

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

23 janvier 2023

PROJET DE LOI

**modifiant la loi du 3 juillet 1978
relative aux contrats de travail
en vue de limiter
la durée de la succession des contrats
de travail à durée déterminée et
contrats de remplacement**

SOMMAIRE

Pages

Résumé	3
Exposé des motifs	4
Avant-projet de loi	7
Analyse d'impact	8
Avis du Conseil d'État	17
Projet de loi	20

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

23 januari 2023

WETSONTWERP

**tot wijziging van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten
met het oog op de beperking van de duur
van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten
voor een bepaalde tijd
en vervangingsovereenkomsten**

INHOUD

Blz.

Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp van wet	7
Impactanalyse	12
Advies van de Raad van State	17
Wetsontwerp	20

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 23 janvier 2023.

Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 23 janvier 2023.

De regering heeft dit wetsontwerp op 23 januari 2023 ingediend.

De “goedkeuring tot drukken” werd op 23 januari 2023 door de Kamer ontvangen.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Écolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant – Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurd papier)

RÉSUMÉ

Ce projet de loi limite à deux ans la durée totale de la succession d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini et d'un ou plusieurs 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. Ceci donne suite à l'arrêt de la Cour Constitutionnelle n° 93/2021 du 17 juin 2021.

SAMENVATTING

Dit wetsontwerp beperkt de totale duur van de opeenvolging van één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk en één of meerdere vervangingsovereenkomsten tot twee jaar, behoudens onderbreking toe te schrijven aan de werknemer. Bij overschrijding van deze termijn zijn de regels voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van toepassing. Hiermee wordt gevolg gegeven aan het arrest nr. 93/2021 van 17 juni 2021 van het Grondwettelijk Hof.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

EXPOSÉ GÉNÉRAL

Ce projet de loi limite à deux ans la durée totale de la succession d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini et d'un ou plusieurs 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.

Ceci donne suite à l'arrêt de la Cour Constitutionnelle n° 93/2021 du 17 juin 2021. Dans cet arrêt, la Cour a jugé que les articles 10 et 11ter, § 1, alinéa 5 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail violent les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce qu'ils ne s'appliquent pas en cas de succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement.

Par cette introduction de cette disposition, la sécurité de l'emploi est offerte au travailleur qui a été employé pendant plus de deux ans par le même employeur dans le cadre d'une succession de contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini et de contrats de travail de remplacement.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

Cet article introduit dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail un nouvel article 11quater. Le premier alinéa du nouvel article 11quater limite à deux ans la durée totale de la succession d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, et d'un ou plusieurs contrats de remplacement, sauf en cas d'interruption imputable au travailleur. Si cette période est dépassée, ce sont les règles du contrat de travail à durée indéterminée qui viennent à s'appliquer.

Le nouvel article 11quater ne porte pas atteinte à la validité des articles 10, 10bis et 11ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 104 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

ALGEMENE TOELICHTING

Dit wetsontwerp beperkt de totale duur van de opeenvolging van één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk en één of meerdere vervangingsovereenkomsten tot twee jaar, behoudens onderbreking toe te schrijven aan de werknemer. Bij overschrijding van deze termijn zijn de regels voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van toepassing.

Hiermee wordt gevolg gegeven aan het arrest nr. 93/2021 van 17 juni 2021 van het Grondwettelijk Hof. In dit arrest oordeelde het Hof dat de artikelen 10 en 11ter, § 1, vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schenden, in zoverre zij niet van toepassing zijn in geval van een opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten.

Door het invoeren van deze bepaling wordt vastheid van betrekking geboden aan de werknemer die gedurende meer dan twee jaar door dezelfde werkgever is tewerkgesteld op grond van een opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk en vervangingsovereenkomsten.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Art. 2

Dit artikel voert in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten een nieuw artikel 11quater in. Het eerste lid van het nieuwe artikel 11quater beperkt de totale duur van de opeenvolging van één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk en één of meerdere vervangingsovereenkomsten tot twee jaar, behoudens onderbreking toe te schrijven aan de werknemer. Bij overschrijding van deze termijn zijn de regels voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van toepassing.

Het nieuwe artikel 11quater heeft geen gevolgen voor de geldigheid van de artikelen 10, 10bis en 11ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en van artikel 104 van de Herstellwet

dispositions sociales. Même en cas de succession de contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini et de contrats de remplacement, ces articles continuent à s'appliquer simultanément aux contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, soit aux contrats de remplacement dans cette succession. En outre, le nouvel article 11^{quater} doit être pris en compte.

