

Numéro du rôle : 3040
Arrêt n° 87/2005 du 4 mai 2005

A R R E T

---

*En cause* : le recours en annulation des articles 69, 71, 77 et 80 (titres-services) de la loi-programme du 22 décembre 2003, introduit par S. Vandebilcke et W. De Haes.

La Cour d'arbitrage,

composée des juges M. Bossuyt et P. Martens, faisant fonction de présidents, et des juges R. Henneuse, E. De Groot, L. Lavrysen, A. Alen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke et J. Spreutels, assistée du greffier P.-Y. Dutilleux, présidée par le juge M. Bossuyt,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

\*

\*    \*

## I. *Objet du recours et procédure*

Par requête adressée à la Cour par lettre recommandée à la poste le 30 juin 2004 et parvenue au greffe le 1er juillet 2004, S. Vandebilcke, demeurant à 8820 Torhout, Schavelarestraat 44, et W. De Haes, demeurant à 9850 Kruibeke, Schoolstraat 8, ont introduit un recours en annulation des articles 69, 71, 77 et 80 de la loi-programme du 22 décembre 2003 (titres-services), publiée au *Moniteur belge* du 31 décembre 2003.

Le Conseil des ministres a introduit un mémoire, les parties requérantes ont introduit un mémoire en réponse et le Conseil des ministres a aussi introduit un mémoire en réplique.

A l'audience publique du 13 avril 2005 :

- ont comparu :

. Me E. Van Hoorde, avocat au barreau de Gand, *loco* Me W. van Eeckhoutte, avocat à la Cour de cassation, pour les parties requérantes;

. Me J. Van Nuffel *loco* Me P. Peeters, avocats au barreau de Bruxelles, pour le Conseil des ministres;

- les juges-rapporteurs A. Alen et J.-P. Snappe ont fait rapport;

- les avocats précités ont été entendus;

- l'affaire a été mise en délibéré.

Les dispositions de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage relatives à la procédure et à l'emploi des langues ont été appliquées.

## II. *En droit*

- A -

A.1. Les parties requérantes demandent l'annulation des articles 69, 71, 77 et 80 de la loi-programme du 22 décembre 2003. Ces dispositions modifient la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, qui a introduit le système des titres-services. Elles instaurent, entre autres, un contrat de travail titres-services qui déroge sur certains points aux règles contenues dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après la loi relative aux contrats de travail).

### *Quant à l'intérêt*

A.2. Les parties requérantes ont travaillé dans le passé ou travaillent encore dans le cadre du système des titres-services et ont conclu un contrat de travail titres-services. A l'avenir aussi, elles recourront, le cas échéant, à ce système dans leur recherche d'un emploi.

En tant qu'elles attaquent la différence de traitement entre les catégories de travailleurs sous contrat de travail titres-services - travailleurs des catégories A et B -, elles font valoir que le critère de distinction (avoir droit ou non à une allocation de chômage, au revenu d'intégration ou à l'aide sociale financière) est de telle nature qu'elles appartiendront tantôt à l'une, tantôt à l'autre catégorie.

Elles auraient donc un intérêt à l'annulation des dispositions attaquées.

#### *Quant à la première branche*

A.3. Dans une première branche, les parties requérantes font valoir que les dispositions relatives au contrat de travail titres-services qui dérogent à la loi relative aux contrats de travail violent les articles 10, 11 et 23 de la Constitution, en tant qu'elles instaurent une différence de traitement non justifiée entre les travailleurs occupés sur la base d'un contrat de travail titres-services et les autres travailleurs.

Les parties requérantes relèvent cinq différences de traitement qui ne seraient pas justifiées. Celles-ci concernent (1) le moment de la constatation par écrit du contrat, (2) la période d'essai, (3) la résiliation, à l'issue de la période d'essai, du contrat de travail conclu pour une durée déterminée, (4) la résiliation du contrat de travail conclu pour une durée déterminée et (5) les contrats successifs conclus pour une durée déterminée.

A.4. Selon le Conseil des ministres, les parties requérantes postulent erronément que la loi relative aux contrats de travail constitue le droit commun. Le contrat de travail titres-services se rapproche davantage du type de contrat de travail que règle la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

A.5. Dans leur mémoire en réponse, les parties requérantes renvoient à l'article 7ter de la loi du 20 juillet 2001, selon lequel le contrat de travail titres-services est régi par les dispositions de la loi relative aux contrats de travail, sauf pour ce qui concerne les règles spécifiques prévues dans la loi du 20 juillet 2001.

A.6. Le Conseil des ministres considère que cela n'empêche pas que la loi du 24 juillet 1987 ait servi d'exemple pour certaines des dispositions entreprises.

#### *Quant au moment de la constatation par écrit du contrat*

A.7. L'article 7quater, alinéa 2, de la loi du 20 juillet 2001, inséré par l'article 77 critiqué, dispose que le contrat de travail titres-services doit être constaté par écrit, pour chaque travailleur individuellement, au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur. Si on applique ce système à un travailleur sous contrat de travail titres-services pour une durée déterminée ou un travail à temps partiel, il en résulterait une différence de traitement par rapport à un travailleur sous contrat de travail ordinaire à durée déterminée, dont le contrat de travail doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service (article 9, alinéa 1er, de la loi relative aux contrats de travail), ainsi que par rapport à un travailleur sous contrat de travail ordinaire pour un travail à temps partiel, dont le contrat de travail doit être constaté par écrit au début de l'exécution du contrat (article 11bis, alinéa 1er, de la loi relative aux contrats de travail). Pour les parties requérantes, il n'existerait aucune justification raisonnable à cette différence de traitement qui procure une protection moindre au travailleur sous contrat de travail titres-services.

A.8. Selon le Conseil des ministres, la divergence par rapport aux articles 9 et 11bis de la loi relative aux contrats de travail est très légère, car les parties doivent constater par écrit leur intention de conclure un contrat de travail titres-services au plus tard au moment de la première prestation du travailleur. Cette légère différence serait nécessaire afin de conférer la souplesse nécessaire au système des titres-services, de sorte qu'un travailleur puisse immédiatement être engagé. Dans les deux jours ouvrables, le travailleur a toutefois la sécurité totale quant au contenu du contrat de travail.

Le Conseil des ministres souligne également que l'article 7<sup>quater</sup> s'applique à tous les contrats de travail titres-services, en ce compris ceux qui sont conclus pour une durée indéterminée. En ce qui concerne cette catégorie, la réglementation comporte une protection supplémentaire par comparaison avec la loi relative aux contrats de travail, qui n'exige pas qu'un contrat de travail à durée indéterminée soit constaté par écrit dans un délai fixé à compter de l'entrée en service. Cela est d'autant plus important qu'après trois ou six mois, le travailleur sous contrat de travail titres-services obtient un contrat à durée indéterminée.

A.9. Selon les parties requérantes, l'exigence de souplesse invoquée par le Conseil des ministres n'est guère démontrée. Si des contrats standard étaient utilisés, la constatation par écrit du contrat de travail avant le début des prestations n'exigerait du reste pas davantage de temps que la constatation par écrit de l'intention de conclure un contrat de travail titres-services.

Le fait que la disposition attaquée confère une protection supplémentaire aux travailleurs sous contrat de travail titres-services à durée indéterminée n'empêche pas qu'il existe une différence de traitement injustifiée en ce qui concerne les travailleurs liés par un contrat de travail titres-services pour une durée déterminée ou pour travail à temps partiel. De surcroît, les dispositions en vertu desquelles un contrat de travail à durée indéterminée doit être offert après trois ou six mois ne s'appliquent que lorsque le travailleur a été occupé de manière ininterrompue pendant cette période, dans le cadre de contrats successifs à durée déterminée. Lorsqu'une période intermédiaire est laissée entre deux contrats de travail, cette obligation n'a pas d'application.

A.10. Dans son mémoire en réplique, le Conseil des ministres fait valoir que le contrat de travail titres-services doit être examiné dans son ensemble. Certaines dispositions avantagent l'employeur, d'autres, comme le régime d'accès souple et le droit à un contrat de travail à durée indéterminée après trois ou six mois, avantagent le travailleur.

S'agissant de la constatation par écrit du contrat de travail, les droits du travailleur ne s'en trouvent en tout état de cause pas sensiblement affectés.

Le Conseil des ministres conteste enfin qu'il suffise à l'employeur de ménager une interruption entre deux contrats de travail à durée déterminée pour échapper à l'obligation de proposer après trois ou six mois un contrat de travail à durée indéterminée. En effet, la lecture conjointe des articles 7<sup>septies</sup> et 7<sup>octies</sup>, premier et deuxième alinéas, de la loi du 20 juillet 2001 fait apparaître que l'employeur est obligé d'offrir un contrat de travail à durée indéterminée à l'issue du troisième ou du sixième mois, même s'il y a eu des interruptions entre les contrats de travail à durée déterminée.

