



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2025 /

R.G. Trib. Trav.

23/3272/A

Date du prononcé

12 décembre 2025

Numéro du rôle

2025/AL/188

En cause de :

**D M
C/
SOCIETE EUROPEENNE DE
GALVANISATION SA**

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-G

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

*

EN CAUSE :

Monsieur M D, inscrit au registre national sous le numéro (ci-après « M.D »),
domicilié à

partie appelante, représentée par Maître J D *loco* Maître J B, avocat à 4000 Liège,

CONTRE :

La S.A. « Société européenne de galvanisation », inscrite à la B.C.E. sous le numéro
0423.596.525 (ci-après « la SA »),
dont le siège social est établi à 4400 Flémalle, chaussée de Ramioul, 50,

partie intimée, représentée par Maître M H *loco* Maître J L, avocat à 4031 Angleur,

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

1. Indications de procédure

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement rendu le 19.12.2024 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 11^e chambre J, R.G. n°23/3272/A ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 11.3.2025 ;
- l'ordonnance et les ordonnances rectificatives fixant les plaidoiries rendues respectivement les 14.5.2025, 18.9.2025 et 10.10.2025 sur pied de l'article 747, CJ ;
- les conclusions remises pour M.D le 13.9.2025 ;
- les conclusions de synthèse remises pour la SA le 14.10.2025 ;
- le dossier de la SA (8 pièces) ;
- le dossier de M.D (8 pièces).

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 13.11.2025.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos et la cour a pris la cause en délibéré le 13.11.2025.

2. Les faits

La SA a été constituée en 1982 et exploite une ligne de production spécialement conçue pour la galvanisation à chaud de tôles minces en aciers sophistiqués pour l'industrie automobile. Elle ressortit à la commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP n°104).

Du 1.10.2020 jusqu'au 31.12.2022, M.D a été occupé sans interruption et à plein temps au service de la SA en qualité d'« emballeur de ligne » dans le cadre des 5 contrats de travail successifs suivants¹ :

- contrat de travail à durée déterminée du 1.10.2020 au 3.1.2021 ;
- contrat de travail à durée déterminée du 4.1.2021 au 4.7.2021 ;
- contrat de travail à durée déterminée du 5.7.2021 au 5.2.2022 ;
- contrat de travail à durée déterminée du 6.2.2022 au 30.9.2022 ;
- contrat de travail de remplacement à durée déterminée du 1.10.2022 au 31.12.2022.

Le 15.7.2022, une convention collective d'entreprise a été conclue entre la SA et la délégation syndicale des salariés. L'accord entrait en vigueur le 1.1.2023 et les parties

¹ Pièces 1 à 5 – dossier SA

s'accordaient plus spécialement sur un « plan de transformation » de l'entreprise détaillé comme suit à l'article 3 de la convention² :

« L'entreprise informe sur la nécessité de repositionner Segal sur son marché et l'aider ainsi à faire face à un environnement de plus en plus concurrentiel tant en termes de défis environnementaux que de défis commerciaux.

Les parties s'entendent sur l'externalisation de l'emballage.

Le plan sera étalé dans le temps et se réalisera en deux étapes :

- *Le 01/01/2023 : 4 travailleurs de Segal sous CDD se verront proposer un CDI chez un sous-traitant de Segal.*
- *Le 01/01/2024: 6 travailleurs de Segal sous CDD se verront proposer un CDI chez un sous-traitant de Segal.*

Les formations, en prévision de l'évolution de Segal, seront proposées au personnel et acceptées sur base de volontariat

A partir de l'externalisation de l'emballage, une analyse sera faite trimestriellement. Un bilan de fonctionnement sera établi, pour correction éventuelle, après un an.

En préparation de l'externalisation de l'emballage, les 4 CML seront invités à débattre à propos de l'avenir et l'organisation de leur fonction afin d'assurer la transition du fonctionnement actuel vers le fonctionnement futur.

La suite de l'évolution de Segal sera discutée avec la future délégation syndicale dès 2025. »

Le 1.1.2023, M.D a débuté son occupation auprès d'un sous-traitant de la SA dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le 5.5.2023, le conseil de M.D et de trois autres collègues a adressé à la SA une demande d'indemnité compensatoire de préavis motivée par la rupture irrégulière du contrat de travail devant être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée.

Les parties n'ont pas pu s'accorder.

² Pièce 6 – dossier SA

Par une requête du 20.9.2023, M.D a saisi le tribunal du travail de Liège du litige l'opposant à la SA.

Par jugement du 19.12.2024, le tribunal a débouté M.D de ses demandes.

Par une requête reçue au greffe de la cour de céans le 11.3.2025, M.D a interjeté appel dudit jugement.

3. La demande originaire et le jugement dont appel

3.1. La demande originaire

M.D demandait au tribunal de :

- condamner la SA au paiement d'une somme brute de 15.625,17 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis de 12 semaines, à majorer des intérêts de retard au taux légal à partir du 1.1.2023 ;
- condamner la SA au paiement des dépens liquidés à 1.650 € pour l'indemnité de procédure et à 24 € pour la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;
- assortir le jugement à intervenir de l'exécution provisoire, sans possibilité de caution ni de cantonnement.