L'alinéa 2 du nouvel article 11^{quater} prévoit une exception pour le contrat de remplacement qui suit la succession des contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini qui sont justifiés par la nature du travail ou d'autres motifs légitimes. Ce contrat de remplacement n'est pas pris en compte pour une seule fois pour l'application du premier alinéa. Cette exception ne s'applique en d'autres termes qu'au premier contrat de remplacement de la série qui remplit la condition susmentionnée. Le recours à cette exception ne doit pas avoir pour effet que la durée totale de la succession des contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini et de contrat de remplacement dépasse trois ans. En incluant cette exception, l'avis n° 2294 du 24 mai 2022 du Conseil National du Travail est suivi.

Suite à l'avis 72.546/1 du 15 décembre 2022 du Conseil d'État, il peut être précisé que l'application de l'article 11^{quater}, alinéa 2, n'a pas pour effet de rompre la chaîne d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini et d'un ou plusieurs contrats de remplacement visés à l'article 11^{quater}, alinéa 1. Ce n'est que pour une seule fois que le contrat de remplacement visé à l'alinéa 2 n'est pas pris en compte. Ce qui signifie qu'une seule fois il ne faut pas tenir compte de ce contrat de remplacement pour l'application du délai maximal de deux ans. Si la condition supplémentaire imposant que la durée totale de cette succession de contrats ne dépasse pas trois ans est également remplie, ce contrat de remplacement peut être valablement conclu sans que s'appliquent les conditions pour un contrat de travail à durée indéterminée. En conséquence, si ce contrat de remplacement est suivi d'un nouveau contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ou d'un contrat de remplacement, ce dernier contrat est bel et bien pris en compte pour l'application de l'article 11^{quater}, alinéa 1^{er}, en projet. Pour le calcul du délai, ce dernier contrat sera réputé suivre les premiers

van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. Ook in geval van een opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk en vervangingsovereenkomsten blijven deze artikelen tegelijkertijd van toepassing op de arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, hetzij op de vervangingsovereenkomsten in deze opeenvolging. Daarnaast moet bijkomend rekening gehouden worden met het nieuwe artikel 11^{quater}.

Het tweede lid van het nieuwe artikel 11^{quater} bepaalt een uitzondering voor de vervangingsovereenkomst die volgt op opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk die gerechtvaardigd zijn wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen. Deze vervangingsovereenkomst wordt eenmalig buiten beschouwing gelaten voor de toepassing van het eerste lid. Deze uitzondering geldt m.a.w. slechts voor de eerste vervangingsovereenkomst in de opeenvolging die aan voormelde voorwaarde voldoet. Het gebruik van deze uitzondering mag evenwel niet tot gevolg hebben dat de totale duur van de opeenvolging van de arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk en de vervangingsovereenkomst langer is dan drie jaar. Door het opnemen van deze uitzondering wordt gevolg gegeven aan het advies nr. 2294 van 24 mei 2022 van de Nationale Arbeidsraad.

In navolging van het advies 72.546/1 van 15 december 2022 van de Raad van State kan worden verduidelijkt dat de toepassing van artikel 11^{quater}, tweede lid, er niet toe leidt dat de keten van één of meer arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk en één of meer vervangingsovereenkomsten, zoals bedoeld in artikel 11^{quater}, eerste lid, wordt doorbroken. De in het tweede lid bedoelde vervangingsovereenkomst wordt slechts éénmalig buiten beschouwing gelaten. Dit wil zeggen dat voor de toepassing van de maximale termijn van twee jaar, bedoeld in het eerste lid, eenmalig geen rekening moet worden gehouden met deze vervangingsovereenkomst. Wanneer ook aan de bijkomende voorwaarde dat de totale duur van deze opeenvolging van overeenkomsten niet langer mag zijn dan drie jaar voldaan is, kan deze vervangingsovereenkomst geldig gesloten worden zonder dat de voorwaarden voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gelden. Indien deze vervangingsovereenkomst wordt gevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk of een vervangingsovereenkomst, wordt deze laatste overeenkomst

contrats, dès lors que le contrat de remplacement visé à l'alinéa 2 n'est pas pris en compte.

