

Traduction. Veuillez noter que c'est la version NL qui fait foi.

**LE STATUT**  
**des**  
**AGENTS CONTRACTUELS EUROPEENS**

*Contrat à durée déterminée ?*  
*Egalité de traitement ?*

Prof. Dr. Roger Blanpain,  
Professeur de droit social  
31 juillet 2007

*Etude réalisée à la demande du syndicat des fonctionnaires européens, CONF-SFE, Bruxelles.*

# Sommaire

- I. TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL (Institutions européennes)  
Fonctionnaires permanents et temporaires  
Agents contractuels
- II. PROBLEMATIQUE : Le statut des agents contractuels
  - A. Fonctions permanentes et emplois temporaires
    - Contrats d'une durée déterminée successifs
    - Fin du contrat après la durée
    - Exemples : l'emploi est permanent, le personnel est temporaire
  - B. Inégalité de traitement : même travail, traitement inférieur
- III. EN DROIT
  - A. Les principes généraux du droit et les droits fondamentaux
  - B. Nature des contrats de travail individuels
    - 1. Le contrat d'emploi normal : un contrat à durée indéterminée
    - 2. L'exception : un contrat à durée déterminée
      - Conclure un contrat d'emploi pour une durée déterminée
      - Conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs
    - 3. Egalité de traitement salarial
- IV. APPRECIATION DU STATUT DES AGENTS CONTRACTUELS
- V. APPLICATION A L'EGARD DES AGENTS CONTRACTUELS

*Les principes généraux du droit*

*Applicabilité au secteur privé ainsi qu'au secteur public*

*Applicabilité selon les règles du droit privé international*

## Conclusion

## Introduction : la problématique

La présente note examine le statut des agents contractuels européens. Ces agents sont généralement recrutés par le biais d'une sélection pour un contrat d'une durée maximale de trois ans. Ces contractuels exercent très souvent des tâches et des fonctions permanentes.

Par conséquent, des agents contractuels sont systématiquement recrutés pour exercer, pendant une durée déterminée des tâches permanentes. La question qui se pose : est-ce possible ? En d'autres termes, est-ce qu'une fonction permanente peut être exercée par des agents contractuels, remplacés d'une manière répétitive ?

Qu'en est-il de la sécurité d'emploi ?

On observe également que les agents contractuels, quoiqu'ils exercent le même travail que des fonctionnaires permanents, sont nettement moins bien rémunérés. Est-ce que cette pratique est en contradiction avec le principe de base d'égalité de traitement et de rémunération ?

## I. DIFFERENTS TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL (Institutions européennes)

Le Statut des fonctionnaires européens prévoit plusieurs catégories de personnel :

- Fonctionnaires permanents ;
- Agents temporaires ;
- Agents contractuels.

### Fonctionnaires permanents et agents temporaires

L'ensemble des Institutions européennes et tous les organes qui s'y rattachent, emploient en 2007 **37.296** fonctionnaires permanents et **5.252** agents temporaires.<sup>1</sup>

Institution ou organe	Permanents	Temporaires <sup>2</sup>
Commission dont recherche	24 812 (3 888)	568 (85)
Parlement	5 034	925
Conseil	3 461	36
Cour de Justice	1 477	429
Cour des Comptes	693	140
Comité Economique et Social	663	27
Comité des Régions	427	35
Médiateur	13	44
Contrôleur protection données	27	0
Autres agences de l'UE	689	2 899

<sup>1</sup> La Commission est le plus important employeur avec 24.812 fonctionnaires permanents et 568 agents temporaires.

<sup>2</sup> Les agents temporaires bénéficient de conditions de travail similaires à celles applicables aux fonctionnaires permanents.

### Agents contractuels<sup>3</sup>

Les institutions européennes et organes recrutent également des agents contractuels. Ils sont engagés pour une période maximale de trois ans<sup>4</sup> et puis licenciés d'office. Dans la plupart des cas, ils sont remplacés par d'autres agents contractuels pour exactement le *même travail*.