3.2. Le jugement dont appel

Le premier juge a statué comme suit :

« (...) Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit la demande et la déclare non fondée,

Condamne M.D à payer à la société la somme de 1.650 euros à titre d'indemnité de procédure.

Délaisse à charge de M.D le paiement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à la somme de 24,00 euros qu'il a avancée lors de l'inscription de la cause au rôle. (...) »

4. Les demandes en appel

4.1. M.D demande à la cour de dire l'appel recevable et fondé et, en conséquence, de :

- déclarer l'action originaire recevable et fondée ;
- condamner la SA au paiement de la somme brute de 15.625,17 €, à majorer des intérêts de retard au taux légal à partir du 1.1.2023 ;
- condamner la SA au paiement des dépens des deux instances, soit 1.650,00 € pour l'indemnité de procédure de première instance et 1.726,74 € pour l'indemnité de procédure d'appel, outre la contribution d'un montant de 24,00 € pour la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne .

4.2. La SA demande quant à elle à la cour de :

- à titre principal :
 - confirmer le jugement *a quo* en ce qu'il déclare les demandes de M.D non fondées ;
 - déclarer la demande non fondée ;
 - en conséquence, condamner M.D aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à son montant de base pour ce type de demande, à savoir 1.650 € pour la procédure d'instance et 1.726,74 € pour la procédure d'appel ;
- à titre subsidiaire :
 - constater l'absence de rupture par la SA et le transfert du contrat de travail à durée indéterminée de M.D à un nouvel employeur ;
 - en conséquence, déclarer la demande non fondée à l'égard de la SA.
- à titre infiniment subsidiaire, poser la question préjudicielle suivante à la Cour constitutionnelle :

« Les articles 10 et 11ter, §1er, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail violaient-ils les articles 10 et 11 de la constitution, en ce que les interdictions, contenues dans ces articles, de conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs et de conclure des contrats de remplacement successifs ne peuvent être appliquées lorsqu'il y a une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement dans la mesure où le travailleur n'est pas dans une situation précaire d'instabilité d'emploi à cause du recours abusif de son employeur à des contrats successifs à durée déterminée, ceci d'autant plus que la situation a été validée par une CCT d'entreprise ?

Un travailleur qui est occupé sur la base d'une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement, dont la durée des contrats de travail à durée déterminée successifs ne dépasse pas deux

ans et la durée des contrats de remplacement à durée déterminée successifs ne dépasse pas davantage deux ans, mais dont la durée totale des contrats de travail à durée déterminée successifs et des contrats de remplacement dépasse deux ans, mais qui dans l'interprétation stricte des articles 10 et 11ter, §1er, alinéa 5, de la loi relative aux contrats de travail ne sera pas considéré comme étant occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, est-il, en violation des articles 10 et 11 de la constitution belge, discriminé par comparaison avec :

- soit un travailleur occupé uniquement dans les liens de contrats de travail à durée déterminée successifs dont la durée totale dépasse deux ans et qui sera donc considéré, sur la base de l'article 10 de la loi relative aux contrats de travail, comme étant occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée ;*
- soit un travailleur occupé uniquement dans les liens de contrats de remplacement successifs dont la durée totale dépasse deux ans et qui sera donc considéré, sur la base de l'article 11ter, §1er, alinéa 5, de la loi relative aux contrats de travail, comme étant occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, dans la mesure où ce travailleur n'est pas dans une situation précaire d'instabilité d'emploi par le recours abusif à des contrats successifs à durée déterminée, ceci d'autant plus que la situation a été validée par une CCT d'entreprise. »*

5. Sur la recevabilité

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux le 11.3.2025.

L'appel est partant recevable.

6. Sur le fond

6.1. Quant à la conséquence de la conclusion de contrats de travail à durée déterminée et d'un contrat de travail de remplacement à durée déterminée successifs

6.1.1. Cadre légal et principes

L'article 10 de la loi du 3.7.1978 dispose 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.

Le Roi peut déterminer les cas dans lesquels l'employeur ne peut apporter cette preuve.

Les dispositions du présent article sont également applicables aux contrats conclus pour un travail nettement défini. »

Cette disposition instaure une présomption légale au profit du travailleur qui ne peut être invoquée que par lui et qu'il incombe à l'employeur de renverser de la manière prévue par l'article 10, alinéa 1^{er}, de la loi du 3.7.1978³.

En outre, cette présomption s'applique uniquement à une succession sans interruption de contrats de travail à durée déterminée et reste étrangère à l'hypothèse d'un contrat de travail à durée déterminée succédant à un contrat de travail à durée indéterminée⁴.