Art. 3

Cet article règle l'entrée en vigueur de la présente loi. Pour des raisons de sécurité juridique, la présente loi ne s'applique qu'aux contrats de travail conclus à partir de la date d'entrée en vigueur. Le cas échéant, les contrats antérieurs dans la succession qui ont été conclus avant la date d'entrée en vigueur sont également pris en compte aux fins du nouvel article 11*quater*.

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves Dermagne

bijgevolg wel in aanmerking genomen voor de toepassing van artikel 11*quater*, eerste lid. Voor de berekening van de termijn zal deze laatste overeenkomst geacht worden te volgen op de eerste overeenkomsten, aangezien de in het tweede lid bedoelde vervangingsovereenkomst buiten beschouwing werd gelaten.

Art. 3

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van deze wet. Met het oog op de rechtszekerheid zal deze wet slechts van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomsten die worden gesloten vanaf de datum van inwerkingtreding. In voorkomend geval zullen evenwel ook de hieraan voorafgaande overeenkomsten in de opeenvolging die werden gesloten voor de datum van inwerkingtreding in rekening worden genomen voor de toepassing van het nieuwe artikel 11*quater*.

De minister van Werk,

Pierre-Yves Dermagne

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

Avant-projet de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en vue de limiter la durée de la succession des contrats de travail à durée déterminée et contrats de remplacement

Article 1. La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2. Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail un article 11^{quater} est inséré, rédigé comme suit :

“ Art. 11^{quater}. Sans préjudice des articles 10, 10bis et 11ter, et sans préjudice de l'article 104 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, la durée totale de la succession d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, et d'un ou plusieurs contrats de remplacement, sauf en cas d'interruption attribuable au travailleur, ne peut excéder deux ans. Si cette durée est dépassée, les mêmes conditions s'appliquent à ce contrat qu'au contrat à durée indéterminée.

Aux fins de l'application du premier alinéa, le contrat de remplacement qui suit la succession de différents contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, qui sont justifiés par la nature du travail ou par d'autres motifs légitimes tels qu'indiqués à l'article 10, n'est pas pris en compte pour une seule fois, sans que la durée totale de cette succession des contrats ne puisse excéder trois ans.”.

Art. 3. La présente loi entre en vigueur le dixième jour suivant la publication au Moniteur Belge et s'applique aux contrats de travail conclus à partir de cette date.

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met het oog op de beperking van de duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2. In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 11^{quater} ingevoegd, luidende:

“Art. 11^{quater}. Onverminderd de artikelen 10, 10bis en 11ter, en onverminderd artikel 104 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, mag de totale duur van de opeenvolging van één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk en één of meerdere vervangingsovereenkomsten zonder dat er een onderbreking is, toe te schrijven aan de werknemer, niet langer zijn dan twee jaar. Wordt deze duur overschreden, dan gelden voor die overeenkomst dezelfde voorwaarden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt eenmalig buiten beschouwing gelaten, de vervangingsovereenkomst die volgt op verschillende opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk die gerechtvaardigd zijn wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen zoals bedoeld in artikel 10, zonder dat evenwel de totale duur van deze opeenvolging van overeenkomsten langer mag zijn dan drie jaar.”.

Art. 3. Deze wet treedt in werking op de tiende dag na de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad en is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten gesloten vanaf die datum.

Avant-projet de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en vue de limiter la durée de la succession des contrats de travail à durée déterminée et contrats de remplacement - (v6) - 30/08/2022 12:38

Analyse d'impact intégrée

Fiche signalétique

A. Auteur

Membre du Gouvernement compétent

Pierre-Yves Dermagne, Ministre du Travail

Contact cellule stratégique

Nom : Lander Vander Linden

E-mail : Lander.VanderLinden@dermagne.fed.be

Téléphone : 02 207 1909

Administration

SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale

Contact administration

Nom : Brecht Stalmans

E-mail : brecht.stalmans@werk.belgie.be

Téléphone : 02 233 47 75

B. Projet

Titre de la réglementation

Avant-projet de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en vue de limiter la durée de la succession des contrats de travail à durée déterminée et contrats de remplacement

Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.

Ce projet limite à deux ans la durée totale de la succession d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini et d'un ou plusieurs 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. Ceci donne suite à l'arrêt de la Cour Constitutionnelle n°93/2021 du 17 juin 2021.

Analyses d'impact déjà réalisées :

☐ Oui ☒ Non

C. Consultations sur le projet de réglementation

Consultation obligatoire, facultative ou informelle

Le projet a été soumis au Conseil National du Travail (avis n° 2.2294 du 24 mai 2022).