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2004, (entrée en vigueur du nouveau statut des fonctionnaires européens), le nombre des agents contractuels a augmenté chaque année. Le projet du budget 2008 prévoit également une augmentation.

Ce sont en particulier les agences communautaires (il y en a déjà 29) qui engagent de plus en plus des agents contractuels. Le but est de remplacer les fonctionnaires temporaires (salaires quasi identiques à ceux des fonctionnaires permanents) par des agents contractuels. La création des agences exécutives<sup>5</sup> a comme but de remplacer à moyen terme des fonctionnaires permanents par des agents contractuels.

Selon le nouveau statut des fonctionnaires européens, les agences, autres organismes situées dans l'Union européenne, les représentations et les délégations des institutions communautaires et les autres organismes établis en dehors de l'Union européenne, peuvent recruter des agents contractuels à hauteur de 75 % du total des effectifs employés.<sup>6</sup> La Commission est obligée de présenter chaque année un rapport relatif à l'emploi des agents contractuels, dans lequel est indiqué si la limite de 75 % a été respectée.

*Aperçu du nombre des « agents contractuels » aux organes communautaires et agences<sup>7</sup>*

Service	Contractuels	Intérimaires
Commission (Bruxelles et Luxembourg)	3 184	530
- Les centres communs de Recherche	889	3
- OIB (infrastructure )	423	5
- PMO (dossiers du personnel)	240	3
- Délégations dans les pays tiers	734	
Agences de l'Union	701	
Parlement Européen	501	
Cour des comptes	47	
Comité des Régions	53	
Comité Economique et Social	55	
Conseil de l'UE	71	
<b>TOTAL (2007)</b>	<b>6 898</b>	<b>541</b>

<sup>3</sup> Il y a quatre groupes d'agents contractuels : groupe I : achèvement de la scolarité obligatoire, groupe II : principalement des secrétaires, groupe III : comptables e.a. groupe IV : universitaires. La catégorie des auxiliaires a été abandonnée depuis le 31.12.2006.

<sup>4</sup> Certains agents peuvent être recrutés pour une durée indéterminée.

<sup>5</sup> Quatre agences exécutives sont actuellement opérationnelles. Deux autres sont en cours de réalisation.

<sup>6</sup> Voir art. 3 bis du Statut des fonctionnaires, règles applicables aux autres agents.

<sup>7</sup> Agences, y compris les agences exécutives.

## II. PROBLEMATIQUE : Le Statut des agents contractuels

### A. Fonctions permanentes et emplois temporaires

#### *Contrats à durée déterminée successifs*

Selon le Statut des fonctionnaires européens, des agents contractuels peuvent être engagés pour une période maximale de trois ans, c.à.d. par le biais d'un contrat à durée déterminée. Pour le personnel qui a déjà eu d'autres contrats temporaires avec les institutions, tels que les auxiliaires et/ou prestataires de service etc. la période totale peut être prolongée jusqu'à trois ans maximum. Il s'agit alors des contrats à durée déterminée successifs.

#### *Licenciement après la durée déterminée*

A l'expiration de la période prévue par le contrat à durée déterminée, il est mis fin au contrat de manière automatique. L'agent licencié est alors remplacé par un autre agent, sélectionné sur base de tests (appelés CAST – Contract Agent Selection Tests) organisés par EPSO, l'Office européen de sélection du personnel. Ce nouvel agent est engagé sur base d'un contrat à durée déterminée pour y exercer exactement le même travail que celui de l'agent licencié.