L'article 10bis de la loi du 3.7.1978 prévoit toutefois, par dérogation à l'article 10, que des contrats successifs peuvent être conclus pour une durée déterminée dans les deux hypothèses 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 (§2) ;
- 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 (§3).

L'article 11ter, § 1^{er}, de la loi du 3.7.1978 renferme une règle comparable dans l'hypothèse de contrats de travail de remplacement⁵ :

« Celui qui remplace un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue pour un motif autre que le manque de travail résultant de causes économiques, d'intempéries, de grève ou de lock-out, peut être engagé dans des conditions qui dérogent aux règles prévues par la présente loi en ce qui concerne la durée du contrat et le délai de préavis.

³ Cass, 3^e ch., 2.12.2002, R.G. n°S.02.0060.N, juportal

⁴ v. en ce sens : CT Gand, 9.2.2007, R.G. n°387/05, *Ors.*, 2007 - reflet PLETS, I., liv. 6, p.21 ; CT Gand, 25.10.2006, *T.G.R. – T.W.V.R.*, 2006, liv.5, 314; CT Liège, 17.11.1997, *C.D.S.*, 1999, p.167 ; CT Liège, 2.12.1996, *J.T.T.*, 1997, p.148 ; CT Anvers, 26.3.1992, *R.D.S.*, 1993, p.107 ; CT Anvers, 2.12.1988, *C.D.S.*, 1990, p.298

⁵ C'est la cour qui souligne

Le motif, l'identité du ou des travailleur(s) remplacé(s) et les conditions de cet engagement doivent être constatés par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

La durée du contrat de remplacement conclu en application des dispositions du présent article ne peut dépasser deux ans.

Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail de remplacement successifs, sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, la durée totale de ces contrats successifs ne peut dépasser deux ans.

À défaut d'écrit ou en cas de dépassement de la période de deux ans prévue aux alinéas 3 et 4, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée. »

Avant l'introduction par la loi du 20.3.2023⁶ de l'article 11^{quater} dans la loi du 3.7.1978⁷, les règles de l'article 10 et de l'article 11ter, § 1^{er}, al.5, ne s'appliquaient pas à l'hypothèse d'une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement.

Saisie de la question de savoir si les articles 10 et 11ter, § 1er, alinéa 5, de la loi du 3.7.1978 violaient les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que les « interdictions » prévues dans ces dispositions de conclure, dans le premier cas, des contrats de travail successifs à durée déterminée et, dans le second cas, des contrats de remplacement successifs ne peuvent être appliquées lorsqu'il y a une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de travail de remplacement, la Cour constitutionnelle y a répondu par l'affirmative en jugeant, dans un arrêt du 17.6.2021, que les « articles 10 et 11ter, § 1er, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 (...) violent les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce qu'ils ne s'appliquent pas lorsqu'il y a une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement »⁸. Cette décision repose sur les motifs suivants :

« B.7.1. Le législateur entendait, par les dispositions en cause, protéger le travailleur qui est occupé dans les liens de contrats de travail à durée déterminée ou dans les liens de contrats de remplacement contre l'abus de ces statuts par

⁶ M.B. du 28.4.2023, vig. 8.5.2023

⁷ L'article 11^{quater} dispose que :

« 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. »

⁸ C. const., 17.6.2021, n° 93/2021, www.const-court.be

l'employeur (Doc. parl., Sénat, 1977-1978, n° 258/2, pp. 54-58 et 139-140). Toutefois, il a choisi de "remédier à cette situation, sans pour autant interdire purement et simplement les contrats de travail successifs" (Doc. parl., Chambre, 1968-1969, n° 270/6, p. 3). Ainsi, il ressort des travaux préparatoires des dispositions en cause que le législateur voulait établir un équilibre entre, d'une part, l'intérêt de l'employeur de pouvoir organiser le travail de manière flexible, en particulier lorsqu'il y a des pics temporaires ou des absences inattendues, et, d'autre part, l'intérêt du travailleur de pouvoir bénéficier de la stabilité légale de l'emploi après une période suffisamment longue chez le même employeur.

B.7.2. (...) Si le travailleur et l'employeur concluent soit des contrats de travail successifs à durée déterminée, soit des contrats de remplacement successifs, les dispositions en cause garantissent que le travailleur peut bénéficier de la stabilité de l'emploi, en principe après deux ans.

Toutefois, cette garantie ne s'applique pas si le travailleur est occupé par le même employeur successivement dans les liens de contrats de travail à durée déterminée et dans les liens de contrats de remplacement.

B.7.3. Compte tenu de l'objectif poursuivi par les dispositions en cause mentionné en B.7.1, à savoir assurer la stabilité de l'emploi et protéger le travailleur contre le recours abusif de l'employeur à des contrats de travail successifs à durée déterminée ou à des contrats de remplacement successifs, il n'est pas raisonnablement justifié que la garantie de la stabilité de l'emploi prévue dans ces dispositions s'applique après en principe deux ans uniquement soit en cas de contrats de travail successifs à durée déterminée, soit en cas de contrats de remplacement successifs, mais pas dans le cas d'une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement.

