

PAYS-BAS

La formation d'un nouveau gouvernement après les élections du 9 juin 2010 ne s'avère pas facile, car peu de partis politiques sont aptes à former une coalition pouvant jouir d'une confortable majorité dans les deux chambres du Parlement. Mi-septembre 2010, il semble bien probable qu'un accord sera conclu entre le parti libéral de droite, le *VVD* (*Volkspartij voor Vrijheid en Democratie*) et le parti chrétien-démocrate *CDA* (*Christen-Democratisch Appèl*). Ces deux partis n'ont pas la majorité, mais espèrent conclure un accord de tolérance avec le parti populiste *PVV* (*Partij voor de Vrijheid*) de Mr Geert Wilders. Ce dernier parti est passé de 9 à 24 sièges et avec le *VVD* (31 sièges, le plus grand parti) et le *CDA* (21 sièges) ils ont une petite majorité de 76 des 150 sièges dans la deuxième chambre du Parlement¹. Il n'est pas encore certain que tous les membres de la fraction du *CDA* dans la deuxième chambre du Parlement soutiendront un accord avec le *PVV*, qui critique sévèrement l'islam et exprime des vues pouvant porter atteinte à la liberté de religion des musulmans. Finalement, l'accord conclu entre les trois partis devra être accepté par le congrès du *CDA* et dans ce parti, beaucoup de membres s'opposent à collaborer avec le *PVV*. À première vue, la base d'un tel futur gouvernement ne semble donc pas très solide. De plus, pour le moment, ces trois partis ne jouissent pas (encore) de majorité dans la première chambre du Parlement néerlandais, qui doit également approuver tous les projets de lois. Des élections déterminantes pour les membres de la première chambre du Parlement sont prévues en mars 2011.

Il est donc difficile de cerner les contours de la future politique sociale aux Pays-Bas. Un récent rapport publié par le *Center for European Reform* montre qu'en vue des objectifs de Lisbonne que l'Union européenne s'est fixés, les Pays-Bas se situent dans les 5 premiers pays en ce qui concerne l'égalité sociale, les prestations du marché du travail et le respect de l'environnement². Le taux de chômage (5,7% en 2010) a augmenté depuis le début des crises financière et économique, mais est encore relativement faible comparé à d'autres pays industrialisés. L'inflation reste également

¹ <http://nos.nl/dossier/141463-tweede-kamerverkiezingen-2010/tab/46/uitslag/>.

² S. Tilford et P. White, *The Lisbon Scorecard X: the road to 2020*, http://www.cer.org.uk/pdf/rp_967.pdf.

basse (1,5% en août 2010)³. Malgré ces points plutôt positifs, la plupart des partis politiques ont inclus dans leurs programmes d'importantes réductions budgétaires de l'État en vue de consolider un futur budget sain. Ces restrictions budgétaires toucheront probablement la sécurité sociale, en particulier l'assurance chômage. De plus, la protection contre le licenciement est un sujet déjà longuement débattu. Il semble également presque certain qu'un projet de loi augmentant l'âge de la retraite de 65 à 67 ans (étant l'âge auquel une personne a droit à une pension versée par l'État basée sur l'AOW (*Algemene Ouderdomswet*)) sera accepté. Le gouvernement actuel étant démissionnaire, les projets de lois controversés ne peuvent être votés. C'est notamment le cas du projet de loi du gouvernement d'octobre 2009 sur l'augmentation progressive de l'âge de la retraite de 65 à 67 ans, un dossier qui sera donc traité par le nouveau gouvernement. Par contre, un projet de loi adopté récemment permet de conclure plus de CDD avec des jeunes salariés sans que l'employeur soit obligé de conclure un contrat de travail fixe⁴.

I – CDD pour les jeunes de moins de 27 ans

Cette loi permet à un employeur d'offrir des contrats de durée déterminée pour une période de 4 ans au maximum ou 5 CDD de suite, aux salariés de moins de 27 ans, sans qu'un contrat à durée indéterminée soit conclu⁵. C'est une dérogation à la règle générale qui stipule qu'un contrat à durée indéterminée existe après trois ans de CDD ou après le 4^{ième} contrat. Contrairement à la France, où un projet similaire a rencontré une forte opposition fin 2006, aux Pays-Bas, en cette période de crise, ce projet n'a pas donné lieu à beaucoup de réactions. La loi devrait avoir une durée de vie temporaire (jusqu'au 1^{er} janvier 2012), mais peut éventuellement être prolongée de deux ans si la crise économique persiste, donc jusqu'au 1^{er} janvier 2014. D'après le gouvernement, la nouvelle loi a pour but de combattre le chômage des jeunes qui sont particulièrement frappés par la crise⁶.