#### Exemples : **L'emploi est permanent, le personnel est temporaire**

- Une secrétaire travaille au sein d'une institution sur base d'un contrat à durée déterminée (article 3 du statut applicable aux autres agents). Après trois ans maximum (article 88), l'agent contractuel est simplement remplacé par un autre pour exactement le même travail. *L'emploi est permanent, le personnel est temporaire.* Il y a apparemment 4 000 personnes dans ce cas précis.
- Un agent contractuel a été engagé par EPSO (Office européen de sélection du personnel) et remplacé par un autre agent contractuel après trois ans. Ce nouvel agent reprend le travail de l'agent licencié. (Il s'agit de 23 agents)
- Un troisième exemple est frappant : un agent de la nationalité roumaine est informé par l'administration que son contrat est terminé. Il avait loué un appartement à Bruxelles et doit payer un préavis de trois mois de loyer. La réponse de l'administration était laconique et typique : « this is not our problem ».

En résumé, la Commission européenne a développé un système par lequel des emplois à caractère permanent sont exercés par des agents contractuels qui se succèdent d'une manière répétitive par des contrats à durée déterminée. L'emploi permanent, mais sans sécurité d'emploi. Ceci est contraire aux principes les plus fondamentaux du droit social et est en infraction avec les droits sociaux fondamentaux de l'employé.

## **B. Inégalité de traitement : même travail, traitement inférieur**

Les agents contractuels sont rémunérés sur base d'un autre barème que celui applicable aux fonctionnaires permanents (lire : moins attractif), alors que – dans la plupart des cas – les agents contractuels exécutent exactement le même travail que leurs collègues fonctionnaires permanents.

Exemple : une secrétaire (fonctionnaire permanent) a un salaire brut initial de 2448,17€ par mois tandis que sa collègue contractuelle bénéficie d'un salaire de base brut de 1770,22 €. La plupart de ces contractuels exécutent précisément le même travail que leurs collègues permanents.

## **III. EN DROIT**

### **A. Les principes généraux du droit et les droits sociaux fondamentaux**

La Constitution de l'Organisation Internationale du Travail stipule à juste titre « *attendu qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale* ». Ceci veut dire entre autre que « l'emploi n'est pas une marchandise » ; que les personnes ont le droit de se développer « *in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity* ». L'organisation Internationale du Travail a comme ambition :

- De réaliser « *full employment and the raising of standards* » ainsi que
- “*the employment of workers in the occupations in which they can have the satisfaction of giving the fullest measure of their skills and attainments and make their greatest contributions for the common well being*”.

Tous les Etats membres de l'Union Européenne sont membres de l'Organisation Internationale du Travail et ont souscrit aux principes et ambitions de cette organisation. La Communauté a également signé un accord de coopération avec l'OIT. Les deux organisations sont sur la même longueur d'onde, comme il ressort des traités et des chartes de l'Union Européenne :

- La Communauté a pour mission : un niveau d'emploi et de protection sociale élevé <sup>8</sup> ;
- L'Union est fondée sur les principes de liberté, de démocratie, du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ainsi que de l'Etat de droit, principes qui sont communs aux Etats membres <sup>9</sup> ;
- La Communauté a pour mission : le progrès, une protection sociale adéquate, le développement des ressources humaines et l'amélioration des conditions de travail <sup>10</sup> ;
- Dans la charte sociale européenne révisée du Conseil de l'Europe, souscrite par la Communauté Européenne<sup>11</sup>, on relève : le droit de tous les employés à un préavis raisonnable pour mettre fin à un contrat d'emploi <sup>12</sup> .

Bref, la justice sociale est un principe de droit, accepté d'une manière générale, et un droit fondamental. Ce qui signifie que dans les relations d'emploi il faut tendre vers la sécurité d'emploi et la garantie de revenu, lié à la possibilité de faire appel à du personnel ainsi que le traitement égal quant à la rémunération. *A travail égal, salaire égal.* .