Ainsi que le démontrent les faits de l'instance qui est soumise au juge a quo, un travailleur peut en effet être occupé chez le même employeur pendant de nombreuses années en vertu d'une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement, sans que ce travailleur bénéficie des garanties de la stabilité de l'emploi (...) »

En conclusion de cet arrêt, la Cour constitutionnelle ajoutait encore que⁹ :

« B.9. Il appartient au législateur de déterminer les conditions et les exceptions applicables à la stabilité de l'emploi d'un travailleur qui est occupé par le même employeur pendant plus de deux ans dans les liens d'une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement. Dans l'attente

⁹ C'est la cour qui souligne

d'une intervention du législateur, il appartient au juge a quo de mettre fin à l'inconstitutionnalité constatée en appliquant les règles relatives aux contrats à durée indéterminée à l'égard d'un travailleur qui se trouve dans une telle situation. »

En ce qui concerne les effets d'un arrêt de la Cour constitutionnelle rendu sur question préjudicielle, il faut avoir égard aux articles 26 et 28, de la loi spéciale du 6.1.1989 sur la Cour constitutionnelle.

Lorsque la Cour constitutionnelle rend un arrêt sur question préjudicielle, la juridiction qui a posé la question est tenue par la réponse obtenue pour trancher le litige dont elle est saisie, comme toute autre juridiction qui statue dans la même affaire. Cette règle découle directement de l'article 28, de la loi spéciale du 6.1.1989¹⁰.

Quant aux autres juridictions, bien que la norme déclarée inconstitutionnelle ne disparaisse pas automatiquement de l'ordonnement juridique et continue donc à sortir des effets dans d'autres situations litigieuses, elles ne pourront pas ignorer cette inconstitutionnalité. Si elles sont appelées à appliquer la norme ainsi stigmatisée et qu'une question ayant un objet identique est soulevée devant elles, en principe le choix suivant leur sera donné¹¹ : interroger à nouveau la Cour constitutionnelle ou se conformer à l'arrêt d'inconstitutionnalité. La première branche de l'alternative ne constitue rien d'autre que la mise en œuvre du principe consacré par l'article 26, § 2, al.1^{er}, de la loi spéciale du 6.1.1989. La seconde branche de l'alternative découle de l'article 26, § 2, al.2, 2°, de la loi spéciale du 6.1.1989 qui dispense le juge de poser à la Cour constitutionnelle une question qui aurait un « objet identique » à la question sur laquelle la Cour constitutionnelle a déjà statué¹². A cela s'ajoute la possibilité, sur pied de l'article 26, §2, al.3, pour la juridiction dont la décision est susceptible, selon le cas, d'appel, d'opposition, de pourvoi en cassation ou de recours en annulation au Conseil d'Etat, de ne pas saisir la Cour constitutionnelle d'une nouvelle question préjudicielle s'il n'y a pas de violation manifeste des dispositions visées à l'article 26, § 1^{er}, ou lorsque cette juridiction estime que la réponse à la question préjudicielle n'est pas indispensable pour rendre sa décision.

¹⁰ Article 28 de la loi spéciale du 6.1.1989 : « La juridiction qui a posé la question préjudicielle, ainsi que toute autre juridiction appelée à statuer dans la même affaire sont tenues, pour la solution du litige à l'occasion duquel ont été posées les questions visées à l'article 26, de se conformer à l'arrêt rendu par la Cour constitutionnelle »

¹¹ V. François DAOÛT, « L'aménagement des effets des décisions d'inconstitutionnalité », ACCPUF, Montréal, 2.5.2019, <https://fr.const-court.be/court/publications/studies>

¹² L'article 26, § 2, al. 1 et 2, de la loi spéciale du 6.1.1989 énonce que :

« Lorsqu'une telle question est soulevée devant une juridiction, celle-ci doit demander à la Cour constitutionnelle de statuer sur cette question.

Toutefois, la juridiction n'y est pas tenue :

1° (...)

2° lorsque la Cour constitutionnelle a déjà statué sur une question ou un recours ayant un objet identique. »

Cela montre que, si les arrêts préjudiciels de la Cour constitutionnelle n'ont pas d'effet *erga omnes*, ils rayonnent néanmoins bien au-delà du litige à l'occasion duquel la question est posée. Il est ainsi question d'un « *effet relatif étendu ou renforcé* » des arrêts préjudiciels, le juge saisi d'une question identique, dans une autre affaire, n'étant pas tenu de saisir la Cour constitutionnelle d'une nouvelle question, à la condition qu'il se conforme à l'arrêt rendu antérieurement par la juridiction constitutionnelle¹³. Autrement dit, l'autorité relative renforcée des arrêts préjudiciels implique en pratique que la réponse donnée par la Cour constitutionnelle à l'occasion d'un litige particulier est appelée à s'imposer dans tous les litiges identiques à celui-là¹⁴.

