



Cour constitutionnelle

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE ARRÊT 93/2021

### **La garantie de la stabilité de l'emploi doit également s'appliquer pour une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement**

La Cour du travail de Gand, division Bruges, interroge la Cour sur le fait que la garantie de la stabilité de l'emploi s'applique après deux ans uniquement soit en cas de contrats de travail successifs à durée déterminée, soit en cas de contrats de remplacement successifs, mais pas dans le cas où il y a une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement. La Cour juge que cette distinction n'est pas raisonnablement justifiée, compte tenu de l'objectif du législateur d'assurer la stabilité de l'emploi du travailleur et de protéger celui-ci contre le recours abusif par l'employeur à des contrats de travail temporaires successifs. Le législateur doit intervenir pour remédier à cette inconstitutionnalité. Dans l'attente de cette intervention, il revient à la Cour du travail d'appliquer les règles relatives aux contrats à durée indéterminée à l'égard d'un travailleur qui se trouve dans une telle situation.

#### **1. Contexte de l'affaire**

**La Cour du travail de Gand, division Bruges, demande à la Cour si une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement ne doit pas être considérée comme une seule chaîne de contrats de travail à caractère temporaire qui, après deux ans, sont présumés constituer un contrat de travail à durée indéterminée.** Le régime prévu par les articles 10 et 11ter, § 1er, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 « relative aux contrats de travail » ne s'applique qu'aux travailleurs qui sont occupés pendant plus de deux ans dans les liens soit uniquement de contrats de travail successifs à durée déterminée, soit uniquement de contrats de remplacement successifs. La Cour du travail demande s'il n'en résulte pas une discrimination à l'égard des travailleurs qui sont occupés pendant plus de deux ans dans les liens d'une succession de ces deux types de contrats temporaires.

Le litige concerne un employé qui est entré en 2001 au service de la Communauté flamande, dans les liens d'un contrat de remplacement. Il a par la suite travaillé sans interruption pour la Communauté flamande en vertu d'une succession de divers contrats de remplacement et contrats de travail à durée déterminée, jusqu'à son licenciement en 2017. La Communauté flamande a versé une indemnité de préavis sur la base du dernier contrat de remplacement. Cependant, l'employé licencié estimait qu'un contrat à durée indéterminée s'était formé en vertu duquel il avait droit à une indemnité de préavis plus élevée. Le Tribunal du travail de Gand, division Bruges, a rejeté la demande de l'employé. Ce dernier a interjeté appel de cette décision devant la Cour du travail de Gand, qui interroge la Cour.

## 2. Examen par la Cour

La Cour constate que les contrats de travail à durée déterminée et les contrats de remplacement sont des types différents de contrats, soumis chacun à des règles différentes.

En ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée, il peut être conclu au maximum quatre contrats successifs, la durée de chaque contrat devant s'élever au moins à trois ou à six mois et la durée totale ne pouvant pas dépasser deux ou trois ans (article 10*bis* de la loi du 3 juillet 1978). En cas de non-respect de ces conditions, la présomption selon laquelle les contrats de travail successifs à durée déterminée sont réputés conclus pour une durée indéterminée s'applique au bénéfice du travailleur (article 10 de la loi du 3 juillet 1978).

Pour ce qui est des contrats de remplacement, il est simplement prévu que tant la durée du contrat de remplacement que la durée totale des contrats de remplacement successifs ne peuvent dépasser deux ans. En cas de dépassement de cette période, les règles relatives aux contrats à durée indéterminée s'appliquent (article 11*ter*, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978).

Par ce régime, le législateur entend assurer la stabilité de l'emploi du travailleur et protéger celui-ci contre le recours abusif à des contrats de travail temporaires successifs, sans pour autant les interdire. Compte tenu de cet objectif, **il n'est pas raisonnablement justifié que la garantie de la stabilité de l'emploi ne s'applique pas pour une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement**. En effet, comme le démontrent les faits du litige, un travailleur peut ainsi être occupé chez le même employeur pendant de nombreuses années sans bénéficier de la garantie de la stabilité de l'emploi.

Il appartient au législateur 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. **Dans l'attente d'une intervention du législateur, il revient à la Cour du travail de mettre fin à l'inconstitutionnalité constatée en appliquant les règles relatives aux contrats à durée indéterminée** à l'égard d'un travailleur qui se trouve dans une telle situation.

## 3. Conclusion

La Cour juge que **les articles 10 et 11*ter*, § 1er, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 violent le principe d'égalité et de non-discrimination, 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**.

La Cour constitutionnelle est la juridiction qui veille au respect de la Constitution par les différents législateurs en Belgique. La Cour peut annuler, déclarer inconstitutionnels ou suspendre des lois, des décrets ou des ordonnances en raison de la violation d'un droit fondamental ou d'une règle répartitrice de compétence.

Ce communiqué de presse, rédigé par la cellule « médias » de la Cour, ne lie pas la Cour constitutionnelle. Le [texte de l'arrêt](#) est disponible sur le site web de la Cour constitutionnelle.

Contact presse : [Martin Vrancken](#) | 02/500.12.87 | [Romain Vanderbeck](#) | 02/500.13.28

Suivez la Cour via Twitter [@ConstCourtBE](#)