---

<sup>8</sup> Article 2 du Traité instituant la Communauté Européenne

<sup>9</sup> Article 6(1) du Traité sur l'Union Européenne

<sup>10</sup> Article 136 du Traité CE

<sup>11</sup> Idem

<sup>12</sup> Del II, article 4.4 – voir article 136 CE

## **B. Nature des contrats d'emploi individuels**

### 1. Le contrat d'emploi normal : un contrat à durée indéterminée

Traduit au niveau des contrats de travail entre employeurs et employés cela signifie que les contrats à durée indéterminée sont et resteront la forme générale de relations d'emploi entre employeurs et travailleurs. Ce principe fondamental est repris et reconnu par l'Accord-cadre sur le travail à durée déterminée, signé par la CES, BusinessEurope (Unice) et la CEEP le 18 mars 1999. Cet accord-cadre est obligatoire dans tous les Etats membres de l'Union suite à l'adoption de la directive 1999/70 du Conseil du 28 juin 1999.

Il est rappelé qu'il ne peut en principe être mis un terme à un contrat à durée indéterminée qu'à condition de respecter un délai de préavis ; les contrats à durée déterminée se terminent à la fin de la période pour laquelle ils ont été conclus.

Dans les considérants de cet accord-cadre de 1999 entre les partenaires sociaux, on peut observer à juste titre :

.....

- *6. considérant que les contrats de travail à durée indéterminée sont la forme générale de relations de travail et contribuent à la qualité de vie des travailleurs concernés et à l'amélioration des performances ;*
- *7. considérant que l'utilisation des contrats de travail à durée déterminée basée sur des raisons objectives est un moyen de prévenir les abus ;*
- *8. considérant que les contrats de travail à durée déterminée sont une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs, occupation et activités qui peuvent convenir à la fois aux travailleurs et aux employeurs.*

A juste titre, la Cour de Justice a jugé que le contrat à durée indéterminée est la forme générale et « *est un élément majeur de la protection des travailleurs, tandis que le contrat à durée déterminée est susceptible de répondre aux besoins tant des employeurs que des travailleurs dans certaines circonstances (voir deuxième alinéa du préambule et le point 8 des considérants de l'accord cadre)* »<sup>13</sup>

### 2. Contrat à durée déterminée : l'exception

Si le contrat d'emploi à durée indéterminée est la règle générale, le contrat à durée déterminée est donc une exception à cette règle; cette exception doit alors être interprétée d'une manière restrictive et doit être justifiée sur base de raisons objectives.

---

<sup>13</sup> Cour de Justice, 22 novembre 2005, Mangold, C 144/04. Voir également : Jaspers T., « Bepaalde tijd contracten in fasen », dans : *Een inspirerende Fase in het sociaal recht*, Liber Amicorum voor Prof. Mr. Wil Fase, Paris, Zutphen, 2007, 10; Tribunal de la Fonction Publique, 26.10.2006, Landgren Pia vs Fondation Européenne pour la formation, F-1/05, non encore publié au Recueil.

### **a. Conclusion de contrats d'emploi à durée déterminée**

Il s'en suit qu'un contrat à durée déterminée ne peut être conclu que s'il y a des raisons objectives. Des emplois permanents ne peuvent en aucun cas être exercés par du personnel temporaire.

Par '**objectives**' il faut comprendre le but et le résultat à atteindre prévu dans l'accord-cadre. Ceci veut dire qu'une raison formulée d'une manière générale ne convient pas. La Cour de Justice exige, à juste titre, que les raisons soient appréciées sur base des circonstances précises et concrètes qui caractérisent l'activité, pour qu'elles puissent justifier le recours aux contrats à durée déterminée. Une telle justification spécifique est nécessaire, sinon, l'effet utile de l'accord cadre pourrait être violé.

Bref, il s'agit d'un critère fonctionnel, c.à.d. des critères qui sont directement liés aux tâches et fonctions pour lesquels l'employé a été engagé à titre temporaire <sup>14</sup>.

Des exemples clairs sont le travail saisonnier, dans l'agriculture et le théâtre, à la côte, un cours de formation d'été, un contrat d'emploi pour un footballeur professionnel afin de constituer une équipe homogène ; un accroissement temporaire du travail....