#### *Quant à la période d'essai*

A.11. L'article 7<sup>sexies</sup>, 1<sup>o</sup>, de la loi du 20 juillet 2001, inséré par l'article 77 attaqué, énonce qu'un contrat de travail titres-services à durée déterminée peut être assorti d'une période d'essai de trois jours, ce qui déroge à la durée minimale de la période d'essai prévue par les articles 48, § 2, et 67, § 2, de la loi relative aux contrats de travail. Selon les parties requérantes, un travailleur sous contrat de travail titres-services à durée déterminée bénéficierait dès lors d'une protection moindre que les travailleurs sous contrat de travail ordinaire ou sous contrat de travail titres-services à durée indéterminée, sans que les travaux préparatoires n'en donnent une justification. La réduction de la période d'essai ne procurant pas d'assouplissement du contrat de travail, la différence de traitement ne saurait se justifier sur cette base.

A.12. Selon le Conseil des ministres, la comparaison avec l'article 67, § 2, de la loi relative aux contrats de travail n'est pas pertinente, car, dans le cadre du contrat de travail titres-services, il s'agit toujours d'ouvriers.

Pour autant que la comparaison soit faite avec le contrat de travail ordinaire d'ouvrier, la brève période d'essai de trois jours prévue dans le contrat de travail titres-services à durée déterminée se justifie par le fait que ce contrat ne peut être conclu pour plus de trois mois (catégorie B) ou de six mois (catégorie A). Ensuite, l'employeur est tenu d'offrir un contrat à durée indéterminée (articles 7<sup>septies</sup> et 7<sup>octies</sup> de la loi du 20 juillet 2001). De la sorte, le contrat de travail titres-services à durée déterminée est analogue au contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire visé par la loi du 24 juillet 1987. L'article 5 de cette loi énonce également que sauf convention contraire, les trois premiers jours de travail sont considérés comme une période d'essai.

Au demeurant, la nature du travail effectué dans le cadre d'un contrat de travail titres-services fait qu'une période d'essai de trois jours suffit. En outre, cette brève période d'essai constitue également un avantage pour le travailleur, puisqu'au terme de trois jours il aura déjà une sécurité d'emploi.

A.13. Dans leur mémoire en réponse, les parties requérantes contestent que le contrat de travail titres-services soit nécessairement un contrat de travail d'ouvrier. L'article 7bis de la loi du 20 juillet 2001 fait référence à un travailleur en général. De plus, le contrat de travail ordinaire d'ouvrier prévoit également une période d'essai de sept jours au minimum (article 48, § 2, de la loi relative aux contrats de travail), de sorte qu'il existe en tout état de cause un traitement inégal.

La comparaison avec le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire n'est pas pertinente, selon ces parties, vu que l'article 7ter de la loi du 20 juillet 2001 énonce explicitement que le contrat de travail titres-services est régi en principe par la loi relative aux contrats de travail. Mais même si cette comparaison est établie, on constate un traitement inégal, en tant que l'article 5 de la loi du 24 juillet 1987 prévoit pour les parties la possibilité de convenir d'une règle dérogatoire, possibilité que ne prévoit pas la disposition entreprise. De surcroît, la disposition critiquée parle d'une période d'essai de trois jours civils, alors que l'article 5 de la loi du 24 juillet 1987 considère comme période d'essai les trois premiers jours de travail.

#### *Quant à la résiliation du contrat de travail à durée déterminée à l'issue de la période d'essai*

A.14. L'article 7sexies, 1°, de la loi du 20 juillet 2001 énonce également qu'à l'issue de la période d'essai de trois jours, il peut être mis fin au contrat de travail titres-services à durée déterminée sans préavis ou indemnité. Selon les parties requérantes, cette possibilité dérogerait aux règles normales de la résiliation du contrat de travail, sans qu'une justification soit donnée pour ce faire. De surcroît, une différence de traitement non justifiée existerait par rapport à un travailleur qui conclut un contrat de travail titres-services à durée déterminée sans période d'essai, auquel cas il y a lieu de respecter un délai de préavis de sept jours.

Cette disposition serait également contraire à l'article 23 de la Constitution, à l'article 4.4 de la Charte sociale européenne ainsi qu'à l'article 4.4 de la Charte sociale européenne révisée, pour le motif qu'elle irait à l'encontre de l'obligation de rechercher un niveau d'emploi le plus stable possible, assorti de conditions de travail équitables pour tous les travailleurs, et à l'encontre du droit à un délai de préavis raisonnable dans le contrat de travail.

A.15. Pour le Conseil des ministres, la lecture de l'article 7sexies, 1°, de la loi du 20 juillet 2001 faite par les parties requérantes n'est pas correcte : il appert de la lecture conjointe des points 1° et 2° de cette disposition, ainsi que de son texte français, que pendant la période d'essai les parties peuvent mettre fin au contrat sans préavis ou indemnité. A l'issue de la période d'essai, le contrat ne peut être interrompu que moyennant un préavis de sept jours.

A.16. Selon les parties requérantes, l'interprétation donnée par le Conseil des ministres ne trouve pas de fondement dans le texte de l'article 7sexies. Dans le cas visé à l'article 7sexies, 2° (un contrat de travail titres-services sans période d'essai), le contrat de travail peut être rompu unilatéralement par une des parties moyennant un préavis de sept jours. En ce qui concerne le contrat de travail titres-services à durée déterminée comportant une période d'essai de trois jours, la seule règle de préavis prévue est celle de l'article 7sexies, 1°, à savoir la possibilité de mettre fin au contrat de travail sans préavis ou indemnité à l'issue de la période d'essai de trois jours.

A.17. Le Conseil des ministres conteste cette interprétation dans son mémoire en réplique. Pendant la période d'essai de trois jours, aucune résiliation ne peut avoir lieu sur la base de l'article 7sexies, 1°. La possibilité de mettre fin au contrat n'existe qu'à l'issue de la période d'essai. Si l'occupation est poursuivie, c'est la possibilité prévue à l'article 7sexies, 2° (délai de préavis de sept jours) qui s'appliquera.

#### *Quant à la résiliation du contrat de travail à durée déterminée*

A.18. Les parties requérantes font valoir qu'il existe une différence de traitement entre un contrat de travail ordinaire et un contrat de travail titres-services à durée déterminée, parce qu'en vertu de l'article 7sexies, 2°, de

la loi du 20 juillet 2001, inséré par l'article 77 attaqué, le second peut être résilié moyennant le respect d'un délai de préavis de sept jours. Cette possibilité n'existe pas pour un contrat de travail ordinaire à durée déterminée : en dehors de la résiliation pour motif grave, ce contrat de travail ne peut être résilié unilatéralement par l'une des parties. La justification donnée dans les travaux préparatoires, à savoir que pendant la période initiale l'employeur doit bénéficier de la souplesse nécessaire, après quoi le contrat de travail peut être étendu à un contrat à temps plein, ne suffit pas. Il suffirait à cette fin de remplacer d'un commun accord le contrat existant par un nouveau. Selon les parties requérantes, la possibilité offerte par la loi sera utilisée pour résilier le contrat de travail plutôt que pour l'étendre. Elles estiment, en outre, que cette justification ne peut être invoquée que pour les travailleurs de la catégorie A, mais non pour les travailleurs de la catégorie B, qui ne sont en effet pas à la recherche d'un emploi à temps plein.

A.19. Pour le Conseil des ministres, cette possibilité particulière de préavis se justifie par la nécessité, tant pour les travailleurs que pour les employeurs, de conserver l'indispensable souplesse en cas de contrat de travail titres-services à durée déterminée. Cette durée déterminée est toutefois limitée à une période très courte (au maximum trois ou six mois), de sorte que cette réglementation vaut uniquement pour une application restreinte.

A.20. Dans leur mémoire en réponse, les parties requérantes contestent ces arguments. Dans la pratique, un contrat de travail ordinaire n'aurait également qu'une durée limitée de quelques mois. En outre, les parties requérantes répètent que rien n'empêche qu'un travailleur soit occupé dans les liens de contrats de travail titres-services successifs, interrompus par une période de non-occupation, auquel cas le travailleur n'obtiendra pas de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue des trois ou six mois (A.9).

#### *Quant aux contrats de travail successifs à durée déterminée*

A.21. Il existe enfin, pour les parties requérantes, une différence de traitement injustifiée en ce que les articles 7septies, alinéa 1er, et 7octies, alinéa 1er, de la loi du 20 juillet 2001, insérés par l'article 77 entrepris, autorisent que, pendant les six premiers ou les trois premiers mois du contrat de travail titres-services, des contrats de travail à durée déterminée successifs soient conclus, sans limite de nombre et de durée. Ces dispositions dérogent dès lors aux articles 10 et 10bis de la loi relative aux contrats de travail, lesquels énoncent que des contrats de travail à durée déterminée successifs constituent en principe un contrat de travail à durée indéterminée et fixent une durée minimale pour chaque contrat de travail à durée déterminée. Pour les motifs mentionnés en A.18, la motivation avancée dans les travaux préparatoires, à savoir donner à l'employeur la souplesse nécessaire pour lui permettre d'adapter son offre à la demande, serait insuffisante.