³ Chiffres du Bureau Central des Statistiques : <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/conjunctuur/publicaties/artikelen/archief/2010/2010-058-pb.htm>.

⁴ Cette contribution couvre la période de septembre 2009 à septembre 2010.

⁵ *Stb.* 2010, 274. La législation en vigueur peut être consultée sur www.wetten.nl.

⁶ Bulletin du Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi du 29 juin 2010, 10/58 : http://home.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=16452&hoofdmenu_item_id=13826&rubriek_id=391818&link_id=189295.

II – Âge de la retraite

Toute personne résidant ou travaillant aux Pays-Bas a droit à une pension versée par l'État à l'âge de 65 ans (AOW). Cette pension est de 100% à la condition que la personne remplisse ces conditions pendant 50 ans (donc ait vécu ou travaillé aux Pays-Bas à partir de l'âge de 15 ans ou ait contribué volontairement). L'allocation est, en 2010, de 1 057,11 euros par mois pour une personne vivant seule et de 735,75 euros pour une personne mariée ou vivant avec une autre personne. 65 ans est, en général, l'âge de la retraite, mais il est de plus en plus possible de travailler plus longtemps et beaucoup de salariés ont droit à une retraite anticipée. Il faut de plus souligner que la participation au marché du travail du groupe de personnes âgées de 50 à 64 ans est encore toujours relativement faible, bien qu'augmentant ces dernières années. Ainsi, 40% des personnes âgées de 50 à 64 ans travaillaient 12 heures ou plus par semaine en 1996 et cette proportion s'élevait à 54% en 2007⁷.

La durée de vie moyenne augmente et donc aussi le coût de cette assurance générale pour tous. De plus, ce sont les salariés d'aujourd'hui qui payent les contributions et ce groupe sera probablement de plus en plus réduit dans le futur. Il y a, en 2010, quatre salariés pour une personne bénéficiant de l'AOW ; en 2040 ce serait deux salariés au lieu de quatre. Voici les principaux arguments qui ont poussé le gouvernement actuel à prendre des mesures et les partenaires sociaux à essayer de conclure un accord sur ce point depuis plusieurs années⁸.

En juin 2010, les partenaires sociaux ont finalement conclu un accord au niveau national au sein de la Fondation du Travail, une organisation bipartite⁹. Les partenaires sociaux proposent d'augmenter l'âge de la retraite

⁷ F. Otten et C. Siermann, « CBS-berichten: Verschuivingen in het arbeidspotentieel van ouderen », *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 25 (1): 38-43, p. 38, <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/188DDEE8-3E21-4052-AC20-1FAE93DDB41D/0/ta20091otten.pdf>.

⁸ Voir pour plus d'informations : <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/algemene-ouderdomswet-aow> et <http://svb.nl/int/nl/aow>.

⁹ Cf. http://www.stvda.nl/~media/Files/Stvda/Persberichten/2010_2019/2010/20100604_persbericht.ashx.

de 65 à 66 ans en 2020 et d'introduire une retraite flexible. Ainsi, il serait possible d'arrêter de travailler à l'âge de 65 ans, mais cela induirait une réduction de l'allocation de 6,5%. Une personne décidant de travailler plus longtemps que 66 ans, recevrait une allocation plus élevée de 6,5%. Les pensions complémentaires restent flexibles¹⁰.

Le projet de loi du gouvernement actuel propose d'augmenter l'âge de la retraite en 2020 de 65 à 66 ans et en 2025 à 67 ans¹¹. Les personnes de 55 ans ou plus le 1^{er} janvier 2010 seraient exemptées de cette augmentation. Des mesures spécifiques devraient être prises en vue d'augmenter la participation au marché du travail des personnes âgées, pour les salariés ayant des métiers durs et pénibles et les salariés ayant travaillé pendant une très longue période. Mais rappelons-le, ce projet de loi ne sera pas voté par la deuxième chambre du Parlement, il faut donc attendre les propositions du nouveau gouvernement. Mais une chose semble certaine : une majorité des partis politiques et les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité d'augmenter l'âge de la retraite progressivement jusqu'à 67 ans et ce sujet ne donne plus lieu à de grandes manifestations. Voici de nouveau un exemple de la culture de consensus qui semble encore toujours régner aux Pays-Bas, même s'il s'agit de sujets controversés. Pourtant, même si les contours des futures dispositions se dessinent, rien n'est encore définitif.

