



conseil national du travail

AVIS N° 1.342

Séance du jeudi 15 mars 2001

Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée - Transposition en droit belge

x x x

1.769-1.

A V I S N° 1.342

Objet : Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée - Transposition en droit belge

Par une lettre du 17 novembre 1999, madame L. ONKELINX, ministre de l'Emploi, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis sur la transposition en droit belge de la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 relative à l'exécution de l'accord-cadre susdit.

L'examen de cette question a été confié à la commission des relations individuelles du travail.

Sur la base des discussions menées au sein de cette commission, le Conseil a émis l'avis unanime suivant le 15 mars 2001.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTEE DE LA DEMANDE D'AVIS

Le Conseil national du Travail constate que la ministre lui demande d'examiner la transposition en droit belge de la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée.

Cet accord-cadre vise à améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination et à établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs.

La ministre indique tout d'abord que les Etats membres ont jusqu'au 10 juillet 2001 pour réaliser la transposition. Ce n'est que pour tenir compte de difficultés particulières ou d'une mise en œuvre par convention collective de travail que les Etats membres peuvent, si nécessaire et après consultation des partenaires sociaux, disposer au maximum d'une année supplémentaire.

En outre, la ministre demande en particulier l'avis du Conseil sur une série de points pour lesquels, en vertu de l'accord-cadre, la consultation des partenaires sociaux est requise, et notamment :

- la possibilité d'exclure certaines catégories du champ d'application (clause 2);
- les modalités d'application par les Etats membres du principe de non-discrimination repris dans l'accord-cadre (clause 4);
- l'introduction de mesures visant à prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs et la détermination des conditions sous lesquelles les contrats ou relations de travail sont considérés comme successifs ou sont réputés conclus pour une durée indéterminée (clause 5);

- la définition des modalités de prise en considération des travailleurs à durée déterminée pour le calcul du seuil au-dessus duquel les instances représentatives des travailleurs peuvent être constituées (clause 7).

La ministre souligne enfin que certaines idées qui sont à la base de cette directive se retrouvent dans la directive 97/81/CE du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

II. POSITION DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

Le Conseil a examiné l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée qui figure en annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 et a vérifié quelles dispositions de cet accord-cadre doivent encore être transposées en droit belge et quelles dispositions existent déjà dans la législation belge et ne nécessitent dès lors plus d'autre mise en œuvre.

Sur la base de cet examen, le Conseil a formulé les remarques suivantes :

1. Champ d'application (clause 2)

Le Conseil constate qu'en vertu de la clause 2.1 de l'accord-cadre, le champ d'application s'étend "aux travailleurs à durée déterminée ayant un contrat ou une relation de travail défini par la législation, les conventions collectives ou les pratiques en vigueur dans chaque État membre".

Le Conseil est d'avis qu'en vertu de cette disposition, le champ d'application de la législation en matière de mise en œuvre de l'accord-cadre doit s'étendre à tous les travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée qui, en vertu d'un contrat de travail, fournissent un travail contre rémunération, sous l'autorité d'une autre personne. Il ne s'agit donc pas seulement de personnes occupées dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée en vertu d'un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail mais aussi de personnes occupées dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée en vertu de tout autre contrat de travail tel que prévu dans la loi portant réglementation du contrat d'engagement maritime, la loi sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure et la loi sur le travail temporaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (à l'exception du travail intérimaire).

Le Conseil note ensuite que, selon la clause 2, 2., peuvent être exclus du champ d'application :

- " - les relations de formation professionnelle initiale et d'apprentissage;
- les contrats ou relations de travail conclus dans le cadre d'un programme de formation, insertion et reconversion professionnelles public spécifique ou soutenu par les pouvoirs publics."

Le Conseil est d'accord, en raison des caractéristiques spécifiques de ces contrats, d'exclure du champ d'application les diverses formules de contrat d'apprentissage (apprentissage d'une profession rémunérée, apprentissage d'une profession indépendante, ...) et de formation, d'insertion et de reconversion (troisième circuit de travail, fonds budgétaire interdépartemental, activation des allocations de chômage, contrats de formation professionnelle, ...) qui existent dans la législation belge.