Le projet sera soumis à l'Inspecteur des Finances, à la Secrétaire d'État au budget et à la section de législation du Conseil d'État.

D. Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact

Statistiques, documents, institutions et personnes de référence

Expertise de la Direction Générale Droit du travail et études juridiques du SPF ETCS

Avant-projet de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en vue de limiter la durée de la succession des contrats de travail à durée déterminée et contrats de remplacement - (v6) - 30/08/2022 12:38

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?

1. Lutte contre la pauvreté

☒ Impact positif ☐ Impact négatif | ☐ Pas d'impact

Expliquez

Le projet vise à assurer la sécurité de l'emploi pour le travailleur qui a été employé pendant plus de deux ans par le même employeur dans le cadre d'une succession de contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini et de contrats de travail de remplacement. Cela peut avoir un impact positif en termes de revenu et de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale.

2. Égalité des chances et cohésion sociale

☒ Impact positif ☐ Impact négatif | ☐ Pas d'impact

Expliquez

Le projet vise à assurer la sécurité de l'emploi pour le travailleur qui a été employé pendant plus de deux ans par le même employeur dans le cadre d'une succession de contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini et de contrats de travail de remplacement. Cela peut avoir un impact positif en termes de non-discrimination et d'égalité de traitement et d'accès à l'emploi.

3. Égalité des femmes et des hommes

1. Quelles personnes sont (directement et indirectement) concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

☒ Des personnes sont concernées. | ☐ Aucune personne n'est concernée.

Décrivez et indiquez le % femmes-hommes :

Le projet concerne les travailleurs qui ont été employés pendant plus de deux ans par le même employeur dans le cadre d'une succession de contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini et de contrats de travail de remplacement. Notre administration ne dispose d'aucune information sur la proportion de femmes par rapport aux hommes dans ce groupe de travailleurs.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

Notre administration ne dispose pas d'informations sur les différences éventuelles entre la situation des femmes et celle des hommes en termes de succession de contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini et de contrats de travail de remplacement.

☐ S'il existe des différences, cochez cette case.

4. Santé

☒ Impact positif ☐ Impact négatif | ☐ Pas d'impact

Expliquez

Le projet vise à assurer la sécurité de l'emploi pour le travailleur qui a été employé pendant plus de deux ans par le même employeur dans le cadre d'une succession de contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini et de contrats de travail de remplacement. Cela peut avoir un impact positif sur la santé et la qualité de vie des travailleurs.

5. Emploi

☒ Impact positif ☐ Impact négatif | ☐ Pas d'impact

Avant-projet de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en vue de limiter la durée de la succession des contrats de travail à durée déterminée et contrats de remplacement - (v6) - 30/08/2022 12:38

Expliquez

Le projet vise à assurer la sécurité de l'emploi pour le travailleur qui a été employé pendant plus de deux ans par le même employeur dans le cadre d'une succession de contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini et de contrats de travail de remplacement. Cela peut avoir un impact positif sur l'emploi (accès au marché du travail, emplois de qualité, chômage, conditions de travail et de licenciement, carrière, accidents de travail, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail).

6. Modes de consommation et production

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

7. Développement économique

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

8. Investissements

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

9. Recherche et développement

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

10. PME

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées ?

☒ Des entreprises (dont des PME) sont concernées. | ☐ Aucune entreprise n'est concernée.

Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (

Le projet concerne les entreprises qui emploient des travailleurs dans le cadre d'une succession de contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini et de contrats de travail de remplacement. Notre administration ne dispose d'aucune information sur les secteurs, le nombre d'entreprises ou leur taille.

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.

N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

Le projet ne contient pas de dispositions spécifiques pour les PME. Le projet s'applique aux PME de la même manière qu'aux grandes entreprises.

☐ Il y a des impacts négatifs.

11. Charges administratives

| ☒ Des entreprises/citoyens sont concernés. ☐ Les entreprises/citoyens ne sont pas concernés.

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation.

Réglementation actuelle

Réglementation en projet

Aucune formalité/obligation.

Aucune formalité/obligation.

☐ S'il y a des formalités et/ou des obligations dans la réglementation actuelle, cochez cette case.

☐ S'il y a des formalités et/ou des obligations pour la réglementation en projet, cochez cette case.