6.1.2. Application – le jugement entrepris

Le jugement *a quo* a rejeté la demande de M.D pour les motifs suivants :

« (...) Il n'est pas contesté et pas contestable que l'article 11quater de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail n'était pas en vigueur au moment de la fin du contrat de remplacement, soit le 31 décembre 2022. Dès lors, cette disposition ne s'applique pas en l'espèce.

La situation rencontrée par M.D est conforme aux dispositions légales applicables au moment des faits et en particulier à l'article 10bis, § 2, de la loi du 3 juillet 1978.

En effet, les 4 contrats à durée déterminée, qui se sont succédés, ont tous une durée au moins égale à 3 mois et la totalité de l'occupation, en additionnant ces 4 contrats, n'a pas dépassé 2 ans.

Ensuite, à l'échéance de la succession de ces 4 contrats à durée déterminée, M.D a bénéficié d'un contrat de remplacement qui est venu à échéance le 31 décembre 2022.

Il a ensuite directement débuté une autre occupation professionnelle chez un autre employeur sous contrat à durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2023.

C'est en vertu de la convention collective d'entreprise signée le 15 juillet 2022 qu'il a pu bénéficier de ce contrat à durée indéterminée chez un autre employeur.

En effet, ce nouvel employeur est un sous-traitant de la société à qui la société a confié son activité d'emballage.

¹³ V. Pierre NIHOUL, « les effets des questions préjudicielles sur le litige pendant devant le juge a quo », 2019, <https://fr.const-court.be/court/publications/studies>; Jonathan RENAUX et François TULKENS, « Les effets des arrêts de la Cour constitutionnelle – au-delà de l'orthodoxie : retenue, réalisme et créativité », in Actualités du contentieux constitutionnel : questions choisies, CUP, vol. 228, 2024, p. 53, n°17

¹⁴ Bernadette RENAULD, « Saisir la Cour constitutionnelle d'une question préjudicielle », in Saisir la Cour constitutionnelle et la Cour de justice de l'Union européenne, CUP, vol. 131, Anthemis, 2012, p. 137

La chronologie des occupations de M.D démontre que c'est précisément pour lui assurer une stabilité d'emploi, via un contrat à durée indéterminée, chez le sous-traitant, à partir du 1^{er} janvier 2023, qu'un contrat de remplacement lui a été proposé du 1^{er} octobre 2022 au 31 décembre 2022.

Ce contrat a permis de faire la jonction entre la fin du dernier contrat à durée déterminée et le début du contrat à durée indéterminée chez le sous-traitant qui devenait son nouvel employeur. La succession des 5 contrats ne paraît en aucun cas abusive et a été dictée par l'objectif de garantir une occupation professionnelle ininterrompue à M.D débouchant sur une relation de travail à durée indéterminée.

Le cas soumis à la Cour constitutionnelle dans son arrêt du 17 juin 2021, n'était pas similaire au cas de M.D.

Le cas soumis à la Cour constitutionnelle, et qu'elle a jugé inconstitutionnel, est le cas d'un travailleur qui, pendant plus de 16 ans, a été occupé par le même employeur en vertu d'une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement.

M.D, après les 4 contrats à durée déterminée, a été occupé seulement dans le cadre d'un seul contrat de remplacement. Il n'y a donc pas eu succession de contrats de remplacement après le maximum de 4 contrats à durée déterminée.

Par son arrêt du 17 juin 2021, la Cour constitutionnelle a appelé le législateur à intervenir pour mettre fin à la situation inconstitutionnelle.

C'est ainsi que par une loi du 20 mars 2023, l'article 11quater a été inséré dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Dans le cadre des travaux préparatoires de cette réforme, il est indiqué que l'insertion de l'alinéa 2 du nouvel article 11quater est destinée à suivre l'avis donné par le Conseil National du Travail qui indiquait :

“Le Conseil estime qu'à l'issue de ces contrats de travail à durée déterminée, il doit encore être possible pour ce travailleur d'être occupé au moyen d'un contrat de remplacement (...), sans que les règles relatives au contrat de travail à durée indéterminée trouvent à s'appliquer. De même, à l'issue de ce contrat de remplacement, il doit rester possible de conclure un contrat de travail à durée déterminée, pour autant que ce contrat de travail puisse être justifié par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.”

C'est ainsi qu'en application de l'alinéa 2 de l'article 11quater de la loi du 3 juillet 1978, il est encore possible de conclure un contrat de remplacement, à l'issue d'une occupation ininterrompue en vertu de 4 contrats à durée déterminée de maximum 2 ans à condition que la durée totale cumulée de l'occupation ne dépasse pas 3 ans.

Cette disposition, prise suite à l'arrêt de la Cour constitutionnelle, pour mettre fin à la situation inconstitutionnelle relevée par la Cour, n'est pas applicable du point de vue ratione temporis au cas de M.D.

Mais elle concerne exactement le cas de M.D. Il en découle donc que même selon les dispositions légales modifiées pour mettre fin à la situation inconstitutionnelle, le cas de M.D ne constitue pas un abus et est justifié et conforme à l'objectif du législateur.