2. Principe de non-discrimination (clause 4)

Le Conseil constate que la clause 4 de l'accord-cadre, qui a trait au principe de non-discrimination, contient les dispositions suivantes :

- " 1. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.
2. Lorsque c'est approprié, le principe du "pro rata temporis" s'applique.
3. Les modalités d'application de la présente clause sont définies par les États membres, après consultation des partenaires sociaux, et/ou par les partenaires sociaux, compte tenu de la législation Communautaire et la législation, des conventions collectives et pratiques nationales.
4. Les critères de périodes d'ancienneté relatifs à des conditions particulières d'emploi sont les mêmes pour les travailleurs à durée déterminée que pour les travailleurs à durée indéterminée, sauf lorsque des critères de périodes d'ancienneté différents sont justifiés par des raisons objectives."

Le Conseil note que, bien que le principe de non-discrimination soit inscrit dans la Constitution, ce principe n'est pas expressément repris dans le droit interne en faveur des travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée.

Le Conseil souligne par ailleurs que ce principe est repris en termes similaires dans l'accord-cadre sur le travail à temps partiel dont le texte figure en annexe de la directive 97/81/CE du 15 décembre 1997.

Le Conseil rappelle que, pour la transposition dans le droit belge de la directive 97/81/CE du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, le 9 février 2000, il a émis l'avis n° 1.302 et conclu la convention collective de travail n° 35bis modifiant la convention collective de travail n° 35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel.

Dans cet avis, le Conseil a estimé que la transposition de la directive européenne est l'occasion d'inscrire ce principe de non-discrimination des travailleurs à temps partiel dans le droit positif belge.

A cette fin, le 9 février 2000, le Conseil a, d'une part, conclu la convention collective de travail n° 35bis qui modifie la convention collective de travail n° 35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel, consacrant expressément le principe de non-discrimination dans la convention collective de travail n° 35, et, d'autre part, invité la ministre à faire le nécessaire pour reprendre ce même principe dans un texte légal dont le champ d'application sera général et couvrira ainsi l'ensemble des travailleurs à temps partiel mais aussi toutes les conditions d'emploi, tels que visés par la directive européenne et ce, dans le strict respect de celle-ci.

Le Conseil propose maintenant que, comme pour les travailleurs à temps partiel, le principe de non-discrimination soit expressément repris dans la législation au profit des travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée.

Le Conseil demande que, ce faisant, le libellé de l'accord-cadre sur le contrat de travail à durée déterminée soit repris aussi fidèlement que possible.

3. Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive (clause 5)

Le Conseil constate que la clause 5 de l'accord-cadre stipule que :

- " 1. Afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, les États membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux, quand il n'existe pas des mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus, introduisent d'une manière qui tienne compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs, l'une ou plusieurs des mesures suivantes:
 - a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail;
 - b) la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs;
 - c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.
2. Les États membres, après consultation des partenaires sociaux et/ou les partenaires sociaux, lorsque c'est approprié, déterminent sous quelles conditions les contrats ou relations de travail à durée déterminée :
 - a) sont considérés comme "successifs";
 - b) sont réputés conclus pour une durée indéterminée."

Le Conseil est d'avis que les mesures prévues en vertu de cette clause de l'accord-cadre visant à prévenir l'utilisation abusive de contrat de travail à durée déterminée successifs, existent déjà dans la législation belge sur le travail et ne nécessitent donc plus d'autre mise en œuvre.

Le Conseil indique que l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit comme règle générale que, lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.

Par dérogation à l'interdiction de principe de conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs, l'article 10bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit deux possibilités de conclure des contrats de travail successifs sans que l'employeur ne doive prouver que la succession des contrats était justifiée par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes, dans les conditions suivantes :

- soit il peut être conclu au maximum quatre contrats pour une durée déterminée qui ne peut, chaque fois, être inférieure à trois mois sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser deux ans;
- soit, moyennant l'autorisation préalable du fonctionnaire désigné par le Roi, il peut être conclu des contrats pour une durée déterminée qui ne peut, chaque fois, être inférieure à six mois sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser trois ans.

Le Conseil constate que l'article 10 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail répond en tout état de cause à deux des trois mesures optionnelles prévues au point 1. b) et c) de la clause 5 de l'accord-cadre, à savoir la limitation de la durée maximale totale de contrats ou relations de travail successifs et la limitation du nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.