12. Énergie

Avant-projet de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en vue de limiter la durée de la succession des contrats de travail à durée déterminée et contrats de remplacement - (v6) - 30/08/2022 12:38

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

13. Mobilité

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

14. Alimentation

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

15. Changements climatiques

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

16. Ressources naturelles

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

17. Air intérieur et extérieur

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

18. Biodiversité

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

19. Nuisances

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

20. Autorités publiques

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

21. Cohérence des politiques en faveur du développement

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants : sécurité alimentaire, santé et accès aux médicaments, travail décent, commerce local et international, revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation), mobilité des personnes, environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre), paix et sécurité.

☐ Impact sur les pays en développement. | ☒ Pas d'impact sur les pays en développement.

Expliquez pourquoi :

Le projet concerne le droit du travail belge.

Voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met het oog op de beperking van de duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten - (v6) - 30/08/2022 12:38

Geïntegreerde impactanalyse

Beschrijvende fiche

A. Auteur

Bevoegd regeringslid

Pierre-Yves Dermagne, Minister van Werk

Contactpersoon beleidscel

Naam : Lander Vander Linden

E-mail : Lander.VanderLinden@dermagne.fed.be

Tel. Nr. : 02 207 1909

Overheidsdienst

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Contactpersoon overheidsdienst

Naam : Brecht Stalmans

E-mail : brecht.stalmans@werk.belgie.be

Tel. Nr. : 02 233 47 75

B. Ontwerp

Titel van de regelgeving

Voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met het oog op de beperking van de duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten

Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.

Dit ontwerp beperkt de totale duur van de opeenvolging van één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk en één of meerdere vervangingsovereenkomsten tot twee jaar, behoudens onderbreking toe te schrijven aan de werknemer. Bij overschrijding van deze termijn zijn de regels voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van toepassing. Hiermee wordt gevolg gegeven aan het arrest nr. 93/2021 van 17 juni 2021 van het Grondwettelijk Hof.

Impactanalyses reeds uitgevoerd:

☐ Ja ☒ Nee

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen

Het ontwerp werd voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad (advies nr. 2.294 van 24 mei 2022). Het ontwerp zal worden voorgelegd aan de Inspectie van Financiën, de Staatssecretaris voor Begroting en de afdeling wetgeving van de Raad van State.

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

Voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met het oog op de
beperking van de duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en
Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en referentiepersonen
vervangingsovereenkomsten - (v6) - 30/08/2022 12:38

Expertise van de AD Arbeidsrecht en Juridische Studiën van de FOD WASO.

Voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met het oog op de beperking van de duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten - (v6) - 30/08/2022 12:38

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

1. Kansarmoedebestrijding

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Leg uit

Het ontwerp beoogt vastheid van betrekking te bieden aan de werknemer die gedurende meer dan twee jaar door dezelfde werkgever is tewerkgesteld op grond van een opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk en vervangingsovereenkomsten. Dit kan een positieve impact hebben op het vlak van inkomen en het risico op armoede of sociale uitsluiting.

2. Gelijke kansen en sociale cohesie

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Leg uit

Het ontwerp beoogt vastheid van betrekking te bieden aan de werknemer die gedurende meer dan twee jaar door dezelfde werkgever is tewerkgesteld op grond van een opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk en vervangingsovereenkomsten. Dit kan een positieve impact hebben op het vlak van non-discriminatie en gelijke behandeling en werkgelegenheid.

3. Gelijkheid van vrouwen en mannen

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

☒ Er zijn personen betrokken. | ☐ Personen zijn niet betrokken.

Beschrijf en meld de % vrouwen-mannen aan:

Het ontwerp heeft betrekking op de werknemers die gedurende meer dan twee jaar door dezelfde werkgever zijn tewerkgesteld op grond van een opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk en vervangingsovereenkomsten. Onze administratie heeft geen informatie over de verhouding tussen vrouwen en mannen in deze groep van werknemers.

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

Onze administratie heeft geen informatie over mogelijke verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen op het vlak van de opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk en vervangingsovereenkomsten.

☐ Vink dit aan indien er verschillen zijn.

4. Gezondheid

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Leg uit

Het ontwerp beoogt vastheid van betrekking te bieden aan de werknemer die gedurende meer dan twee jaar door dezelfde werkgever is tewerkgesteld op grond van een opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk en vervangingsovereenkomsten. Dit kan een positieve impact hebben op de gezondheid en de levenskwaliteit van de werknemers.