A.22. Selon le Conseil des ministres, les parties requérantes perdent de vue que, dans le cadre du contrat de travail titres-services, les contrats à durée déterminée successifs ne peuvent dépasser trois ou six mois. A l'issue de cette période, l'employeur est effectivement obligé de proposer au travailleur un contrat à durée indéterminée. La période pendant laquelle des contrats à durée déterminée successifs peuvent être conclus est donc fort brève. La disposition critiquée est plus avantageuse que la réglementation inscrite aux articles 10 et 10bis de la loi relative aux contrats de travail. L'application de l'article 10bis, §§ 2 et 3, de cette loi peut en effet avoir pour conséquence que des travailleurs concluent successivement des contrats à durée déterminée pour une période totale de deux ou trois ans.

A.23. Selon les parties requérantes, le fait que la réglementation dérogatoire ne soit appliquée que pendant trois ou six mois ne change rien à l'absence de justification de cette mesure en soi. En outre, un travailleur peut être soumis à cette réglementation dérogatoire pendant une période beaucoup plus longue que trois ou six mois, lorsque les contrats de travail successifs sont séparés par des périodes intermédiaires.

Pour ces parties, le Conseil des ministres ne dit rien non plus de la différence de traitement qu'elles dénoncent, consistant dans la possibilité de conclure des contrats de travail à durée déterminée qui seraient plus brefs que la durée minimale fixée par l'article 10bis, §§ 2 et 3, de la loi relative aux contrats de travail.

A.24. Dans son mémoire en réplique, le Conseil des ministres répète que les dispositions relatives au contrat de travail titres-services doivent être lues dans leur ensemble. Les travailleurs liés par un tel contrat de travail se voient offrir une sécurité d'emploi après avoir travaillé trois ou six mois sous le régime des titres-

services. En revanche, ils doivent accepter pendant une première période un nombre illimité de contrats à durée déterminée. La durée minimale et le nombre maximum fixés par l'article 10*bis*, §§ 2 et 3, de la loi relative aux contrats de travail ne s'accordent pas avec la brève période de trois ou six mois à l'issue de laquelle les travailleurs obtiennent un contrat de travail à durée indéterminée.

*Quant à la deuxième branche*

A.25. Dans une deuxième branche, les parties requérantes dénoncent la violation des articles 10, 11 et 23 de la Constitution en ce qu'une différence de traitement déraisonnable existerait dans le régime du contrat de travail titres-services entre, d'une part, les travailleurs de la catégorie A et les travailleurs sous contrat de travail ordinaire et, d'autre part, les travailleurs de la catégorie B.

Elles attirent l'attention sur (1) la dérogation à l'article 21 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, (2) la dérogation à l'article 11*bis* de la loi relative aux contrats de travail et (3) le danger que cette dernière dérogation ne s'applique aussi aux travailleurs de la catégorie A.

*Quant à la dérogation à l'article 21 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail*

A.26. L'article 7*octies*, alinéa 3, de la loi du 20 juillet 2001, inséré par l'article 77 attaqué, énonce que la durée minimale obligatoire fixée par l'article 21 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ne s'applique pas aux travailleurs de la catégorie B, et ceci pour toute la durée de l'emploi sous contrat de travail titres-services. Pour les travailleurs de la catégorie A, l'article 21 demeure intégralement d'application (article 7*septies*, alinéa 3, de la loi du 20 juillet 2001).

Dans les travaux préparatoires, cette différence est justifiée par la spécificité de la catégorie B, qui se composerait de travailleurs choisissant librement de plus petits emplois. Selon les parties requérantes, cette justification est insuffisante pour plusieurs raisons. Premièrement, la catégorie B est définie de manière fort large, de sorte que cette justification ne s'applique pas à tous les travailleurs qui en font partie. La catégorie de travailleurs pour lesquels la dérogation a été créée serait donc beaucoup plus large que celle pour laquelle la mesure est utile d'après les travaux préparatoires. En outre, la supposition que les travailleurs de la catégorie B ne veulent pas travailler plus longtemps n'est pas prouvée. Deuxièmement, cette justification porte sur le fait qu'il n'est pas possible de fixer une durée hebdomadaire minimale. Cela n'expliquerait toutefois pas encore pourquoi une dérogation à la durée minimale de chaque période de travail serait nécessaire. Enfin, la motivation invoquée est sans rapport avec la protection accordée par l'article 21 de la loi sur le travail, à savoir garantir que chaque période de travail entamée ait une durée minimale.

En supprimant la protection prévue à l'article 21 de la loi sur le travail, la disposition entreprise serait également contraire, selon les parties requérantes, à l'article 23 de la Constitution, à l'article 2.1 de la Charte sociale européenne et à l'article 2.1 de la Charte sociale européenne révisée.

A.27. Selon le Conseil des ministres, la dérogation à la durée minimale de la période de travail de trois heures est une condition importante pour garantir le succès du système des titres-services. Un grand nombre de travailleurs ne seraient pas disposés à entrer dans le système s'ils devaient fournir chaque fois une prestation minimale de trois heures. La circonstance que la même restriction ne s'applique pas aux travailleurs de la catégorie A s'explique par le fait qu'ils sont obligés de rechercher un emploi à temps plein.

De surcroît, le travail qui peut être effectué dans les liens d'un contrat de travail titres-services est d'une nature telle qu'il ne se pose pas de difficulté pratique lorsque le travailleur fournit des prestations de moins de trois heures.

*Quant à la dérogation à l'article 11bis de la loi relative aux contrats de travail*

A.28. L'article 11*bis* de la loi relative aux contrats de travail prévoit une durée de travail hebdomadaire minimale égale au tiers d'un emploi à temps plein. L'article 7*octies*, alinéa 3, de la loi du 20 juillet 2001 permet par contre, pour les travailleurs de la catégorie B, qu'un contrat de travail à temps partiel implique une occupation inférieure à un tiers d'un emploi à temps plein.

Pour justifier cette différence de traitement, le législateur s'est également prévalu de la spécificité de la catégorie B (A.26). Le ministre du Travail et des Pensions a encore ajouté que, dans le secteur industriel et dans le secteur des domestiques, les prestations très réduites, inférieures au tiers d'un emploi à temps plein, seraient la règle.

Selon les parties requérantes, cette justification est insuffisante, parce que l'exclusion de l'application de l'article 11*bis* de la loi relative aux contrats de travail est trop large. En outre, si la durée minimale d'un tiers d'un emploi à temps plein est une notion dépassée, comme le ministre du Travail et des Pensions l'a fait valoir, le législateur devrait modifier l'article 11*bis* mais ne pourrait se limiter à soumettre une seule catégorie de travailleurs à une protection réduite.

En supprimant la protection offerte par l'article 11*bis*, la disposition critiquée permettrait une durée hebdomadaire de travail dont la brièveté ne se justifie pas. Les articles 2.1 de la Charte sociale européenne et 2.1 de la Charte sociale européenne révisée exigent pourtant que la durée hebdomadaire de travail ait une longueur raisonnable. La disposition attaquée serait également contraire à l'article 23 de la Constitution.

A.29. Pour le Conseil des ministres, la différence de traitement se justifie pour les mêmes motifs que la dérogation à l'article 21 de la loi sur le travail (A.27).

*Quant à l'application aux travailleurs de la catégorie A de la dérogation à l'article 11bis de la loi relative aux contrats de travail*

A.30. Selon les parties requérantes, il existe un danger qu'il puisse également être dérogé à l'article 11*bis* pour les travailleurs de la catégorie A pendant les six premiers mois d'un emploi chez un même employeur. En effet, l'article 7*septies*, alinéa 2, de la loi du 20 juillet 2001 énonce uniquement que l'article 11*bis* doit être respecté après six mois d'emploi. Sur la base d'un raisonnement *a contrario*, il est donc possible de déroger à cette disposition pendant les six premiers mois. Cette faculté découlerait également de l'article 2, § 2, alinéa 3, deuxième tiret, inséré par l'article 71 attaqué de la loi-programme du 22 décembre 2003. Dans la mesure où la durée de travail hebdomadaire minimale visée à l'article 11*bis* de la loi relative aux contrats de travail ne s'appliquerait pas davantage aux travailleurs de la catégorie A pendant les six premiers mois de leur emploi auprès du même employeur, ces travailleurs seraient également discriminés pour les mêmes motifs (A.28) par rapport aux travailleurs ordinaires.

A.31. Pour le Conseil des ministres, l'article 274 de la loi-programme du 9 juillet 2004 a complété l'article 7*septies*, dernier alinéa, de la loi du 20 juillet 2001 dans ce sens que la possibilité de déroger à l'article 11*bis* de la loi relative aux contrats de travail est étendue aux travailleurs de la catégorie A. Dès lors, la différence de traitement entre les travailleurs de la catégorie A et ceux de la catégorie B est inexistante. La loi ayant été modifiée, la différence de traitement entre les travailleurs de la catégorie A et les travailleurs ordinaires ne se retrouve en tout état de cause pas dans la disposition originale.