III – Travail à temps partiel, adaptation de la durée du travail et conciliation vie privée et professionnelle

Les femmes travaillent, en moyenne, aux Pays-Bas 25 heures par semaine, ce qui est bien moins que dans la plupart des pays européens¹². Le gouvernement a institué, en 2007, une commission *Taksforce DeeltijdPlus* qui a pris plusieurs initiatives pour initier un changement culturel et a publié

¹⁰ 90% des salariés sont couverts par une pension complémentaire de l'employeur ou du secteur, Bulletin de du Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi du 21 décembre 2009, 09/139,

http://home.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=14761&hoofdmenu_item_id=13826&rubriek_id=391818&link_id=181689.

¹¹ Voir http://docs.minszw.nl/pdf/34/2009/34_2009_3_13527.pdf et *Kamerstukken II*, 2009-2010, 32 163, nos 1-21.

¹² Voir <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werktijden/meer-of-minder-werken>.

un rapport en mars 2010¹³. Ainsi, il devrait devenir évident que les femmes travaillent davantage ou à temps complet, que les hommes prennent sur eux, de façon structurelle, la charge d'une partie des tâches ménagères et des soins et que les entreprises organisent le travail de façon flexible.

Le gouvernement actuel a consulté diverses organisations sur des mesures projetées en vue d'améliorer les possibilités de concilier la vie privée et professionnelle. Il s'agirait de changer les lois existantes sur la conciliation (*Wet arbeid en zorg*) et sur l'adaptation de la durée du travail (*Wet aanpassing arbeidsduur*)¹⁴. Les principaux changements auraient trait aux critères imposés pour pouvoir adapter la durée du travail et créer des possibilités accrues d'adapter les horaires de travail ; au congé parental et au congé pour les familles d'accueil et en cas d'adoption. L'impact des mesures est pourtant plutôt limité, car le gouvernement n'admet pas que les coûts pour les employeurs et l'État puissent augmenter à cause de ces mesures. Un important changement prévu en cas d'adaptation de la durée du travail serait la possibilité d'adapter temporairement cette durée. Un salarié pourrait par exemple non seulement exiger une diminution ou une augmentation de la durée du travail structurelle, mais également requérir une diminution des heures de travail suivie d'une augmentation au bout d'une certaine période. La loi actuelle prévoit que l'employeur ne peut refuser une diminution ou une augmentation de la durée du travail que si de graves intérêts de l'entreprise s'y opposent.

En ce qui concerne le congé parental, un droit à ce congé existerait dès l'entrée en vigueur du contrat de travail et la période d'attente d'un an présent dans la loi actuelle serait donc abolie. La durée du congé est passée depuis le 1^{er} janvier 2009 de 13 à 26 semaines. Les salariés prenant ce congé ont droit à une compensation fiscale correspondant à 50% du salaire minimum¹⁵.

¹³ Voir <http://www.taskforce-deeltijdplus.nl/werknemers/nieuws/bekijk/250>.

¹⁴ *Kammerstukken II*, 2008-2009, 26 447, no 42 et Bulletin de du Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi du 9 octobre 2009, 09/108, http://home.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=14761&hoofdmenu_item_id=13826&rubriek_id=391818&link_id=176946.

¹⁵ Le salaire minimum est pour un salarié de 23 ans et plus 1 416 euros par mois, depuis le 1^{er} juillet 2010.

IV – Maladie et vacances

La Cour de Justice de l'Union européenne a décidé dans l'arrêt *Schultz-Hoff* qu'un salarié qui ne peut pas prendre ses vacances pour cause de maladie a droit à ses vacances¹⁶. Les dispositions actuelles en droit néerlandais doivent être adaptées à cet arrêt et un projet de loi a été annoncé¹⁷. Les salariés malades durant une longue période auraient droit à la même période de vacances que les autres salariés, ce qui n'est pas le cas actuellement, car les salariés malades ont droit à moins de jours de vacances. La période durant laquelle les salariés peuvent prendre leurs jours de vacances serait réduite à un an et demi, alors que cette période est maintenant de cinq ans (article 7 :642 du Code Civil.) Il s'agit ici des jours de vacances prévus par la loi, donc quatre fois une semaine. Les jours de vacances supplémentaires ne seraient pas concernés par les nouvelles dispositions et une exception serait prévue pour les salariés ne pouvant raisonnablement pas jouir de leurs vacances. Le salarié et l'employeur peuvent se mettre d'accord sur une période plus longue.

Susanne Burri
Université d'Utrecht

¹⁶ Arrêt du 20 janvier 2009, affaire C-350/06 *Schultz-Hoff et al.*

¹⁷ Bulletin de du Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi du 18 juin 2010, 10/08, http://home.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=16452&hoofdmenu_item_id=13826&rubriek_id=391818&link_id=188915.