5. Werkgelegenheid

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

3/5

Voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met het oog op de beperking van de duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten - (v6) - 30/08/2022 12:38

Leg uit

Het ontwerp beoogt vastheid van betrekking te bieden aan de werknemer die gedurende meer dan twee jaar door dezelfde werkgever is tewerkgesteld op grond van een opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk en vervangingsovereenkomsten. Dit kan een positieve impact hebben op het vlak van de werkgelegenheid (toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidsongevallen, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen).

6. Consumptie- en productiepatronen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

7. Economische ontwikkeling

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

8. Investerings

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

9. Onderzoek en ontwikkeling

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

10. Kmo's

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

☒ Er zijn ondernemingen (inclusief kmo's) betrokken. | ☐ Ondernemingen zijn niet betrokken.

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (

Het ontwerp heeft betrekking op de ondernemingen die werknemers tewerkstellen met opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk en vervangingsovereenkomsten. Onze administratie heeft geen informatie over de sectoren, het aantal ondernemingen of hun grootte.

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.

N.B. de impact op de administratieve lasten moet bij het punt 11 gedetailleerd worden

Het ontwerp bevat geen specifieke bepalingen voor kmo's. Het ontwerp is op dezelfde manier van toepassing op kmo's als op grote ondernemingen.

☐ Er is een negatieve impact.

11. Administratieve lasten

☒ Ondernemingen of burgers zijn betrokken. | ☐ Ondernemingen of burgers zijn niet betrokken.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving.

Huidige regelgeving

Ontwerp van regelgeving

Geen formaliteiten/verplichtingen.

Geen formaliteiten/verplichtingen.

☐ Vink dit aan indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige regelgeving.

☐ Vink dit aan indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving.

12. Energie

4/5

Voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met het oog op de beperking van de duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten - (v6) - 30/08/2022 12:38

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

13. Mobiliteit

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

14. Voeding

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

15. Klimaatverandering

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

16. Natuurlijke hulpbronnen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

17. Buiten- en binnenlucht

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

18. Biodiversiteit

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

19. Hinder

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

20. Overheid

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

21. Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: voedselveiligheid, gezondheid en toegang tot geneesmiddelen, waardig werk, lokale en internationale handel, inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie), mobiliteit van personen, leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling), vrede en veiligheid.

☐ Impact op ontwikkelingslanden. | ☒ Geen impact op ontwikkelingslanden.

Leg uit waarom:

Het ontwerp betreft het Belgische arbeidsrecht.

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 72.546/1 DU 15 DÉCEMBRE 2022**

Le 17 novembre 2022, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre du Travail à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi 'modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en vue de limiter la durée de la succession des contrats de travail à durée déterminée et contrats de remplacement'.

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 8 décembre 2022. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Wouter PAS et Inge Vos, conseillers d'État, Michel TISON et Johan PUT, assessseurs, et Greet VERBERCKMOES, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Inge Vos, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 15 décembre 2022.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

2. L'avant-projet de loi soumis pour avis a pour objet d'insérer dans la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail' un article 11^{quater} qui concerne la limitation de la durée totale de la succession d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini et d'un ou plusieurs contrats de remplacement.

L'avant-projet vise à remédier à l'inconstitutionnalité constatée par la Cour constitutionnelle dans l'arrêt n° 93/2021 du 17 juin 2021.

¹ S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité avec les normes supérieures.

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 72.546/1 VAN 15 DECEMBER 2022**

Op 17 november 2022 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met het oog op de beperking van de duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten'.

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 8 december 2022. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wouter PAS en Inge Vos, staatsraden, Michel TISON en Johan PUT, assessoren, en Greet VERBERCKMOES, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Inge Vos, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 15 december 2022.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt ertoe in de wet van 3 juli 1978 'betreffende de arbeidsovereenkomsten' een artikel 11^{quater} in te voegen dat de beperking betreft van de totale duur van de opeenvolging van één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk en één of meerdere vervangingsovereenkomsten.

Het voorontwerp beoogt tegemoet te komen aan de ongrondwettigheid die door het Grondwettelijk Hof werd vastgesteld in het arrest nr. 93/2021 van 17 juni 2021.