En tant que le recours en annulation n'est pas dirigé contre cette nouvelle disposition, la Cour ne pourrait connaître des griefs que les parties requérantes invoqueraient à l'encontre de cette disposition.

*Quant aux articles 69 et 80 attaqués*

A.32. Selon les parties requérantes, il découle de ce qui précède que l'article 69 entrepris est également contraire aux articles 10, 11 et 23 de la Constitution, au motif que cette disposition définit les catégories A et B et permet ainsi la différence de traitement dans l'article 77 attaqué.

A.33. De même, l'article 80 serait contraire aux articles 10, 11 et 23 de la Constitution, au motif qu'il prévoit la possibilité d'étendre le système des titres-services à d'autres secteurs que ceux auxquels il est déjà applicable, à la condition que les travailleurs soient au moins soumis au même niveau de protection que celui instauré par l'article 77 critiqué. Pour les parties requérantes, on crée ainsi la possibilité d'étendre les dispositions discriminatoires à d'autres secteurs.

- B -

*Quant aux dispositions attaquées*

B.1. La loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité instaure un système de titres-services qui permet à l'utilisateur de régler, avec l'aide financière de l'Etat, une prestation de travaux ou de services de proximité.

Les articles 63 à 81 de la loi-programme du 22 décembre 2003 apportent certaines modifications à la loi du 20 juillet 2001 précitée. Les parties requérantes demandent l'annulation des articles 69, 71, 77 et 80 de cette loi-programme.

Les dispositions entreprises créent notamment deux catégories de travailleurs (A et B) ainsi qu'un contrat de travail titres-services qui déroge, par certains aspects, aux règles établies par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

B.2. L'article 69 attaqué dispose :

« L'article 2, alinéa 1er, de [la loi du 20 juillet 2001] est complété comme suit :

‘ 7° travailleur de catégorie A : le travailleur occupé avec un contrat de travail titres-services qui pendant son occupation a droit à une allocation de chômage, au revenu d'intégration ou à l'aide sociale financière. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, ce qu'il faut entendre par allocation de chômage, revenu d'intégration et aide sociale financière. Il détermine également ce qu'il faut entendre par " pendant son occupation ".

8° travailleur de catégorie B : le travailleur occupé avec un contrat de travail titres-services et qui n'est pas un travailleur de catégorie A. ’ ».

L'article 71 entrepris énonce :

« Dans l'article 2 de la même loi, il est inséré un § 2, rédigé comme suit :

‘ § 2. Afin d'obtenir l'agrément visé au § 1er, alinéa 1er, 6°, l'entreprise doit satisfaire aux conditions suivantes :

a. l'entreprise a, si elle exerce une autre activité que les activités pour lesquelles un agrément peut être accordé sur base de cette loi, créé dans son sein " une Section *sui generis* " qui s'occupe spécifiquement de l'occupation dans le cadre des titres-services. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, ce qu'on entend par " une Section *sui generis* ";

b. l'entreprise s'engage à se conformer aux dispositions des articles 7septies, alinéa 2 et 7octies, alinéa 2, de cette loi;

c. l'entreprise s'engage, en ce qui concerne les travailleurs de catégorie A, à leur attribuer par priorité un emploi à temps plein ou un autre emploi à temps partiel qui, presté seul ou à titre complémentaire, leur procure un régime à temps partiel nouveau, dont la durée de travail hebdomadaire est supérieure à celle du régime de travail à temps partiel dans lequel ils travaillent déjà, conformément aux modalités fixées par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres;

d. l'entreprise s'engage à respecter les conditions de salaire et de travail qui lui sont applicables conformément à cette loi et ses arrêtés d'exécution et aux conventions collectives qui lui sont applicables;

e. l'entreprise n'est pas redevable, au moment de sa demande, d'arriérés d'impôts, ni d'arriérés de cotisations à percevoir par l'Office national de sécurité sociale ou par les fonds de sécurité d'existence ou pour le compte de ceux-ci. Ne sont pas considérées comme arriérés, les sommes pour lesquelles il existe un plan d'apurement dûment respecté;

f. si l'entreprise est une société commerciale, ne pas se trouver en état de faillite, ne pas compter parmi les administrateurs, gérants, personnes ayant le pouvoir d'engager la société ou mandataires, des personnes à qui l'exercice de telles fonctions est défendu en vertu de l'arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934 relatif à l'interdiction judiciaire faite à certains condamnés et faillis d'exercer certaines fonctions, professions ou activités, ni compter parmi les administrateurs, gérants, personnes ayant le pouvoir d'engager la société, des personnes ayant été déclarées responsables des engagements ou dettes d'une société faillie, en application des articles 35, 6°, 63ter, 123, alinéa 2 ou 133bis, des lois coordonnées sur les sociétés commerciales, pendant la période de cinq ans précédant la demande d'agrément.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer des conditions supplémentaires auxquelles l'entreprise doit répondre pour être agréée.

A la demande d'une région ou d'une communauté, l'autorité fédérale peut, par le biais d'un accord de coopération bilatéral, imposer à toutes les entreprises qui veulent être actives dans cette région ou cette communauté comme entreprise dans le cadre du Chapitre II des conditions d'agrément supplémentaires pour les travailleurs appartenant à la catégorie A en ce qui concerne :

- la durée minimale du contrat de travail (minimum 1 semaine ou 1 mois), si le contrat de travail est un contrat de travail à durée déterminée, qui est exigée au plus tôt à partir du

deuxième mois, avec comptabilisation de date à date, après le premier jour de travail auprès de cet employeur dans le cadre des titres-services;

- la durée de travail hebdomadaire moyenne minimale (minimum 1/3) du travailleur qui doit être respectée au plus tôt à partir du troisième mois, avec comptabilisation de date à date, après le premier jour de travail auprès de cet employeur dans le cadre des titres-services;

- la réduction de maximum trois mois de la période pendant laquelle des dérogations à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont autorisées.

Les modalités communautaires ou régionales doivent respecter les dispositions existantes de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Dans les conditions et selon les modalités fixées par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres, l'agrément peut être retiré à l'entreprise agréée qui ne remplit plus les conditions d'agrément des alinéas précédents.

L'agrément et son retrait se font par le ministre qui a l'Emploi dans ses compétences, après avis d'une commission consultative des agréments, dans laquelle les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs sont également représentées. Le Roi détermine la procédure d'agrément à suivre, ainsi que la composition et les modalités de fonctionnement de la commission consultative des agréments. ' ».

L'article 77 attaqué dispose :

« Dans le chapitre II de la même loi, une section 2 et une section 3 sont insérées, rédigées comme suit :

‘ Section 2. Le contrat de travail titres-services

Art. 7bis. Pour l'application de la présente Section, il faut entendre par contrat de travail titres-services : le contrat de travail par lequel un travailleur s'engage à effectuer, sous l'autorité d'un employeur agréé dans le cadre du présent chapitre et contre rémunération, des prestations de travail qui donnent droit à l'octroi d'un titre-service.

Art. 7ter. Le contrat de travail titres-services est régi par les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sauf pour ce qui concerne les règles spécifiques prévues dans la présente loi.

Art. 7quater. L'intention de conclure un contrat de travail titres-services doit être constatée par écrit par les deux parties, pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment de la première prestation du travailleur dans le cadre des titres-services auprès de l'entreprise agréée.

Le contrat de travail titres-services doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur.

Art. 7quinquies. Le contrat de travail titres-services comporte au moins les mentions spécifiques suivantes :

- 1° l'identité des parties;
- 2° le numéro d'agrément de l'employeur attribué dans le cadre du présent chapitre;
- 3° la date du début d'exécution du contrat;
- 4° la date de fin du contrat s'il est conclu pour une durée déterminée;
- 5° la durée et l'horaire de travail; si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, il détermine comment et dans quel délai le travailleur est informé de son horaire de travail; à défaut de disposition prévue dans le contrat conclu pour une durée indéterminée, les horaires doivent être portés à la connaissance du travailleur au moins sept jours à l'avance.

Art. 7sexies. Le contrat de travail titres-services conclu pour une durée déterminée :

1° peut être assorti d'une période d'essai de trois jours à l'issue de laquelle les parties peuvent mettre fin sans préavis ou indemnité au contrat;

2° peut être rompu unilatéralement, en dehors du cas visé au 1°, par une des parties moyennant un préavis de sept jours prenant cours le lendemain de la notification.

Art. 7septies. Pour les travailleurs de la catégorie A, la conclusion de contrats de travail conclus pour une durée déterminée successifs n'entraîne pas la conclusion d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée pendant une période de six mois à dater du jour de la première déclaration préalable à l'emploi pour un contrat de travail titres-services chez le même employeur.

Le premier jour travaillé du septième mois, l'employeur est tenu d'offrir au travailleur un contrat de travail pour une durée indéterminée. Ce contrat vise un travail à temps plein ou à temps partiel conformément à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail au moins pour la moitié de la durée hebdomadaire de travail applicable à un travailleur à temps plein.