En conclusion, la relation contractuelle entre M.D et la société ne devait pas être requalifiée en contrat à durée indéterminée. (...) »

6.1.3. Application – décision de la cour

La cour arrive à la même conclusion que le tribunal, mais pour d'autres motifs.

En effet, l'hypothèse qui fonde le constat d'inconstitutionnalité dans l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 17.6.2021 est aussi celle rencontrée dans la présente cause, à savoir celle d'une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de travail de remplacement. L'inconstitutionnalité procède de ce que les règles de requalification des articles 10 et 11ter, § 1^{er}, al.5, de la loi du 3.7.1978 ne sont pas applicables à une telle succession.

Il est indifférent que le cas ayant motivé la question préjudicielle ne corresponde pas exactement à celui de la présente cause. Ainsi, ce que l'arrêt du 17.6.2021 a jugé inconstitutionnel, ce n'est pas le « *cas d'un travailleur qui, pendant plus de 16 ans, a été occupé par le même employeur en vertu d'une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement* », mais, de manière générale et abstraite, le fait que les « *articles 10 et 11ter, § 1er, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978, ne sont pas compatibles avec les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce qu'ils ne s'appliquent pas lorsqu'il y a une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement* »¹⁵. Statuant au contentieux préjudiciel, la Cour constitutionnelle « *doit s'exprimer au sujet d'une norme générale et non sur le cas particulier dont est saisi le juge a quo* », elle « *n'est pas compétente pour trancher le litige au fond, ni pour se prononcer sur l'application aux faits de la cause de la norme générale* »¹⁶. Certes, il est admis que la Cour

¹⁵ C. const., 17.6.2021, n° 93/2021, B.8, www.const-court.be

¹⁶ C. const., 12.10.2017, n° 119/2017, B.2, www.const-court.be

constitutionnelle exerce un contrôle concret¹⁷. Il doit cependant être observé ici que, par son arrêt n°93/2021, la Cour constitutionnelle n'amène pas une « *réponse contextualisée* »¹⁸, mais répond à une question préjudicielle non circonstanciée¹⁹, en retirant leur brevet de constitutionnalité aux normes contrôlées elles-mêmes, en ce qu'elles ont vocation à s'appliquer à toutes les situations qu'elles appréhendent abstraitement.

Dans son arrêt du 17.6.2021, dans l'attente d'une intervention du législateur, la Cour constitutionnelle engage le juge *a quo* à mettre fin à l'inconstitutionnalité constatée en appliquant les règles relatives aux contrats à durée indéterminée à l'égard d'un travailleur 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.

*« Lorsque la Cour constitutionnelle constate qu'en raison d'une lacune, une disposition légale (...) viole les articles 10 et 11 de la Constitution, il appartient au juge (...), pour autant que possible, de combler cette lacune. Cette possibilité dépend de la nature de l'omission. Si le comblement de la lacune requiert un régime procédural totalement différent, le juge ne peut se substituer au législateur. Mais s'il est possible de mettre fin à l'inconstitutionnalité en se bornant à compléter la disposition légale de sorte qu'elle ne soit plus contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution, le juge a le pouvoir et le devoir de le faire »*²⁰.

En l'occurrence, la cour juge qu'il n'est pas possible de mettre fin à l'inconstitutionnalité en se limitant à compléter les dispositions légales en cause. Il n'est pas possible de combler la lacune constatée par l'arrêt n°93/2021 au niveau des articles 10 et 11ter, § 1^{er}, al.5, de la loi du 3.7.1978, en se bornant simplement, comme le préconise la Cour constitutionnelle, à appliquer « *les règles relatives aux contrats à durée indéterminée* ». Cette proposition procède d'une vision réductrice de la mobilisation des dispositions légales concernées. Elle néglige le fait que, là où l'article 10 prévoit une présomption légale au profit du travailleur qui peut encore être renversée par l'employeur, l'article 11ter, § 1^{er}, al.5, dispose que les règles relatives aux contrats à durée indéterminée s'appliquent purement et simplement. La circonstance que ces dispositions sont soumises à des règles différentes a pourtant bien été épinglée par la Cour constitutionnelle au point B.6.3. de l'arrêt du 17.6.2021. La question qui

¹⁷ V. sur cette question Marc VERDUSSEN, « La Cour constitutionnelle belge exerce-t-elle un contrôle concret ? », *AIJC*, 29-2013, pp. 17-23