En résumé : selon le raisonnement de la Cour, le point de départ de ladite directive, à savoir que la stabilité d'emploi est la règle générale, conduit à la nécessité d'une justification pour l'emploi temporaire. En ce qui concerne l'utilisation de critères objectifs, il semble qu'il s'agisse de critères qui expriment un besoin temporaire, étant donné qu'il y a un lien direct avec la nature des tâches ou des activités <sup>15</sup>.

Comme déjà signalé, les emplois à caractère permanent sont en tout cas exclus.

### **b. Conclusion de contrats à durée déterminée successifs**

Pour conclure des contrats à durée déterminée successifs, il faut appliquer la clause 5 de l'accord-cadre :

*« Afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, les Etats 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 de 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 :*

- *Des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail ;*
- *La durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs ;*
- *Le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail. »*

---

<sup>14</sup> Voir, Cour de Justice, 4.7.2006, Adeneler Konstantinos et autres, C-212/04, Jur., 2006, 6057. Voir également Jaspers T., o.c.

<sup>15</sup> Veldman, A.G., « Recente Europese Rechtspraak : Sociale drempels voor flexibele arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsstrategieën? », *Arbeid Integraal*, 2007/01, 3.

Dans cette ordre d'idées, l'avocat-général J. Kokot précise dans ses conclusions du 27 octobre 2005 dans l'affaire Adelenner, déjà citée, à juste titre : « *La notion de caractère successif est l'une des notions juridiques essentielles de l'accord-cadre. En effet, celui-ci, tout comme, par voie de conséquence, la directive 1999/70, ne vise pas principalement à empêcher la conclusion de contrats de travail à durée déterminée isolés, mais, outre l'amélioration de la qualité de telles relations de travail à durée déterminée, vise avant tout à prévenir les abus résultant de la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs ('chaîne' de contrats de travail) C'est en effet surtout en cas de succession de plusieurs contrats de travail à durée déterminée que naît un risque de contournement de la relation de travail à durée indéterminée, définie par les partenaires sociaux comme la forme générale de relations d'emploi et que se pose par conséquent la problématique des abus. C'est d'ailleurs pourquoi la clause 5, paragraphe 1, de l'accord-cadre exige expressément que des mesures soient prises pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs*<sup>16</sup> »

Dans le cas Adelenner, la Cour de Justice a précisé à juste titre :

*“La clause 5, point 1, sous a) de l'accord-cadre sur le travail a durée déterminée, doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs qui serait justifiée par la seule circonstance qu'elle est prévue par une disposition législative ou réglementaire générale d'un Etat membre. Au contraire, la notion de “raisons objectives” requiert que le recours à ce type particulier de relations de travail, tel que prévu par la réglementation nationale, soit justifié par l'existence d'éléments concrets tenant notamment à l'activité en cause et aux conditions de son exercice.*

*En effet, une disposition nationale qui se bornerait à autoriser, de manière générale et abstraite par une norme législative ou réglementaire, le recours à des contrats de travail à durée déterminée successifs comporte un risque réel d'entraîner un recours abusif à ce type de contrats et n'est, dès lors, pas compatible avec l'objectif et l'effet utile de l'accord-cadre.*

*Ainsi, le fait d'admettre qu'une disposition nationale puisse, de plein droit et sans autre précision, justifier des contrats de travail à durée déterminée successifs reviendrait à méconnaître la finalité de l'accord-cadre, qui est de protéger les travailleurs contre l'instabilité de l'emploi, et à vider de sa substance le principe selon lequel les contrats à durée indéterminée constituent la forme générale des relations de travail.*

*Plus particulièrement, le recours à des contrats à durée déterminée sur le seul fondement d'une disposition légale ou réglementaire générale, sans rapport avec le contenu concret de l'activité considérée, ne permet pas de dégager des critères objectifs et transparents au fins de vérifier si le renouvellement de tels contrats répond effectivement à un besoin véritable, est apte à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet”.*

---

<sup>16</sup> Affaire C-212/04 Conclusions de l'avocat général, point 64

Par conséquent, cela veut dire qu'un système par lequel des emplois permanents sont exercés par des agents contractuels uniques, qui sont remplacés par d'autres agents contractuels uniques, est en infraction avec l'esprit et la lettre de l'accord-cadre.

