

¹ Wet werk en zekerheid, Staatsblad 2014, 216.

² Les derniers ne sont pas discutés dans l'article, ils n'entreront en vigueur qu'en 2016.

³ Staatsblad 2014, 274.

⁴ Article 7:668a nouveau.

⁵ Article 7:668a, al. 5-11.

⁶ Article 7:653, al. 2.

⁷ Article 7:628.



Les nouvelles les plus importantes des Pays-Bas concernent l'acceptation d'un projet de loi par la première chambre du Parlement en juin. La loi « sur l'emploi et la sécurité »¹ introduit des changements importants concernant l'emploi précaire, le licenciement et le droit aux allocations de chômage². Selon le ministre, la nouvelle loi doit rétablir l'équilibre entre la protection sociale nécessaire de l'employé et l'obligation de celui-ci de participer au travail rémunéré autant que possible. En particulier, la loi doit modérer la ségrégation prononcée qui existe au sein du marché du travail néerlandais. En raison d'une législation très libérale concernant le travail précaire d'un côté et un droit du licenciement assez rigide de l'autre, les employeurs ont recours aux contrats de durée déterminée, aux contrats triangulaires et autres formes de travail précaire. Ces employés précaires ne bénéficient guère de protection contre le licenciement, car les réglementations du droit public exigent qu'ils soient licenciés en priorité avant les employés disposant d'un contrat à durée indéterminée. C'est donc le groupe de travailleurs le plus vulnérable qui perd son travail en cas de crise économique. Le groupe d'employés à durée indéterminée, au contraire, est bien protégé. Un des buts principaux de cette loi est de limiter cette discrimination. Donc, les règles concernant le travail flexible deviennent plus strictes à partir du 1^{er} janvier 2015. En juillet 2015, les réformes concernant le droit du licenciement prendront effet³.

I - Le travail flexible

Le plus grand problème concernant le travail flexible est que plus que 30% des employés y restent pendant plus de trois ans sans qu'ils aient un autre choix. Étant « flexibles », généralement, ils ne bénéficient pas de la formation professionnelle et par conséquent leurs possibilités de trouver un emploi stable diminuent. La loi vise à restreindre l'usage de l'emploi flexible par différentes voies. Premièrement, à partir de janvier 2015, la période à compter de laquelle un CDD devient un CDI est écourtée de 36 à 24 mois⁴. De même, la période qui rompt la succession des CDD est doublée et passe de 3 à 6 mois. En plus, les possibilités de prolonger cette période ou le nombre des CDD par accord collectif sont réduites et des sauvegardes ont été ajoutées⁵. Une dérogation complète comme prévu par l'article 7:668a alinéa 5 en vigueur, ne sera désormais plus possible.

En addition aux limites plus strictes, il ne sera plus possible d'inclure certaines clauses dans les contrats à (courte) durée déterminée. À partir de 2015, les contrats d'une durée de 6 mois ou moins ne peuvent plus contenir de période d'essai. L'employeur doit faire le choix entre un contrat de plus de 6 mois avec une période d'essai ou un contrat de moins de 6 mois sans cette clause. En plus, une clause de non-concurrence dans un contrat de travail à durée déterminée est, en principe nulle, sauf si elle est accompagnée d'une justification écrite, expliquant les intérêts graves et spécifiques de l'entreprise⁶. Finalement, les possibilités d'exclure l'obligation de payer sont également limitées⁷.

II - Le droit du licenciement

Le droit du licenciement se caractérise actuellement par deux principes : le principe du libre choix entre deux voies de licenciement et celui du contrôle préventif. Par ailleurs, s'y ajoute même deux autres possibilités. La possibilité la plus simple consiste pour l'employeur à offrir un contrat ou une rupture de contrat à l'employé. Celui-ci doit accepter par écrit, et dispose, pendant deux semaines, d'un droit de rétractation de son acceptation⁸.

Concernant le licenciement unilatéral, à partir de juillet 2015, l'employeur n'aura plus le choix entre les deux voies. La nouvelle loi détermine, de façon limitative, les motifs de licenciement et oblige l'employeur à se rendre auprès de l'autorité administrative en cas de licenciements pour raison économique ou en raison de l'état de santé du salarié suite à un arrêt-maladie d'une durée de plus de deux ans et de solliciter le juge pour tous les autres licenciements⁹. Dans la nouvelle loi, les différences entre les deux possibilités de licenciement, particulièrement l'indemnisation et les possibilités d'appel, diminueront. Le nouvel article 7:673 du Code civil prévoit que chaque employé possédant une ancienneté d'au moins 24 mois, a droit à une indemnisation dite « transitoire ». Cette dernière doit aider à la mobilité professionnelle de l'employé, et permettre, par exemple, le financement d'une formation. Toutefois, la loi n'impose aucune obligation quant à l'usage de cette indemnisation transitoire, qui peut dès lors servir à l'achat d'une voiture ou à la prise de vacances.¹⁰ L'indemnité, dont le mode de calcul et le plafond maximum sont déterminés par la loi¹¹, doit être payée dès lors que l'employeur demande l'autorisation de licenciement au juge ou à l'autorité administrative et en cas de non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée. L'employeur peut en déduire les coûts de formation professionnelle si celle-ci aide à prévenir ou à réduire le chômage. En cas de contestation par l'employé du licenciement, l'employeur doit payer une indemnisation équitable additionnelle. Selon le ministre, cette possibilité ne vise que les situations extrêmes¹². Cette indemnisation pour faute est la dernière des indemnisations équitables de licenciement existant encore en droit néerlandais.

Enfin, la loi introduit le droit de se pourvoir en appel et en cassation ; lequel était inexistant jusqu'alors¹³. Désormais le nouveau droit du licenciement ressemble de plus en plus au droit du licenciement des fonctionnaires, qui, à son tour, doit être modifié afin de ressembler plus au droit « normal » du licenciement civil¹⁴.

Les changements en droit du travail néerlandais doivent faciliter les « transitions » sur le marché du travail. Le travail flexible doit devenir plus sécurisé, les employés ayant un contrat de durée indéterminée doivent devenir plus flexibles et mobiles. En plus, le droit du licenciement doit devenir plus clair, plus rapide et moins coûteux. Il reste à voir si cette loi réussit à atteindre tous ses objectifs. Les grandes différences entre les deux voies de licenciement disparaîtront, donc le licenciement deviendra plus égalitaire. Comme la loi introduit des nouvelles possibilités d'appel et de cassation, le licenciement, selon les nouvelles règles, sera très probablement ni moins coûteux ni plus rapide.

⁸ Articles 7:670b al. 2 et 7:671 al. 2.

⁹ Articles 7:669, 671a et 671b.

¹⁰ P. Kruit, "De ontslagvergoeding: transitie van billijkheid naar forfaitair of toch weer billijkheid?" Tijdschrift Arbeidsrechtspraktijk, 2014 No. 1, p. 56.

¹¹ Les clauses contractuelles plus favorables sont possibles.

¹² Kamerstukken II, 2013/14, 33 818, nr. 4, p. 3. Les fautes graves et situations d'une gravité exceptionnelle, comparable à la faute grave.

¹³ Article 7:683.

¹⁴ Proposition de loi, nombre du dossier: 32 550.