¹ Aangezien het gaat om een voorontwerp van wet, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

EXAMEN DU TEXTE

Article 2

3. L'article 11^{quater}, alinéa 2, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 contient une exception à la règle inscrite à l'alinéa 1^{er} pour "le contrat de remplacement qui suit la succession de différents contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, qui sont justifiés par la nature du travail ou par d'autres motifs légitimes tels qu'indiqués à l'article 10 [...], sans que la durée totale de cette succession des contrats ne puisse excéder trois ans".

Par cette disposition, le législateur fait usage de sa compétence lui permettant "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"².

Ainsi qu'il est observé dans l'exposé des motifs, cette exception ne s'applique "qu'au premier contrat de remplacement de la série qui remplit la condition susmentionnée".

Le délégué a souligné que cette disposition n'a pas pour effet de rompre la chaîne d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini et d'un ou plusieurs contrats de remplacement, car ce n'est que "pour une seule fois" que le contrat de remplacement visé à l'alinéa 2 n'est pas pris en compte. Ce qui signifie qu'une seule fois il ne faut pas tenir compte de ce contrat de remplacement pour l'application du délai maximal de deux ans. Si la condition supplémentaire imposant que la durée totale de cette succession de contrats ne dépasse pas trois ans est également remplie, ce contrat de remplacement peut être valablement conclu sans que s'appliquent les conditions pour un contrat de travail à durée indéterminée.

En conséquence, si ce contrat de remplacement est suivi d'un nouveau contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ou d'un contrat de remplacement, ce dernier contrat est, selon le délégué, bel et bien pris en compte pour l'application de l'article 11^{quater}, alinéa 1^{er}, en projet. À cet égard, le délégué a en outre précisé que pour le calcul du délai, ce dernier contrat sera réputé suivre les premiers contrats, dès lors que le contrat de remplacement visé à l'alinéa 2 n'est pas pris en compte.

Il conviendrait de l'exprimer plus clairement dans le texte de l'avant-projet. Il est à tout le moins conseillé d'intégrer ces précisions complémentaires dans l'exposé des motifs.

² C.C., 17 juin 2021, n° 93/2021, B.9.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 2

3. Het ontworpen artikel 11^{quater}, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 bevat een uitzondering op de in het eerste lid vervatte regel voor "de vervangingsovereenkomst die volgt op verschillende opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk die gerechtvaardigd zijn wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen zoals bedoeld in artikel 10, zonder dat evenwel de totale duur van deze opeenvolging van overeenkomsten langer mag zijn dan drie jaar".

Met deze bepaling maakt de wetgever gebruik van zijn bevoegdheid "om de voorwaarden en de uitzonderingen te bepalen die van toepassing zijn op de vastheid van betrekking van een werknemer die gedurende meer dan twee jaar door dezelfde werkgever is tewerkgesteld op grond van een opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten".²

Zoals in de memorie van toelichting wordt opgemerkt, geldt deze uitzondering "slechts voor de eerste vervangingsovereenkomst in de opeenvolging die aan voormelde voorwaarde voldoet".

De gemachtigde wees erop dat deze regeling er niet toe leidt dat de keten van een of meer arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk en van een of meer vervangingsovereenkomsten wordt doorbroken, aangezien de in het tweede lid bedoelde vervangingsovereenkomst slechts "eenmalig" (in de Franse tekst: "pour une seule fois") buiten beschouwing wordt gelaten. Dit wil zeggen dat voor de toepassing van de maximale termijn van twee jaar eenmalig geen rekening moet worden gehouden met deze vervangingsovereenkomst. Wanneer ook aan de bijkomende voorwaarde dat de totale duur van deze opeenvolging van overeenkomsten niet langer mag zijn dan drie jaar voldaan is, kan deze vervangingsovereenkomst geldig gesloten worden zonder dat de voorwaarden voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gelden.

Indien deze vervangingsovereenkomst wordt gevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk of een vervangingsovereenkomst, wordt deze laatste overeenkomst volgens de gemachtigde bijgevolg wel in aanmerking genomen voor de toepassing van het ontworpen artikel 11^{quater}, eerste lid. Daarbij verduidelijkte de gemachtigde ook dat voor de berekening van de termijn deze laatste overeenkomst geacht zal worden te volgen op de eerste overeenkomsten aangezien de in het tweede lid bedoelde vervangingsovereenkomst buiten beschouwing werd gelaten.

Dit dient duidelijker tot uitdrukking te worden gebracht in de tekst van het voorontwerp. Minstens is het raadzaam om deze bijkomende verduidelijkingen in de memorie van toelichting te integreren.