Enfin, selon le Conseil, il peut être fait renvoi à l'article 11 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui stipule que, si, après l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, celui-ci est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

4. Information et opportunités de l'emploi (clause 6)

a. Postes vacants

Le Conseil constate que la clause 6, 1. de l'accord-cadre prévoit que "les employeurs informent les travailleurs à durée déterminée des postes vacants dans l'entreprise ou l'établissement pour leur assurer la même opportunité qu'aux autres travailleurs d'obtenir des postes permanents. Une telle information peut être fournie au moyen d'une annonce générale placée à un endroit approprié dans l'entreprise ou l'établissement."

Le Conseil constate que cette clause n'est pas encore reprise dans la réglementation belge et requiert dès lors une mise en œuvre.

Dès lors, le Conseil propose d'insérer dans la législation une disposition prévoyant l'obligation de l'employeur d'informer les travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée des vacances de postes fixes dans l'entreprise selon les moyens habituels pour ce faire dans l'entreprise.

b. Formation

Le Conseil constate qu'en vertu de la clause 6, 2., "autant que possible, les employeurs devraient faciliter l'accès des travailleurs à durée déterminée à des opportunités de formation appropriées afin d'améliorer leurs compétences professionnelles, le développement de leur carrière et leur mobilité professionnelle."

Quant à l'accès aux possibilités de formation, le Conseil souligne que la législation belge, comme la législation en matière de promotion sociale et la législation en matière de congé-éducation, ne pratique en principe aucune distinction entre les travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée et les travailleurs sous contrat de travail à durée indéterminée.

Le Conseil attire d'ailleurs l'attention sur le fait que le prescrit de la clause 6.2 peut être considéré comme précisant et complétant le principe de non-discrimination énoncé à la clause 4 de l'accord-cadre.

Etant donné que le Conseil a demandé que la clause 4 soit expressément mise en œuvre dans la législation, il estime que, partant, le prescrit de la clause 6.2 est aussi mis en œuvre.

Sur la base du principe de non-discrimination, l'employeur ne peut effectivement, à l'égard des possibilités de formation qui font partie des conditions de travail, opérer une distinction selon le caractère temporaire du contrat de travail sauf si la différence de traitement est justifiée par des motifs objectifs. Les règles d'accessibilité qui touchent surtout les travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée mais qui ne sont pas objectivement justifiées, sont en contradiction avec le principe de non-discrimination.

Par conséquent, le Conseil est d'avis que, pour ce qui concerne l'accès aux possibilités de formation, aucune disposition spécifique de mise en œuvre n'est nécessaire.

5. Information et consultation (clause 7)

a. Calcul du seuil pour la constitution des instances représentatives des travailleurs

Le Conseil constate que, selon la clause 7.1, "les travailleurs à durée déterminée sont pris en considération pour le calcul du seuil au-dessus duquel les instances représentatives des travailleurs prévues par les législations nationales et communautaires peuvent être constituées conformément aux dispositions nationales.

Les modalités d'application de la clause 7, point 1, sont définies par les États membres après consultation des partenaires sociaux et/ou les partenaires sociaux, conformément aux législations, conventions collectives et pratiques nationales et dans le respect de la clause 4, point 1." (principe de non-discrimination).

Le Conseil constate que les dispositions de la clause susdite figurent déjà dans le droit belge.

En vertu de la législation relative aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail, il doit effectivement, lors du calcul du seuil au-dessus duquel un conseil d'entreprise et/ou un comité pour la prévention et la protection au travail doivent être constitués, être tenu compte des travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée.

Conformément à la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996, cela vaut également pour le calcul du seuil en vue de la constitution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation.

b. Information sur le travail à durée déterminée

Le Conseil constate que, selon la clause 7.3 de l'accord-cadre, "autant que possible, les employeurs devraient prendre en considération la transmission aux organes existants représentant les travailleurs, d'informations appropriées sur le travail à durée déterminée dans l'entreprise."

Le Conseil constate que cette clause existe déjà dans le droit belge.

Ainsi, l'article 2, 3° de l'arrêté royal du 7 avril 1995 relatif à l'information des conseils d'entreprise en matière d'emploi, prévoit que l'employeur doit fournir au conseil d'entreprise des informations sur les mesures en matière de contrats de travail successifs à durée déterminée visées à l'article 10bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

En outre, dans le cadre de l'arrêté royal du 4 août 1996 relatif au bilan social, des informations doivent aussi être communiquées au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale, sur le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée.