¹⁸ *Ibidem*

¹⁹ La question préjudicielle reformulée par la Cour constitutionnelle au point B.3 de l'arrêt était la suivante :
« (...), le juge *a quo* demande à la Cour si les dispositions attaquées entraînent une discrimination entre, d'une part, un travailleur qui est occupé uniquement dans les liens de contrats de travail successifs à durée déterminée ou uniquement dans les liens de contrats de remplacement successifs dont la durée totale dépasse deux ans et, d'autre part, un travailleur qui est occupé dans les liens tant de contrats de travail successifs à durée déterminée pendant une durée totale inférieure à deux ans que de contrats de remplacement successifs pendant une durée totale inférieure à deux ans, mais dont la durée totale de la succession de ces contrats de travail à durée déterminée et contrats de remplacement dépasse deux ans. Alors qu'en vertu des dispositions en cause, les travailleurs de la première catégorie seraient considérés comme étant occupés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, tel ne serait pas le cas pour les travailleurs appartenant à la seconde catégorie »

²⁰ Cass., 2^e ch. (aud. plén.), 14.10.2008, R.G. n° P.08.1329.N, juportal – c'est notre cour qui souligne

se pose ainsi inéluctablement dans l'hypothèse litigieuse d'une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de travail de remplacement est celle de la détermination de la règle de base qui sera complétée par celle de la requalification en contrat à durée indéterminée. Autrement dit, faudra-t-il rattacher l'extension envisagée à l'article 10 ou à l'article 11ter, § 1^{er}, al.5 ? L'incidence de cette interrogation n'est pas neutre. Dans le premier cas, l'extension prendrait la forme d'une présomption légale que l'employeur pourrait encore renverser aux conditions fixées par cette disposition, alors que, dans le second cas, l'employeur se verrait imposer la requalification du contrat de travail sans possibilité d'y échapper. A supposer qu'il faille opter pour l'article 11ter, § 1^{er}, al.5, l'ajustement constitutionnel visé n'engendrerait-il pas un autre traitement discriminatoire, en cela que l'employeur qui conclurait des contrats de travail à durée déterminée et des contrats de travail de remplacement successifs n'aurait aucune possibilité d'écarter la requalification, alors que l'employeur qui conclurait des contrats de travail à durée déterminée successifs pourrait toujours bénéficier du régime de l'article 10 et éviter cette requalification en démontrant que les contrats sont justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes ? A l'inverse, s'il fallait prendre l'article 10 comme socle de l'extension envisagée, ce serait alors l'employeur qui conclurait des contrats de travail de remplacement à durée déterminée successifs qui serait traité plus durement que l'employeur qui conclurait des contrats de travail à durée déterminée et des contrats de travail de remplacement successifs, puisque le premier devrait subir le régime de l'article 11ter, § 1^{er}, al.5, alors que le second pourrait éviter une requalification en démontrant que les contrats sont justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes. Pour ne rien arranger, la perspective d'un traitement discriminatoire entre deux catégories d'employeurs qui se trouvent dans des situations comparables pourrait se décliner aussi sous l'angle de la situation des travailleurs. Pour finir, l'équation devrait se compliquer encore singulièrement en introduisant une autre donnée, non comprise dans la question préjudicielle ayant donné lieu à l'arrêt du 17.6.2021, celle de l'article 10bis, indissociable de l'article 10 auquel il déroge.

Tout indique en définitive que la lacune constatée par l'arrêt n°93/2021 au niveau des articles 10 et 11ter, § 1^{er}, al.5, de la loi du 3.7.1978, qu'elle soit « intrinsèque » ou « extrinsèque » (la Cour constitutionnelle ne se prononce pas, mais cela n'importe sans doute pas²¹), n'est pas auto-réparatrice. La lacune apparaît telle qu'elle requiert l'adoption d'une nouvelle règle élaborée sur la base d'une réévaluation des intérêts en jeu et des objectifs poursuivis, lesquels doivent également prendre en compte les exigences du droit de l'Union européenne²². La marge du législateur est loin d'être nulle. Dans ce contexte, la

²¹ V. à ce propos Marc VERDUSSEN, Justice constitutionnelle, 2^e éd.refondue, Précis de la Faculté de Droit et de Criminologie de l'Université catholique de Louvain, Larcier Intersentia, 2024, p.504, n°296. Pour cet auteur, qui cite G.ROSOUX, « *ce n'est 'plus le caractère extrinsèque ou intrinsèque qui importe dans le domaine des lacunes législatives dans le contentieux préjudiciel, mais leur caractère 'auto-réparateur' ou non, à savoir leur aptitude à être comblées ou non sans devoir attendre l'intervention du législateur'* »

²² La Cour de justice de l'Union européenne rappelle ainsi que la clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18.3.1999, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28.6.1999,

cour, pas plus que la Cour constitutionnelle, ne peut se substituer au législateur²³. En décider autrement reviendrait à violer le principe général du droit relatif à la séparation des pouvoirs.

L'analyse qui précède est confortée par la circonstance que, pour remédier au constat d'inconstitutionnalité posé dans l'arrêt du 17.6.2021, le législateur a jugé nécessaire de passer par une nouvelle disposition légale, l'article 11^{quater} de la loi du 3.7.1978. Ce texte tend à assurer la cohérence du système en tissant les liens utiles avec les articles 10, 10^{bis} et 11^{ter}, de la loi du 3.7.1978, mais aussi avec l'article 104 de la loi de redressement du 22.1.1985. Il ne se limite pas à combler la lacune législative en appliquant à l'hypothèse considérée les règles relatives aux contrats à durée indéterminée, mais élabore une règle spécifique qui intègre celle de la requalification en contrat de travail à durée indéterminée, tout en assortissant le mécanisme d'une exception propre tirée de la concertation sociale²⁴.