Pour les travailleurs de la catégorie A, il ne peut jamais être dérogé à la limite minimale de chaque période de travail fixée à l'article 21 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Art. 7octies. Pour les travailleurs de la catégorie B, la conclusion de contrats de travail conclus pour une durée déterminée successifs n'entraîne pas la conclusion d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée pendant une période de trois mois à dater du jour

de la première déclaration préalable à l'emploi pour un contrat de travail titres-services chez le même employeur.

Le premier jour travaillé du quatrième mois, l'employeur est tenu d'offrir au travailleur un contrat de travail pour une durée indéterminée. Ce contrat doit être conclu à temps plein ou à temps partiel conformément à l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Il peut être dérogé à la limite minimale de chaque période de travail fixée à l'article 21 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. De même, il peut être dérogé à l'obligation de conclure un contrat de travail à temps partiel au moins pour un tiers de la durée hebdomadaire de travail applicable à un travailleur à temps plein prévue à l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 7*nonies*. Le Roi détermine les modalités particulières de la réglementation sur la sécurité, la santé et le bien-être applicables à l'exécution d'un contrat de travail titres-services.

Art. 7*decies*. Pour les travailleurs et les employeurs qui ressortissent à la sous-commission paritaire autonome instituée en vertu de l'article 27, alinéa 4, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs, les conditions de travail et de rémunération sont déterminées par le Roi, sur base des dispositions applicables aux travailleurs ressortissant à la commission paritaire pour les aides familiales et les aides seniors.

Il peut faire application d'une autre référence sur avis du Conseil national du travail.

Ces conditions de travail et de rémunération déterminées par le Roi cesseront de s'appliquer dès l'entrée en vigueur de dispositions réglementaires ou conventionnelles spécifiques aux travailleurs et aux employeurs ressortissant à la sous-commission paritaire autonome instituée en vertu de l'article 27, alinéa 4, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs. ' ».

L'article 80 entrepris énonce :

« Il est inséré dans la même loi, un Chapitre IV rédigé comme suit :

' Chapitre IV. Autres services et emplois de proximité

Art. 10*bis*. Le traitement fiscal lié aux titres-services visés au Chapitre II, ne peut être accordé aux autres activités que l'aide à domicile de nature ménagère que si les conditions suivantes sont remplies de façon cumulative :

1° il s'agit d'activités, marchandes ou non marchandes, créatrices d'emploi, qui visent à rencontrer des besoins individuels, personnels ou familiaux dans le cadre de la vie quotidienne et qui sont sélectionnées par la région ou la communauté compétente en tant qu'activités qui peuvent être rémunérées par un titre-service;

2° les utilisateurs sont des personnes physiques;

3° les activités sont accomplies par une entreprise agréée à cette fin par la région ou la communauté compétente;

4° la région ou la communauté compétente doit inscrire dans ces conditions d'agrément que l'entreprise agréée offre vis-à-vis de ses travailleurs, en ce qui concerne le type de contrat et le régime de travail, au moins les mêmes garanties que celles fixées par le Roi en application du Chapitre II, Section 2, et que l'agrément peut être retiré si ces garanties ne sont pas respectées;

5° la qualité et la sécurité de ces services sont garanties à l'utilisateur;

6° la région ou la communauté compétente a conclu un accord bilatéral de coopération avec l'autorité fédérale concernant cette matière. ' ».

#### *Quant à la première branche du moyen unique*

B.3. Dans la première branche du moyen unique, les parties requérantes font valoir que les dispositions relatives au contrat de travail titres-services qui dérogent à la loi relative aux contrats de travail violent les articles 10, 11 et 23 de la Constitution, en tant qu'elles instaurent une différence de traitement non justifiée entre les travailleurs occupés sur la base d'un contrat de travail titres-services et les autres travailleurs.

Les parties requérantes relèvent cinq différences de traitement qui ne seraient pas justifiées. Celles-ci concernent (1) le moment de la constatation par écrit du contrat, (2) la période d'essai, (3) la résiliation, à l'issue de la période d'essai, du contrat de travail à durée déterminée, (4) la résiliation du contrat de travail à durée déterminée et (5) les contrats de travail à durée déterminée successifs.

#### *En ce qui concerne le moment de la constatation par écrit du contrat*

B.4. Aux termes de l'article 9, alinéa 1er, de la loi relative aux contrats de travail, « le contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini doit

être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci ». En ce qui concerne le contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel, l'article 11*bis*, alinéa 1er, de cette même loi dispose qu'un tel contrat « doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat ».

L'obligation inscrite aux articles 9 et 11*bis* de la loi relative aux contrats de travail vise à protéger le travailleur, ce qui se traduit notamment dans le fait qu'à défaut de l'écrit exigé par la loi, établissant qu'un contrat est conclu pour une durée déterminée, ce contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats à durée indéterminée (article 9, alinéa 2, de la loi relative aux contrats de travail).

B.5. L'article 7*quater*, alinéa 2, de la loi du 20 juillet 2001, inséré par l'article 77 attaqué, dispose par contre que « le contrat de travail titres-services doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur ».

Cette disposition crée une différence de traitement entre les travailleurs sous contrat de travail titres-services à durée déterminée ou pour un travail à temps partiel et les travailleurs sous contrat de travail ordinaire à durée déterminée ou pour un travail à temps partiel. Cette différence de traitement repose sur un critère objectif, à savoir la nature du contrat de travail. La Cour doit toutefois vérifier si cette différence est aussi raisonnablement justifiée.

B.6. Le système des titres-services instauré par la loi du 20 juillet 2001 vise à favoriser le développement des services de proximité tels que l'aide à domicile de nature ménagère, la garde d'enfants et l'aide aux personnes âgées, et, par-là même, à créer des emplois (*Doc. parl.*, Chambre, 2000-2001, DOC 50-1281/001, p. 5). En adoptant la loi précitée, le législateur visait à « 1° l'accroissement du taux d'emploi, notamment du taux d'emploi féminin mais aussi des moins qualifiés et des demandeurs d'emplois plus âgés; 2° la lutte contre le travail illégal; 3° la satisfaction, pour le plus grand nombre, de besoins non ou

imparfaitement rencontrés; 4° le soutien à la croissance économique par la création de nouvelles activités » (*ibid.*, p. 9).

B.7. Les modifications apportées à la loi du 20 juillet 2001 par les articles 63 à 81 de la loi-programme du 22 décembre 2003 visent à exécuter l'engagement pris par le Gouvernement fédéral, lors de la Conférence sur l'emploi, de « créer, par un renforcement, une simplification et un assouplissement du système de titres-services, 25.000 emplois supplémentaires pour la fin de 2005 dans le secteur de l'aide à domicile pour les tâches ménagères parmi lesquelles le nettoyage, le repassage et les courses » (*Doc. parl.*, Chambre, 2003-2004, DOC 51-0473/010, p. 11).

B.8. Cette simplification du système des titres-services se traduit notamment par la création d'un contrat de travail titres-services qui permet à l'employeur, durant la période initiale du contrat de travail, d'adapter le nombre d'heures à prester au nombre de clients qui se présentent (*Doc. parl.*, Chambre, 2003-2004, DOC 51-0473/010, p. 11).

Dans les travaux préparatoires, il est dit à ce propos qu'avec le contrat de travail titres-services « est prévu un type de contrat spécifique qui, dans la période de rodage, présente les caractéristiques souples du travail intérimaire [...] » (*Doc. parl.*, Sénat, 2003-2004, n° 3-424/3, p. 7).

B.9. La règle inscrite à l'article 7<sup>quater</sup>, en vertu de laquelle l'intention de conclure un contrat de travail titres-services doit être constatée par écrit par les deux parties au plus tard au moment de la première prestation du travailleur dans le cadre des titres-services auprès de l'entreprise agréée et selon laquelle le contrat de travail titres-services lui-même doit être constaté par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur, cadre avec l'objectif précité.

Selon les travaux préparatoires, cette règle « s'inspire de la loi de 1987 relative au travail intérimaire, qui prévoit précisément un accord-cadre entre l'entreprise de travail intérimaire et le candidat travailleur » (*Doc. parl.*, Chambre, 2003-2004, DOC 51-0473/026, p. 49).

B.10. L'article 8, alinéas 3 et 4, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs dispose à cet égard :

« L'intention de conclure un contrat de travail intérimaire doit être constatée par écrit par les deux parties, pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment du premier engagement du travailleur par l'entreprise de travail intérimaire.

Le contrat doit être constaté par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur ».

B.11. L'article 7ter de la loi du 20 juillet 2001, inséré par l'article 77 attaqué, dispose que le contrat de travail titres-services est régi par les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « sauf pour ce qui concerne les règles spécifiques prévues dans la présente loi ».

B.12. Compte tenu de l'objectif précité qui consiste à assouplir le système des titres-services, en particulier durant la période initiale du contrat de travail, le législateur pouvait, sans violer le principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination, prévoir une dérogation à la loi relative aux contrats de travail, en appliquant au contrat de travail titres-services un régime similaire à celui qui existe dans la loi du 24 juillet 1987.

