 mai 2022

Succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement

x x x

A V I S N° 2.294

Objet : Succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement

Par lettre du 21 octobre 2021, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a consulté le Conseil national du Travail sur un avant-projet de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en vue d'y insérer un article 11 quater.

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de cette commission, le Conseil a émis, le 24 mai 2022, l'avis unanime suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTÉE DE LA DEMANDE D'AVIS

Par lettre du 21 octobre 2021, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a consulté le Conseil national du Travail sur un avant-projet de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Il est inséré un article 11 quater dans la loi relative aux contrats de travail. Cet article limite à deux ans la durée totale de la succession des contrats de travail à durée déterminée, ou pour un travail nettement défini, et des contrats de remplacement, sauf en cas d'interruption attribuable au travailleur. Si cette période est dépassée, ce sont les règles du contrat de travail à durée indéterminée qui viennent à s'appliquer.

Cet article vise à répondre à l'arrêt du 17 juin 2021 de la Cour constitutionnelle (arrêt n° 93/2021).

Les faits qui ont donné lieu à la question préjudicielle adressée à la Cour constitutionnelle concernaient un travailleur qui, du 5 février 2001 jusqu'à son licenciement en date du 5 octobre 2017, a travaillé sans interruption pour le même employeur en vertu d'une succession de divers contrats de remplacement et de contrats de travail à durée déterminée. Le travailleur a fait valoir que, depuis le 5 février 2001, il était occupé sans interruption et qu'il était donc question d'un contrat de travail à durée indéterminée. Cette affirmation a été contestée par l'employeur.

Par arrêt du 28 septembre 2020, la Cour du travail de Gand a posé la question préjudicielle suivante : les articles 10 et 11 ter, § 1^{er}, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail violent-ils les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que les interdictions, contenues dans ces articles, de conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs (article 10 de la loi relative aux contrats de travail) et de conclure des contrats de remplacement successifs (article 11 ter, § 1^{er}, alinéa 5 de la loi relative aux contrats de travail) ne peuvent être appliquées lorsqu'il y a une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement ?

La Cour constitutionnelle a jugé que, compte tenu de l'objectif poursuivi par la loi, à savoir assurer la stabilité de l'emploi et protéger le travailleur contre le recours abusif par l'employeur à des contrats de travail à durée déterminée successifs ou à des contrats de remplacement successifs, il n'est pas raisonnablement justifié que la garantie de la stabilité de l'emploi prévue dans ces dispositions s'applique après en principe deux ans uniquement soit en cas de contrats de travail à durée déterminée successifs, soit en cas de contrats de remplacement successifs, mais pas dans le cas d'une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement.

Par conséquent, la Cour constitutionnelle a jugé que les articles 10 et 11 ter, § 1^{er}, alinéa 5 de la loi relative aux contrats de travail violent les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce qu'ils ne s'appliquent pas lorsqu'il y a une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement.

Le législateur doit adapter la législation existante et déterminer les conditions et exceptions qui s'appliquent à la stabilité de l'emploi d'un travailleur qui est occupé pendant plus de deux ans par le même employeur en vertu d'une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement.

II. POSITION DU CONSEIL

A. Afin de répondre à l'arrêt du 17 juin 2021 de la Cour constitutionnelle, l'administration a rédigé un projet de texte modifiant la loi relative aux contrats de travail.

La proposition d'article 11 quater vise à offrir la stabilité de l'emploi au travailleur qui a été occupé pendant plus de deux ans par le même employeur dans les liens d'une succession de contrats à durée déterminée, ou pour un travail nettement défini, et de contrats de remplacement.

Le Conseil a examiné attentivement l'arrêt du 17 juin 2021 de la Cour constitutionnelle, ainsi que le projet d'article 11 quater.

Il prend acte de l'arrêt du 17 juin 2021 de la Cour constitutionnelle, et souscrit aux principes qui y sont énoncés, à savoir l'objectif du législateur d'assurer la stabilité de l'emploi et de protéger le travailleur contre tout recours abusif (potentiel ou réel), par l'employeur, à des contrats de travail à durée déterminée successifs ou à des contrats de remplacement successifs. Une cascade illimitée de contrats est un abus contre lequel le législateur doit intervenir en vertu de l'arrêt de la Cour constitutionnelle.

À cet égard, le Conseil renvoie également à l'accord-cadre de la CES, de l'UNICE et du CEEP sur le travail à durée déterminée, mis en œuvre par la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999, dont l'objectif est d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination et d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs (clause 1).