Les employeurs ne peuvent pas s'arranger en engageant du personnel temporaire successif pour exercer des emplois à caractère permanent.

Un tel système est d'ailleurs en infraction avec le principe qu'une relation d'emploi doit être en principe pour une durée indéterminée et qu'il y a seulement une possibilité d'engager du personnel temporaire s'il y a des raisons objectives. Comme déjà affirmé, ces principes sont repris dans l'accord-cadre cité et confirmés par la jurisprudence de la Cour de Justice.

### **c. Egalité de traitement salarial**

Le fait que les agents contractuels, engagés à durée déterminée, soit rémunérés d'une manière inférieure, comparés aux fonctionnaires permanents pour y exercer les mêmes fonctions, est clairement en infraction avec les principes fondamentaux de l'égalité de traitement salarial.

Ceci est expressément reconnu par l'accord-cadre du 18 mars 1999 concernant le travail à durée déterminée. La clause 4 de cet accord définit le principe de non-discrimination :  
*« 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. »*

Un employé similaire avec un contrat durable, est un employé avec une relation d'emploi à durée indéterminée, dans la même institution, qui exerce le même travail ou un travail similaire, ou qui exerce la même fonction ou une fonction similaire, en tenant compte de ses compétences et qualités.

Bref, les agents contractuels doivent avoir les mêmes conditions salariales que les agents permanents similaires. Ceci est également applicable aux autres conditions de travail.

## **IV. APPRECIATION DU STATUT DES AGENTS CONTRACTUELS**

Il apparaît clairement de ce qui précède que le règlement concernant la conclusion des contrats d'emploi pour une durée déterminée et, a fortiori, les contrats à durée déterminée successifs, est en infraction avec les principes de base du droit social, qui précisent que :

- Le contrat d'emploi à durée indéterminée est la règle générale ;
- Le contrat à durée déterminée devrait être justifié par des raisons objectives.

Ce principe s'applique également à la rémunération. Les agents contractuels ont droit à la même rémunération que ceux recrutés pour une durée indéterminée.

## V. APPLICATION A L'EGARD DES AGENTS CONTRACTUELS

Il va de soi que les principes généraux du droit et les droits fondamentaux sociaux des travailleurs concernant les contrats de travail à durée déterminée et l'égalité de rémunération s'appliquent également aux agents contractuels.

### Les principes généraux du droit

Tout d'abord, parce que l'Union européenne, conformément à l'article 6(2) du Traité sur l'Union européenne, est tenue de respecter les principes généraux du droit européen. Les règles déjà citées appartiennent bien entendu à ces principes généraux du droit. Ils constituent, comme la Cour de Justice a clairement confirmé, une partie essentielle de la protection des travailleurs.

### Applicabilité tant au secteur privé qu'au secteur public

Suivant la jurisprudence de la Cour de Justice, toutes ces règles, étant des principes généraux du droit, s'appliquent également au secteur public, étant un principe général du droit. Ceci ressort clairement de l'affaire Adelener, citée ci-dessus, et de l'affaire Vasallo<sup>17</sup>. Dans ce dernier cas, la conversion du contrat de travail à durée déterminée en un contrat d'une durée indéterminée a été acceptée.

Dans l'affaire Adelener, la Cour de Justice l'a clairement confirmé.