B.13. Ceci est conforté par le fait que la loi du 20 juillet 2001, telle qu'elle a été modifiée par la loi-programme du 22 décembre 2003, prévoit un certain nombre de mesures de protection des travailleurs qui sont comparables à celles qui figurent dans la loi du 24 juillet 1987.

Ainsi, seule une entreprise agréée par le ministre de l'Emploi peut occuper un travailleur sous contrat de travail titres-services. En vue d'obtenir cette agrégation, l'entreprise - qui peut être une agence locale pour l'emploi - doit notamment s'engager à se conformer aux dispositions des articles 7septies, alinéa 2, et 7octies, alinéa 2, de la loi du 20 juillet 2001 et à respecter les conditions de salaire et de travail qui lui sont applicables conformément à cette loi et à ses arrêtés d'exécution (article 2, § 2, alinéa 1er, b) et d), de la loi du 20 juillet 2001, inséré par l'article 71 attaqué). En outre, l'entreprise en question ne peut être redevable d'arriérés d'impôts, ni d'arriérés de cotisations sociales et elle ne peut se trouver en état de

faillite ni compter parmi les administrateurs, gérants, personnes ayant le pouvoir d'engager la société ou mandataires, des personnes à qui l'exercice de telles fonctions est défendu ou des personnes ayant été déclarées responsables des engagements ou dettes d'une société faillie (article 2, § 2, alinéa 1er, e) et f), de la même loi). Le Roi peut en outre déterminer des conditions supplémentaires auxquelles l'entreprise doit répondre pour être agréée (article 2, § 2, alinéa 2, de la loi du 20 juillet 2001). L'agrément peut être retiré à l'entreprise agréée qui ne remplit plus les conditions d'agrément (article 2, § 2, alinéa 5, de la même loi), ce qui suppose un contrôle permanent des entreprises par l'autorité.

Le législateur a aussi limité les types d'activités qui peuvent faire l'objet d'un contrat de travail titres-services à l'aide à domicile de nature ménagère (article 2, § 1er, alinéa 1er, 3°, de la loi du 20 juillet 2001).

Conformément à l'article 10*bis* de la loi du 20 juillet 2001, inséré par l'article 80 attaqué, le traitement fiscal lié aux titres-services peut certes être accordé à d'autres activités que l'aide à domicile de nature ménagère, mais à la condition qu'il s'agisse d'activités créatrices d'emploi, sélectionnées par la région ou par la communauté compétente, qui visent à rencontrer des besoins individuels, personnels ou familiaux dans le cadre de la vie quotidienne. Les activités doivent être accomplies par une entreprise agréée à cette fin par la région ou par la communauté compétente, qui offre à ses travailleurs, en ce qui concerne le type de contrat et le régime de travail, au moins les mêmes garanties que celles prévues pour le contrat de travail titres-services.

B.14. Par ailleurs, conformément à l'article 8 de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 « instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions », l'employeur doit communiquer la déclaration d'entrée en service à l'institution chargée de la perception des cotisations de sécurité sociale « au plus tard au

moment où le travailleur débute ses prestations ». L'employeur qui ne respecte pas cette obligation s'expose aux sanctions pénales prévues à l'article 12*bis* de l'arrêté royal précité.

Bien qu'il résulte de l'article 7*quater* attaqué que le contrat de travail titres-services peut être constaté par écrit dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur, la déclaration immédiate doit être faite au moment où le travailleur commence ses prestations. Il ne saurait dès lors naître aucune contestation concernant le moment de l'entrée en service, ce qui constitue une protection pour le travailleur.

B.15. Compte tenu de ce qui précède, la différence de traitement n'est pas déraisonnable.

*En ce qui concerne la période d'essai*

B.16. L'article 7*sexies*, 1°, de la loi du 20 juillet 2001, inséré par l'article 77 attaqué, dispose qu'un contrat de travail titres-services conclu pour une durée déterminée peut être assorti d'une période d'essai de trois jours.

La durée de cette période d'essai diffère de celle fixée aux articles 48, § 2, et 67, § 2, de la loi relative aux contrats de travail.

L'article 48, § 2, de la loi relative aux contrats de travail dispose à l'égard du contrat de travail d'ouvrier :

« La période d'essai ne peut être inférieure à sept ni supérieure à quatorze jours. En l'absence de précision quant à sa durée, soit dans la convention individuelle ou collective de travail, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est de sept jours ».

L'article 67, § 2, de la même loi stipule à l'égard du contrat de travail d'employé :

« La période d'essai ne peut être inférieure à un mois. Elle ne peut être supérieure respectivement à six mois ou douze mois selon que la rémunération annuelle ne dépasse pas ou dépasse 19 300 EUR ».

B.17. Selon le Conseil des ministres, la comparaison avec l'article 67, § 2, de la loi relative aux contrats de travail ne serait pas pertinente, parce que, dans le cadre des contrats de travail titres-services, il s'agirait toujours d'ouvriers.

Quoi qu'il en soit de cette allégation, la Cour constate que le contrat de travail d'ouvrier doit comporter une période d'essai de sept jours au minimum, de sorte qu'une différence de traitement existe en tout état de cause entre les travailleurs sous contrat de travail titres-services à durée déterminée et les travailleurs sous contrat ordinaire.

B.18. Lorsqu'il a prévu cette courte période d'essai et la possibilité d'une résiliation rapide, le législateur entendait s'inspirer du régime du travail temporaire (*Doc. parl., Chambre, 2003-2004, DOC 51-0473/010, p. 17*).

L'article 5 de la loi précitée du 24 juillet 1987 dispose à cet égard :

« Sauf convention contraire, les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Jusqu'à l'expiration de cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité ».

B.19. La disposition attaquée s'accorde avec l'objectif cité en B.7 et B.8, consistant à assouplir le système des titres-services, en particulier durant la période initiale du contrat de travail. Le législateur entendait permettre à l'entreprise agréée de mettre plus rapidement fin au contrat de travail titres-services au cas où la période d'essai démontrerait que le travailleur ne convient pas. L'article 48, § 4, de la loi relative aux contrats de travail dispose à cet égard que durant les sept (premiers) jours de la période d'essai, il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat sans motif grave. Selon cette même disposition, toute stipulation contraire est nulle et toute notification de résiliation unilatérale sans motif grave donnée pendant cette période est inopérante jusqu'à l'expiration de celle-ci. L'article 7*sexies*, 1°, attaqué, confère, par contre, à l'employeur la possibilité de résilier déjà le contrat de travail titres-services après trois jours, sans qu'il doive être question de motif grave.

B.20. La période d'essai de trois jours, qui ne peut exister que dans le contrat de travail titres-services à durée déterminée, est également adaptée à la possibilité de conclure un

contrat de travail titres-services qui comporte moins d'une semaine. Compte tenu de la courte durée pour laquelle un contrat de travail titres-services à durée déterminée peut être conclu et de ce que la durée de la période d'essai stipulée dans un contrat de travail à durée déterminée ne peut être égale à la durée du contrat de travail, le législateur pouvait raisonnablement prévoir qu'un contrat de travail titres-services à durée déterminée comporte une période d'essai de trois jours.

B.21. Il en est d'autant plus ainsi que, bien que la période d'essai soit une période au cours de laquelle il est possible à l'employeur et au travailleur de vérifier si les conditions de travail arrêtées conviennent, le raccourcissement de cette période joue principalement à l'avantage du travailleur, parce qu'il est ainsi mis fin plus vite à l'insécurité concernant la stabilité de l'emploi.

B.22. Compte tenu de ce qui précède, la différence de traitement n'est pas déraisonnable.

*En ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée déterminée, à l'issue de la période d'essai*

B.23. L'article 7sexies, 1°, de la loi du 20 juillet 2001 dispose qu'à l'issue de la période d'essai de trois jours, les parties peuvent mettre fin sans préavis ou indemnité au contrat de travail titres-services conclu pour une durée déterminée.

Selon les parties requérantes, cette disposition créerait une différence de traitement injustifiable par comparaison avec le travailleur sous contrat de travail ordinaire et avec le travailleur sous contrat de travail titres-services à durée déterminée sans période d'essai.

B.24. En tant que les parties requérantes font valoir que le contrat de travail à durée déterminée avec période d'essai peut toujours être résilié sans préavis ou indemnité, elles se fondent sur une lecture erronée de la disposition législative attaquée. Il découle en effet de l'article 7sexies, 1°, que, lorsque la période d'essai de trois jours est écoulée, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis ou indemnité, ou poursuivre le contrat de

travail. Lorsque les parties décident de poursuivre le contrat de travail titres-services, seule trouve ensuite à s'appliquer la possibilité prévue à l'article 7<sup>sexies</sup>, 2°, de rompre unilatéralement ce contrat moyennant un préavis de sept jours prenant cours le lendemain de la notification.