N'étant pas en mesure de remédier sans l'intervention du législateur à la lacune législative mise en exergue dans l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 17.6.2021, la cour ne serait par ailleurs pas tenue de reposer une question préjudicielle qui serait le cas échéant soulevée devant elle²⁵, d'autant que la réponse à cette question (connue et non contestée) ne serait pas indispensable pour rendre sa décision.

Il s'ensuit que la cour ne peut obvier à la lacune législative mise en exergue par la Cour constitutionnelle et qu'elle reste contrainte de faire application des articles 10, 10^{bis} et 11^{ter}, de la loi du 3.7.1978, en l'état, sans le moindre correctif.

Par conséquent, avec le premier juge, la cour ne peut que constater que la SA a fait une application conforme des articles 10, 10^{bis} et 11^{ter}, de la loi du 3.7.1978, et que les conditions n'étaient pas remplies pour que le contrat liant les parties soit requalifié en contrat de travail à durée indéterminée.

Aucune indemnité de préavis n'étant due, l'appel sera déclaré non fondé.

A titre surabondant, la cour observe que l'issue ne serait pas différente s'il fallait considérer que les parties étaient liées par un contrat à durée indéterminée au moment où l'activité

concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, « *a pour but de mettre en œuvre l'un des objectifs poursuivis par celui-ci, à savoir encadrer le recours successif aux contrats ou aux relations de travail à durée déterminée, considéré comme une source potentielle d'abus au détriment des travailleurs, en prévoyant un certain nombre de dispositions protectrices minimales destinées à éviter la précarisation de la situation des salariés (arrêt du 19 mars 2020, SánchezRuiz e.a., C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, point 53 ainsi que jurisprudence citée)* » (CJUE, 11.2.2021, commune d'Agios Nikolaos, C-760/18, point 36, curia.europa.eu)

²³ V. sur les limites du devoir de remédiation à une lacune législative inconstitutionnelle : Cass., 3^e ch., 3.11.2008, R.G. n° S.07.0013.N, juportal

²⁴ V. Doc. parl., Ch., sess. 2022-2023, n°55-3096/002, p.3: « *En incluant cette exception, l'avis n° 2.294 du 24 mai 2022 du Conseil National du Travail est suivi* »

²⁵ Comp. Cass., 3^e ch., 12.5.2014, R.G. n° S.13.0020.F, juportal ;

d'emballage a été transférée à une société sous-traitante (Euroports), vu que la SA soutient, à titre subsidiaire, sans être contredite, que cette opération s'enracine dans un transfert conventionnel d'entreprise au sens de la CCT n°32bis. En effet, sous cet angle, par application des article 7 et 9 de la CCT n°32bis, les droits et obligations qui résultaient pour le cédant de contrats de travail existant à la date du transfert auraient été, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire, le changement d'employeur n'aurait pas pu constituer en lui-même un motif de licenciement pour le cédant et, faute de licenciement irrégulier, aucune indemnité de préavis n'aurait été due.

6.2. Quant aux dépens

Conformément à l'article 1017, al.1^{er}, CJ, le « *jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé* ».

En l'espèce, c'est M.D qui succombe entièrement et qui sera condamné aux dépens d'appel de la SA.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ;

En conséquence, déboute Monsieur M D de son appel et confirme le jugement entrepris dans toutes ses dispositions ;

En application de l'article 1017, al. 1^{er}, CJ, condamne Monsieur M D au paiement des dépens d'appel de la S.A. « Société européenne de galvanisation », liquidés à :

- 1.726,74 €, à titre d'indemnité de procédure ;
- 26 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

•
• •

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

C A, conseiller à la cour du travail de Bruxelles faisant fonction de président délégué devant la cour du travail de Liège par ordonnance,
J P, conseillère sociale au titre d'employeur, qui est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt au délibéré duquel elle a participé (art. 785 du Code judiciaire),
R F, conseiller social au titre d'ouvrier, qui est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du Code judiciaire),
Assistés de N F, greffière,

La greffière,

Les conseillers sociaux,

Le président,

Et prononcé, en langue française à l'audience publique de la **chambre 3-G** de la cour du travail de Liège, division Liège, extension sud, place Saint-Lambert, 30 à 4000 Liège, **le 12 décembre 2025**, où étaient présents :

F M, conseiller faisant fonction de président désigné à cette fin pour remplacer Monsieur C A, conseiller faisant fonction de président, légitimement empêché (article 782 bis du Code judiciaire), conformément à l'ordonnance du 2 décembre 2025,
N F, greffière,

La greffière,

Le président.