*« Il importe de préciser d'emblée que la directive 1999/70 et l'accord-cadre ont vocation à s'appliquer également aux contrats et relations de travail à durée déterminée conclus avec les administrations et autres entités du secteur public.*

*En effet, les dispositions de ces deux actes ne comportent aucune indication permettant d'inférer que leur champ d'application serait limité aux contrats à durée déterminée conclus par les travailleurs avec des employeurs du seul secteur privé.*

*Au contraire, d'une part, ainsi qu'il ressort du libellé même de la clause 2, point 1, de l'accord-cadre, le champ d'application de celui-ci est conçu de manière large, en visant de façon générale les 'travailleurs à durée déterminée ayant un contrat ou une relation de travail défini par la législation, les convention collectives ou les pratiques en vigueur dans chaque Etat membre'. En outre, la définition de la notion de 'travailleurs à durée déterminée' au sens de l'accord-cadre, énoncée à la clause 3, point 1, de celui-ci, englobe l'ensemble des travailleurs, sans opérer de distinction selon la qualité publique ou privée de l'employeur auquel ils sont liés.*

*D'autre part, la clause 2, point 2, du même accord-cadre, loin de prévoir l'exclusion des contrats ou relations de travail à durée déterminée conclus avec un employeur public, se borne à ouvrir aux Etats membres et/ou aux partenaires sociaux la faculté de soustraire au domaine d'application de cet accord-cadre les 'relations de formation professionnelle initiale et d'apprentissage' ainsi que les contrats et relations de travail 'conclus dans le cadre d'un programme de formation, insertion et reconversion professionnelles public spécifique ou soutenu par les pouvoirs publics.' »<sup>18</sup>*

<sup>17</sup> Cour de Justice, 7 septembre 2006, C-180/04

<sup>18</sup> Numéros 54-57

## Applicabilité selon les règles du droit privé international<sup>19</sup>

Dans la mesure où les agents contractuels, conformément aux règles du droit privé international, repris dans la Convention de Rome (1980), seraient soumis au régime Belge concernant les contrats de travail à durée déterminée, force est de constater que ces règles sont d'une nature contraignante et qu'elles doivent être interprétées dans le sens de l'accord-cadre européen.

A ce sujet, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifiée à plusieurs reprises, est d'application. Cette loi prévoit :

En principe le contrat de travail à durée déterminée doit être conclu par écrit. Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée, elles sont censées avoir conclu *de jure* un contrat pour une durée indéterminée.<sup>20</sup>

Des contrats successifs pour une durée déterminée peuvent éventuellement être conclus pour une durée déterminée dans les conditions suivantes :

- 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 ;
- 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<sup>21</sup>.

Si lesdites règles ne sont pas respectées, il y a d'office un contrat à durée indéterminée, qui ne peut être terminé que par un préavis et en respectant les délais du préavis, ou le cas échéant par un dédommagement.

Le principe de la non-discrimination en faveur des employés avec un contrat de travail à durée déterminée fait l'objet de la loi Belge du 5 juin 2002.

L'article 4 de cette loi précise :

« Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs avec un contrat de travail 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.

Lorsque c'est approprié, leurs droits peuvent être déterminés en proportion de la durée du travail.

La détermination de l'ancienneté, pour ce qui concerne les conditions particulières d'emploi, a lieu pour les travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée sur la base des mêmes critères que pour les travailleurs à durée indéterminée, sauf lorsque des périodes d'ancienneté différentes sont justifiées par des raisons objectives. »

---

<sup>19</sup> Le protocole sur les privilèges et immunités des Communautés européennes, annexé au Traité CE, doit, à ce sujet, être interprété d'une manière restrictive.

<sup>20</sup> Article 9

<sup>21</sup> Articles 10 et 10 bis

## CONCLUSION

Il est de toute évidence que le statut des agents contractuels européens, recrutés par des institutions européennes et qui prévoit la conclusion de contrats de travail à durée déterminée pour exercer des tâches fixes et permanents et par lequel les agents contractuels se succèdent pour des emplois à caractère permanent, est en infraction avec les principes généraux du droit social et les droits fondamentaux sociaux des travailleurs.

La même chose s'applique aux contrats successifs.

Ces contrats sont en infraction avec le droit européen, et dans la mesure où il s'applique, avec le droit belge.

Il en va de même pour le traitement : les agents contractuels ont droit à l'égalité de traitement.