Le Conseil souligne que cet accord-cadre tente ainsi d'établir un équilibre entre l'intérêt de l'employeur à organiser le travail de manière flexible, et l'intérêt du travailleur à pouvoir bénéficier de la stabilité de l'emploi auprès du même employeur, en réglant le recours aux contrats de travail à durée déterminée sur une base acceptable pour les employeurs et les travailleurs (préambule).

Le Conseil constate que la Cour constitutionnelle a tenu compte de ce souci d'assurer l'équilibre entre l'intérêt de l'employeur et celui du travailleur, et qu'elle laisse par conséquent au législateur la possibilité de déterminer les conditions et les exceptions applicables à la stabilité de l'emploi d'un travailleur qui est occupé par le même employeur pendant plus de deux ans dans les liens d'une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement.

Le Conseil constate que la proposition d'article 11 quater limite à deux ans la durée totale de la succession des contrats de travail à durée déterminée, ou pour un travail nettement défini, et des contrats de remplacement, sauf en cas d'interruption attribuable au travailleur. Si cette période de deux ans est dépassée, ce sont les règles du contrat de travail à durée indéterminée qui sont d'application.

- B. Le Conseil demande que, dans le cadre de la transposition de l'arrêt du 17 juin 2021 de la Cour constitutionnelle, il soit tenu compte des exceptions existantes qui s'appliquent à la stabilité de l'emploi d'un travailleur occupé pendant plus de deux ans par le même employeur dans les liens d'une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement.

Le Conseil renvoie à cet égard à l'article 10 de la loi relative aux contrats de travail et à l'article 104 de la loi de redressement du 22 janvier 1985.

L'article 10 de la loi relative aux contrats de travail dispose que l'employeur peut renverser la présomption qu'un contrat de travail à durée indéterminée a été conclu en prouvant que les contrats de travail à durée déterminée successifs étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.

L'article 104 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 prévoit qu'un cas de remplacement d'un travailleur qui prend une interruption de carrière ou un crédit-temps, la durée du contrat de remplacement peut excéder deux ans.

Le Conseil estime qu'en cas de succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement, les dispositions existantes en matière de contrats de travail à durée déterminée successifs (articles 10 et 10 bis de la loi relative aux contrats de travail) et les dispositions existantes en matière de contrats de remplacement (article 11 ter de la loi relative aux contrats de travail et article 104 de la loi de redressement du 22 janvier 1985) doivent également pouvoir continuer de s'appliquer aux contrats de travail à durée déterminée conclus dans le cadre d'une telle succession. Afin de garantir la sécurité juridique, il convient en outre de reprendre un renvoi au nouvel article 11 quater dans le deuxième alinéa de l'article 104 de la loi de redressement du 22 janvier 1985.

Afin de démontrer pourquoi il convient de prévoir des exceptions à la durée maximale de deux ans en cas de succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement, le Conseil renvoie à la situation d'un travailleur qui est occupé sur la base de contrats de travail à durée déterminée dont la succession peut être justifiée par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes. Le Conseil estime qu'à l'issue de ces contrats de travail à durée déterminée, il doit encore être possible pour ce travailleur d'être occupé au moyen d'un contrat de remplacement parce que, par exemple, un collègue prend une interruption de carrière ou un crédit-temps, sans que les règles relatives au contrat de travail à durée indéterminée trouvent à s'appliquer. De même, à l'issue de ce contrat de remplacement, il doit rester possible de conclure un contrat de travail à durée déterminée, pour autant que ce contrat de travail puisse être justifié par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.

Ces exceptions doivent toutefois être raisonnables et proportionnelles, afin de veiller à exclure un long parcours jalonné d'une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement. Cela requiert que des restrictions soient apportées à la possibilité d'alterner pendant un long moment contrats à durée déterminée et contrats de remplacement, et que l'introduction d'exceptions ne puisse pas avoir de conséquences pour les règles existantes, telles que reprises aux articles 10, 10 bis et 11 ter de la loi relative aux contrats de travail.

Lorsqu'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes sont suivis par un contrat de remplacement, il faut éviter que le contrat à durée déterminée suivant puisse à nouveau être suivi par un nouveau contrat de remplacement. Sinon, la règle prévue à l'article 11 ter sera vidée de sa substance, étant donné qu'il suffirait alors d'alterner à chaque fois un contrat de remplacement et un contrat à durée déterminée pour éviter la sanction de l'article 10 et de l'article 11 ter. De ce fait, on porterait atteinte à l'objectif visé par l'arrêt de la Cour constitutionnelle et par l'accord-cadre, à savoir protéger les travailleurs contre le recours abusif à des contrats successifs.