B.25. En tant que les parties requérantes dénoncent le fait que le contrat de travail titres-services à durée déterminée et qui comporte une période d'essai de trois jours peut être résilié à l'issue de cette période d'essai, le grief se confond avec celui examiné plus haut, relatif à la période d'essai. Pour les motifs mentionnés en B.19 à B.21, il ne peut être accueilli.

*En ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée déterminée*

B.26. Selon l'article 7<sup>sexies</sup>, 2°, de la loi du 20 juillet 2001, inséré par l'article 77 attaqué, un contrat de travail titres-services à durée déterminée peut être résilié moyennant un préavis de sept jours.

B.27. Dans le cas d'un contrat de travail ordinaire à durée déterminée, cette possibilité n'existe pas. Il résulte en effet des articles 32 et 35 de la loi relative aux contrats de travail qu'un tel contrat de travail ne prend fin que par l'expiration du terme ou lorsqu'il existe un motif grave de rupture. La partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme (article 40, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail).

B.28. La disposition attaquée cadre aussi avec l'objectif mentionné en B.7 et B.8, consistant à assouplir le système des titres-services, en particulier durant la période initiale du contrat de travail.

B.29. Bien que les articles *7septies* et *7octies* insérés par l'article 77 attaqué permettent déjà aux entreprises agréées de conclure, durant une période de trois ou de six mois, des contrats de travail titres-services successifs de très courte durée et d'adapter ainsi le nombre de travailleurs à la demande, il n'est pas déraisonnable que soit prévue en outre la possibilité de mettre fin anticipativement au contrat de travail titres-services à durée déterminée. Compte tenu de la souplesse recherchée, le législateur pouvait considérer que pour les contrats de travail titres-services dont la durée est supérieure à sept jours, il devait être possible de résilier prématurément le contrat.

Le législateur incite ainsi l'entreprise agréée, durant les trois ou les six premiers mois d'occupation au cours desquels un contrat de travail titres-services est possible, à conclure un tel contrat à durée déterminée pour plus de sept jours, sachant que ce contrat peut le cas échéant être résilié.

B.30. En outre, la période durant laquelle le contrat de travail titres-services à durée déterminée peut être conclu est limité à trois ou six mois au plus, à compter du premier emploi chez le même employeur. Après cela, l'employeur doit offrir un contrat de travail à durée indéterminée (articles *7septies* et *7octies*, de la loi du 20 juillet 2001, insérés par l'article 77 attaqué), qui - sauf motif grave - ne peut être résilié de la volonté d'une des parties que moyennant le respect des délais de préavis fixés dans la loi relative aux contrats de travail (article *7ter* de la même loi).

B.31. La différence de traitement n'est pas déraisonnable.

*En ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée successifs*

B.32. Les articles *7septies*, alinéa 1er, et *7octies*, alinéa 1er, de la loi du 20 juillet 2001, insérés par l'article 77 attaqué, disposent que la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs, durant une période de trois mois (en ce qui concerne la catégorie B) ou de six mois (en ce qui concerne la catégorie A) à compter du jour de la première déclaration

préalable à l'emploi dans le cadre d'un contrat de travail titres-services chez le même employeur, n'entraîne pas la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Ces dispositions permettent que, durant la première période d'emploi de trois ou de six mois, des contrats de travail titres-services à durée déterminée successifs puissent être conclus sans qu'ils soient convertis en un contrat de travail à durée indéterminée.

B.33. Il existe ainsi une différence de traitement par rapport aux contrats de travail à durée déterminée ordinaires successifs, qui constituent en principe un contrat de travail à durée indéterminée.

L'article 10 de la loi relative aux contrats de travail dispose à cet égard :

« 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 ».

B.34. La loi relative aux contrats de travail n'exclut pas totalement que des contrats de travail à durée déterminée successifs soient conclus sans que ceux-ci soient pour autant convertis en un contrat de travail à durée indéterminée.

Ainsi, l'article 10*bis*, §§ 2 et 3, de cette loi prévoit une telle possibilité, soit pour quatre contrats au maximum, chacun de trois mois au moins, sans que la durée totale de ces contrats successifs puisse dépasser deux ans, soit - moyennant l'autorisation préalable du fonctionnaire désigné par le Roi - un nombre indéterminé de contrats de six mois au minimum, sans que la durée totale de ces contrats successifs puisse excéder trois ans.

B.35. Compte tenu de l'objectif mentionné en B.7 et B.8, en particulier au cours de la période d'emploi initiale, et compte tenu de la période limitée au cours de laquelle il est permis de conclure des contrats de travail titres-services successifs, le législateur a pu considérer que la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs n'avait pas pour effet qu'un contrat à durée indéterminée soit conclu.

B.36. La période limitée de trois ou six mois au cours de laquelle ces contrats de travail à durée déterminée successifs sont autorisés justifie aussi que le législateur n'ait pas prévu une durée minimale qui soit comparable aux trois ou six mois fixés à l'article 10*bis*, §§ 2 et 3, de la loi relative aux contrats de travail. Par ailleurs, à la demande d'une région ou d'une communauté, l'autorité fédérale peut, par le biais d'un accord de coopération bilatéral, imposer comme condition d'agrément supplémentaire pour les travailleurs appartenant à la catégorie A une durée minimale du contrat de travail (une semaine ou un mois), qui est exigée au plus tôt à partir du deuxième mois de travail (article 2, § 2, alinéa 3, premier tiret, de la loi du 20 juillet 2001, inséré par l'article 71 attaqué).

B.37. La différence de traitement n'est pas déraisonnable.

*Quant à la seconde branche du moyen unique*

B.38. Dans la seconde branche du moyen unique, les parties requérantes allèguent la violation des articles 10, 11 et 23 de la Constitution, parce qu'il existerait une différence de traitement déraisonnable entre les travailleurs sous contrat de travail titres-services de la catégorie A et les travailleurs sous contrat de travail ordinaire, d'une part, et les travailleurs sous contrat de travail titres-services de la catégorie B, d'autre part.

Les parties requérantes relèvent, en ce qui concerne ces derniers, (1) la dérogation à l'article 21 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (ci-après : la loi sur le travail), (2) la dérogation à l'article 11*bis* de la loi relative aux contrats de travail et (3) le danger que cette dernière dérogation s'applique également aux travailleurs de la catégorie A.

*En ce qui concerne la dérogation à l'article 21 de la loi sur le travail*

B.39. L'article 21 de la loi sur le travail dispose :

« La durée de chaque période de travail ne peut être inférieure à trois heures. Cette durée peut être modifiée par le Roi ou par une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa 1er, le Roi peut soumettre à certaines conditions la répartition des prestations d'une même journée en plusieurs périodes de travail ».

L'article 70bis, alinéa 3, première phrase, de la loi du 20 juillet 2001, inséré par l'article 77 attaqué, dispose que, pour les travailleurs de la catégorie B, il peut être dérogé à la durée minimale de chaque période de travail fixée à l'article 21 précité.

B.40. La catégorie B comprend les travailleurs qui ne bénéficient pas d'une allocation de chômage, du revenu d'intégration ou de l'aide sociale financière (article 2, § 1er, alinéa 1er, 8°, de la loi du 20 juillet 2001, inséré par l'article 69 attaqué).

Dans les travaux préparatoires, le ministre du Travail et des Pensions justifie la différence de traitement entre les travailleurs de la catégorie A et ceux de la catégorie B de la manière suivante :

« Cette distinction cadre parfaitement avec la spécificité de ces deux groupes : d'une part, il s'agit de travailleurs qui optent volontairement pour de petits boulots (catégorie B) et, d'autre part, de travailleurs qui choisissent de travailler à temps plein mais, dans l'intervalle, commencent provisoirement un travail à temps partiel ou des prestations incomplètes (catégorie A). En conséquence, les travailleurs appartenant à la catégorie A préciseront explicitement, conformément à leur statut de chômeur complet indemnisé ou de bénéficiaire du revenu d'insertion, préalablement à l'entrée en service par le biais d'une notification écrite - qui peut être annexée ultérieurement au contrat de travail - qu'ils souhaitent rechercher un emploi à temps plein et, de son côté, l'employeur déclarera dans le même temps qu'il s'efforcera de respecter ce souhait dans la mesure du possible (compte tenu de l'organisation du travail, des desiderata du client, des possibilités du travailleur, etc.). Les travailleurs de la catégorie B sont dispensés d'un tel engagement écrit et peuvent dès lors décider librement du régime de travail qu'ils préfèrent, et peuvent par exemple limiter volontairement leurs prestations à quelques heures par semaine. Imposer une prestation à mi-temps minimale à ces travailleurs reviendrait à les exclure du système. Et du fait de leur plus grande liberté dans la durée du travail, il est plus facile de procéder à la conclusion de contrats à durée indéterminée [...] » (*Doc. parl.*, Chambre, 2003-2004, DOC 51-0473/026, pp. 38-39).

Le législateur entendait en particulier rendre possible « que des activités de nettoyage qui se situent actuellement dans le circuit noir ou gris, soient régularisées ou officialisées par le système des titres-services » (*Doc. parl.*, Chambre, 2003-2004, DOC 51-0473/010, p. 13).