² GwH 17 juni 2021, nr. 93/2021, B.9.

Article 3

4. En vertu de l'article 3 de l'avant-projet, la loi à adopter entre en vigueur le dixième jour suivant sa publication au *Moniteur Belge* et s'applique aux contrats de travail conclus à partir de cette date.

L'exposé des motifs ajoute ce qui suit:

"Le cas échéant, les contrats antérieurs dans la succession qui ont été conclus avant la date d'entrée en vigueur sont également pris en compte aux fins du nouvel article 11^{quater}".

Dans un souci de sécurité juridique, il est recommandé de régler expressément ce dernier point également à l'article 3 de l'avant-projet.

*

Le greffier,

Greet VERBERCKMOES

Le président,

Marnix VAN DAMME

Artikel 3

4. Krachtens artikel 3 van het voorontwerp treedt de aan te nemen wet in werking op de tiende dag na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad* en is zij van toepassing op de arbeidsovereenkomsten gesloten vanaf die datum.

In de memorie van toelichting wordt hieraan toegevoegd:

"In voorkomend geval zullen evenwel ook de hieraan voorafgaande overeenkomsten in de opeenvolging die werden gesloten voor de datum van inwerkingtreding in rekening worden genomen voor de toepassing van het nieuwe artikel 11^{quater}."

Met het oog op de rechtszekerheid is het raadzaam om ook dat laatste uitdrukkelijk in artikel 3 van het voorontwerp te regelen.

*

De griffier,

Greet VERBERCKMOES

De voorzitter,

Marnix VAN DAMME

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition du ministre du Travail,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le ministre du Travail est chargé de présenter en Notre nom à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

Article 1

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail un article 11^{quater} est inséré, rédigé comme suit:

“Art. 11^{quater}. Sans préjudice des articles 10, 10^{bis} et 11^{ter}, et sans préjudice de l'article 104 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, la durée totale de la succession d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, et d'un ou plusieurs contrats de remplacement, sauf en cas d'interruption attribuable au travailleur, ne peut excéder deux ans. Si cette durée est dépassée, les mêmes conditions s'appliquent à ce contrat qu'au contrat à durée indéterminée.

Aux fins de l'application du premier alinéa, le contrat de remplacement qui suit la succession de différents contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, qui sont justifiés par la nature du travail ou par d'autres motifs légitimes tels qu'indiqués à l'article 10, n'est pas pris en compte pour une seule fois, sans que la durée totale de cette succession des contrats ne puisse excéder trois ans.”

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Werk,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Werk is ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in Onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 11^{quater} ingevoegd, luidende:

“Art. 11^{quater}. Onverminderd de artikelen 10, 10^{bis} en 11^{ter}, en onverminderd artikel 104 van de Herstellenwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, mag de totale duur van de opeenvolging van één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk en één of meerdere vervangingsovereenkomsten zonder dat er een onderbreking is, toe te schrijven aan de werknemer, niet langer zijn dan twee jaar. Wordt deze duur overschreden, dan gelden voor die overeenkomst dezelfde voorwaarden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt eenmalig buiten beschouwing gelaten, de vervangingsovereenkomst die volgt op verschillende opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk die gerechtvaardigd zijn wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen zoals bedoeld in artikel 10, zonder dat evenwel de totale duur van deze opeenvolging van overeenkomsten langer mag zijn dan drie jaar.”

Art. 3

La présente loi entre en vigueur le dixième jour suivant la publication au *Moniteur belge*. L'article 11^{quater} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la présente loi, s'applique aux contrats de travail conclus à partir de cette date. Pour l'application de l'article précité, les contrats de travail conclus avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi, qui précèdent successivement le contrat de travail conclu à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi, sont pris en compte.

Donné à Bruxelles, le 19 janvier 2023

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves Dermagne

Art. 3

Deze wet treedt in werking op de tiende dag na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*. Het door deze wet ingevoegde artikel 11^{quater} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten gesloten vanaf die datum. Voor de toepassing van voornoemd artikel worden de arbeidsovereenkomsten gesloten voor de datum van inwerkingtreding van deze wet die in een opeenvolging voorafgaan aan de arbeidsovereenkomst gesloten vanaf de inwerkingtreding van deze wet mee in rekening genomen.

Gegeven te Brussel, 19 januari 2023

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werk,

Pierre-Yves Dermagne