La *sanction* est la suivante :

- Les contrats de travail à durée déterminée sont de jure convertis en contrats de durée indéterminée, auxquels il ne peut être mis un terme que par le biais d'un préavis et en respectant un délai de préavis. Lorsqu'il est mis fin au contrat sans préavis, la résiliation est considérée comme illégitime et donnera lieu au paiement d'une indemnité en fonction du salaire qui aurait dû être payé pendant le délai de préavis. Les parties concernées ont, sur base du droit Belge, un an pour introduire un recours devant le tribunal du travail.<sup>22</sup>
- Les agents contractuels ont droit à une rémunération égale à celle payée aux fonctionnaires permanents comparables.

---

<sup>22</sup> Article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

## ADDENDUM

**Report by the Commission services on the implementation of COUNCIL Directive 1999/70/EC OF 28 JUNE 1999 concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (EU-15) Brussels, 11.08.2006 SEC(2006) 1074<sup>23</sup>.**

.....

“Most Member States already had provisions in place as regards fixed-term work containing various measures to prevent abuse arising from the use of successive fixed-term contracts. The regulations in the Member States display a wide range of solutions: In a number of Member States all fixed-term contracts, including the first fixed-term contract as well as successive contracts, require *objective reasons* which are specified technically in various ways ranging from a more general requirement to be filled out by the courts to more or less detailed lists in the legislation indicating the range and types of permissible fixed-term contracts. *Limitations on the duration and/or the numbers* of fixed-term contracts are also common. Some Member States in this context make a distinction between the renewal and the succession of fixed-term contracts and apply different rules for these situations. The extension of the same contract however normally entails the application of the rules applicable to ended contracts, but in some Member States the continuation of work under the same contract beyond its term is possible during a certain period sometimes with an increase of pay. The elements in the national regulations include also *other measures*, such as: requirements that the fixed-term contract shall be made in writing, requirements of prior authorization, limitations on the number of fixed-term workers, limitations on the proportion of fixed term-workers, right to notice before the fixed-term contract ends, right to re-employment after the contract ends as well as various economic disincentives for the use of fixed-term contracts, for example applying varying rates of social contributions for open-ended and fixed-term workers or special payments when a fixed-term contract comes to an end. In addition there is also in many Member States extensive regulations in *collective agreements* which may contain other elements designed to prevent abuse of successive contracts. Also as regards the **legal consequences of breach of the rules** the national systems display great variations: conversion of the contract into an open-ended contract (automatically or after a declaratory statement from a court or other competent body) and/or damages (economic and sometimes also punitive) and also, in some Member States, administrative and/or penal sanctions. As the following analysis will show all Member States dealt with in this report have now adopted legal frameworks with more or less extensive rules with the intention to prevent abuse of successive fixed-term contracts that include at least one or more of the measures foreseen in the framework agreement.

### 3.5.1. Belgium

Under Belgian labour legislation **the main rule is that successive fixed-term contracts are presumed to have been concluded for an indefinite period.** In case of disagreement the employer must show that the successive contracts are **justified by objective reasons**, such as the nature of the work. However, reforms during the 1990's have made recourse to successive fixed-term contracts (for a fixed-period or for a specific task) possible also under the following conditions:

---

<sup>23</sup> P. 19-20. Non disponible en français.

Four successive fixed-term contracts, each of which must be of at least three months duration, can be concluded during a maximum period of two years. Six successive fixed-term contracts, each of at least six months duration, can be concluded during a maximum period of three years, provided that the employer has obtained prior authorization from the Labour Inspectorate.

Non-observance by the employer leads to the transformation of the contract into an open-ended contract. The fixed-term contract comes to an end automatically by the arrival of the term envisaged; no warning or notice is necessary. If the parties, after the deadline of the term, continue the contract, it will be subject to the same rules as for open-ended contracts.

A contract of replacement of a permanent worker is under Belgian legislation in theory an open-ended contract; the parties can envisage that this contract will be broken by means of a period of notice or not. The term of a replacement contract is subject to a two-year maximum duration (without exception) applicable also in the event of succession of successive replacements contracts.