B.41. Compte tenu de la catégorie spécifique de travailleurs à laquelle la disposition attaquée est applicable, le législateur pouvait raisonnablement considérer qu'il était nécessaire de prévoir la possibilité de déroger à la durée de travail minimum fixée à l'article 21 de la loi sur le travail. Il pouvait en effet estimer que, sans cette possibilité, un nombre de travailleurs potentiels appartenant à cette catégorie ne voudraient pas utiliser le système des titres-services.

Il en est spécialement ainsi des activités de nettoyage qui jusqu'à présent n'étaient pas déclarées, compte tenu de l'objectif consistant à les officialiser, par la disposition attaquée. Dans certaines circonstances, ces activités accomplies chez une personne physique peuvent durer moins de trois heures.

B.42. L'article 21 de loi sur le travail prévoit du reste également une possibilité de dérogation. La durée de travail minimum prescrite par cette disposition peut en effet être modifiée par le Roi ou par une convention collective de travail.

B.43. La disposition attaquée doit également être mise en rapport avec le fait que, pour les travailleurs de la catégorie B, la loi du 20 juillet 2001 n'impose pas de durée de travail hebdomadaire minimale. Il est ainsi permis aux travailleurs de la catégorie B prestant un horaire hebdomadaire limité de répartir ces heures sur les différents jours de la semaine.

B.44. Compte tenu de ce qui précède et de ce que seules des entreprises agréées peuvent employer des travailleurs sous contrat de travail titres-services, ce qui apporte à ces travailleurs les garanties nécessaires, la différence de traitement n'est pas déraisonnable.

B.45. Les parties requérantes font aussi valoir qu'en supprimant la protection prévue à l'article 21 de la loi sur le travail, la disposition attaquée serait également contraire à

l'article 23 de la Constitution, à l'article 2.1 de la Charte sociale européenne et à l'article 2.1 de la Charte sociale européenne révisée.

B.46. En vertu de l'article 1er, 2°, de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage, modifié par la loi spéciale du 9 mars 2003, la Cour est compétente, dans le cadre d'un recours en annulation, pour contrôler des normes législatives au regard des articles du titre II « Des Belges et de leurs droits » et des articles 170, 172 et 191 de la Constitution. Toutefois, lorsqu'une disposition conventionnelle liant la Belgique a une portée analogue à une ou plusieurs des dispositions constitutionnelles précitées, les garanties consacrées par cette disposition conventionnelle constituent un ensemble indissociable avec les garanties inscrites dans les dispositions constitutionnelles en cause. Il s'ensuit que, lorsqu'est alléguée la violation d'une disposition du titre II ou des articles 170, 172 ou 191 de la Constitution, la Cour tient compte, dans son examen, des dispositions de droit international qui garantissent des droits ou libertés analogues.

B.47. L'article 23 de la Constitution dispose que les droits économiques, sociaux et culturels comprennent notamment « le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables ».

L'article 2.1 de la Charte sociale européenne et l'article 2.1 de la Charte sociale européenne révisée, entrée en vigueur en Belgique le 1er mai 2004, énoncent :

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties contractantes s'engagent :

1. à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent ».

B.48. L'article 23 de la Constitution ne précise pas ce qu'il faut entendre par « conditions de travail équitables ». Selon cette disposition, c'est au législateur compétent qu'il appartient de déterminer les conditions de l'exercice de ces droits économiques, sociaux et culturels.

Bien qu'il découle de l'article 2.1 de la Charte sociale européenne et de la Charte sociale européenne révisée que les conditions de travail équitables garanties par cette convention comprennent « une durée raisonnable [du] travail journalier et hebdomadaire », c'est à nouveau au législateur compétent qu'il appartient de préciser le contenu de cette obligation.

B.49. S'il appartient au législateur compétent de préciser les conditions d'exercice du droit à des conditions de travail équitables, celui-ci ne peut cependant instaurer, sans nécessité, des restrictions à l'égard de certaines catégories de personnes, ni imposer des limitations dont les effets seraient manifestement disproportionnés par rapport au but poursuivi. Compte tenu de l'objectif poursuivi par le législateur, de donner à des personnes qui ne souhaitent travailler que quelques heures par semaine (*Doc. parl.*, Chambre, 2003-2004, DOC 51-0473/010, p. 12) la possibilité d'être employées sous le régime des titres-services et puisque seules des entreprises agréées peuvent employer des travailleurs sous contrat de travail titres-services, la possibilité de déroger à la durée de travail minimale fixée à l'article 21 de la loi sur le travail n'est pas dénuée de justification.

*En ce qui concerne la dérogation à l'article 11bis de la loi relative aux contrats de travail*

B.50. L'article 11bis de la loi relative aux contrats de travail énonce que la durée hebdomadaire de travail du travailleur à temps partiel ne peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein.

L'article 7octies, alinéa 3, de la loi du 20 juillet 2001, inséré par l'article 77 attaqué, dispose que, pour les travailleurs de la catégorie B, il peut être dérogé à l'obligation prévue à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette disposition permet par conséquent, pour les travailleurs de la catégorie B, qu'un contrat de travail à temps partiel prévoie une occupation d'une durée inférieure au tiers d'un emploi à temps plein.

B.51. Ainsi qu'il est dit en B.40, la possibilité inscrite dans la disposition attaquée de déroger à la durée de travail minimale fixée à l'article 11bis de la loi relative aux contrats de

travail vise à donner à une catégorie limitée de personnes la possibilité de faire usage du système des titres-services, alors qu'elles en seraient exclues autrement.

B.52. La différence de traitement attaquée n'est pas déraisonnable.

B.53. Pour les motifs mentionnés en B.46 à B.49, la disposition attaquée ne viole pas non plus l'article 23 de la Constitution, l'article 2.1 de la Charte sociale européenne et l'article 2.1 de la Charte sociale européenne révisée.

*En ce qui concerne l'application de la dérogation à l'article 11bis de la loi relative aux contrats de travail aux travailleurs de la catégorie A*

B.54. Selon les parties requérantes, il pourrait également être dérogé à l'article 11bis précité de la loi relative aux contrats de travail pour les travailleurs de la catégorie A, au cours des six premiers mois de leur occupation chez un même employeur. Puisque l'article 7septies, alinéa 2, dispose que l'article 11bis doit être respecté après six mois d'occupation, il pourrait effectivement être dérogé à cette disposition durant les six premiers mois. Ceci résulterait également de l'article 2, § 2, alinéa 3, deuxième tiret, de la loi du 20 juillet 2001, inséré par l'article 71 attaqué.

B.55. L'article 274 de la loi-programme du 9 juillet 2004 a modifié l'article 7septies de la loi du 20 juillet 2001 comme suit :

« L'article 7septies, dernier alinéa, de [la loi du 20 juillet 2001], inséré par la loi du 22 décembre 2003, est complété comme suit :

' Pendant la période des six premiers mois telle que visée à l'alinéa 1er, il peut toutefois être dérogé à l'obligation de conclure un contrat de travail à temps partiel au moins pour un tiers de la durée hebdomadaire de travail applicable à un travailleur à temps plein prévue à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. ' ».

B.56. Les travaux préparatoires expliquent que cette disposition :

« apporte une rectification afin de ne pas prévoir non plus pour les travailleurs de catégorie A, de durée minimale de travail pendant la période de démarrage de six mois, à l'exception de la prestation minimum de 3 heures, et ce, conformément à la décision initiale prise le 19 novembre 2003 » (*Doc. parl.*, Chambre, 2003-2004, DOC 51-1138/19, p. 43).

B.57. Il ressort de ce qui précède que, contrairement à ce que soutiennent les parties requérantes, l'article 7*septies* de la loi du 20 juillet 2001, inséré par l'article 77 attaqué, ne contenait pas la possibilité de déroger à la durée de travail hebdomadaire minimale fixée à l'article 11*bis* de la loi relative aux contrats de travail. Cette possibilité n'existe que depuis la modification de ces dispositions par l'article 274 de la loi-programme du 9 juillet 2004.

B.58. Dès lors que le recours en annulation ne vise pas cette dernière disposition, le grief ne peut être accueilli.

*Quant aux articles 69 et 80 attaqués*

B.59. Les parties requérantes allèguent également que les articles 69 et 80 attaqués violent les articles 10, 11 et 23 de la Constitution, en tant qu'ils définissent respectivement les catégories A et B et disposent que le traitement fiscal lié aux titres-services peut être accordé à d'autres activités que l'aide à domicile de nature ménagère, ce qui rendrait possible la différence de traitement attaquée et l'éventuelle extension de son champ d'application.

B.60. Dès lors que les griefs adressés à la différence de traitement attaquée ne peuvent être accueillis, le recours dirigé contre les articles 69 et 80 n'est pas fondé.

Par ces motifs,

la Cour

rejette le recours.

Ainsi prononcé en langue néerlandaise, en langue française et en langue allemande, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage, à l'audience publique du 4 mai 2005.

Le greffier,

Le président f.f.,

P.-Y. Dutilleux

M. Bossuyt