



Ministère des affaires Sociales  
Et de l'Emploi

## Travailler aux Pays-Bas

Les droits et les devoirs des travailleurs provenant des États membres  
de l'Union européenne



# Travailler aux Pays-Bas

## Les droits et les devoirs des travailleurs provenant des États membres de l'Union européenne

En principe, les capitaux, les marchandises, les services et les personnes sont libres de circuler au sein de l'Espace économique européen. Cela signifie que les citoyens de ces pays peuvent s'établir et travailler dans les autres États membres. Cette libre circulation existe déjà entre la majorité des pays faisant partie de l'Espace économique européen, à savoir: la Belgique, Chypre, le Danemark, l'Allemagne, la Finlande, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Liechtenstein, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, la Norvège, l'Autriche, le Portugal, l'Espagne, le Royaume-Uni, l'Islande et la Suède. Les citoyens de ces pays sont autorisés à travailler aux Pays-Bas et occupent à cet égard la même position que les travailleurs néerlandais. La présente brochure vous informe sur les principaux droits et devoirs des travailleurs aux Pays-Bas. Vous y trouverez également les adresses des instances qui pourront vous fournir des conseils et des informations et vous aider en cas de problème.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les sujets traités dans la présente brochure, veuillez consulter les sites Internet [www.szw.nl](http://www.szw.nl) (Ministère néerlandais des Affaires sociales et de l'Emploi; site uniquement en langue néerlandaise) ou [www.employment.gov.nl](http://www.employment.gov.nl).

# Table des matières

<b>Les statuts professionnels</b>	<b>4</b>
Travailler comme salarié	4
Travailler en tant que personne détachée	5
Travailler en tant qu'indépendant	7
<b>Contrats de travail</b>	<b>9</b>
Conventions collectives et individuelles	9
Contrats à durée déterminée ou indéterminée	10
Licenciements et démissions	11
<b>Salaires, vacances et congés</b>	<b>13</b>
Salaire minimum	13
Salaires fixés par les conventions collectives	14
Vacances	14
Congé de maternité	15
Congé parental	15
<b>Assurances sociales et acquis sociaux</b>	<b>17</b>
Assurances sociales	17
Assistance sociale	18
Retraites	19
Allocations familiales	20
<b>Des conditions de travail saines</b>	<b>21</b>
Horaires de travail et de repos	21
La sécurité au travail	22

<b>Égalité de traitement</b>	<b>24</b>
Intimidation	24
Une rémunération égale	25
<b>Obligation d'identification</b>	<b>26</b>
<b>Autres sujets</b>	<b>27</b>
Assurance-maladie	27
Impôts	27
Droit de séjour aux Pays-Bas	28
Jours fériés aux Pays-Bas	28
Habiter aux Pays-Bas	29
<b>Les instances qui peuvent vous aider</b>	<b>30</b>
Inspection du travail	30
CWI	31
EURES	31
UWV	31
SVB	31
Syndicats	31
Guichet juridique	32
Postbus 51	32
Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi	33

# Les statuts professionnels

**Aux Pays-Bas, vous pouvez travailler comme salarié chez un employeur néerlandais (directement ou par l'intermédiaire d'une agence d'intérim), en tant que personne détachée ou en tant qu'indépendant. Il est important que votre statut soit clairement défini. En effet, c'est lui qui déterminera vos droits, l'imposition et la question de savoir si vous devez verser des cotisations d'assurance pour salariés néerlandais.**

## Travailler comme salarié

Les conditions de travail néerlandaises s'appliqueront si vous avez le statut de salarié. Cela signifie notamment que votre salaire devra être au moins équivalent au salaire minimum interprofessionnel. Votre employeur déduira de votre rémunération l'impôt sur le salaire et versera directement vos cotisations d'assurance pour salariés. Vous serez ainsi assuré(e) contre le chômage, la maladie et l'incapacité de travail. En tant que salarié, votre position est identique à celle des travailleurs de nationalité néerlandaise.

Si vous travaillez par l'intermédiaire d'une agence d'intérim néerlandaise, les règles suivantes s'appliqueront également:

- l'agence d'intérim n'a pas le droit de vous demander de l'argent (ou une autre compensation) pour ses services;
- l'agence d'intérim doit vous informer au préalable, par écrit, sur les conditions de travail que vous rencontrerez sur votre lieu de travail;
- vous serez payé(e) conformément à la convention collective de

l'agence d'intérim ou à celle de l'entreprise dans laquelle vous travaillez (dans le cas où l'agence d'intérim ne dispose pas de convention collective);

- vous ne pouvez pas être envoyé(e) dans des entreprises (ou parties d'entreprise) qui sont en grève ou qui font l'objet d'une occupation.

### Réclamations

Votre agence d'intérim ne respecte-t-elle pas ces règles? Dans ce cas, vous pouvez déposer une plainte auprès de l'Inspection du travail.

## Travailler en tant que personne détachée

Si vous travaillez de manière temporaire aux Pays-Bas en tant que personne détachée, ce sont les règles de la Directive sur le détachement des travailleurs qui s'appliqueront. Ce type de travail peut prendre trois formes:

- Détachement de personnel au-delà des frontières, au sein de la même société: vous êtes salarié(e) chez une entreprise de votre pays. Cette entreprise vous détache auprès d'une filiale néerlandaise ou d'une autre société faisant partie du même groupe;
- Mise à disposition de main-d'oeuvre au-delà des frontières: vous êtes envoyé(e) ou détaché(e) aux Pays-Bas par l'intermédiaire d'une agence d'intérim ou d'un bureau de détachement de personnel dans votre pays;
- Travail temporaire dans un autre pays, dans le cadre de prestations de services au-delà des frontières: vous travaillez pour une entreprise de votre pays. Cette entreprise réalise une mission aux Pays-Bas et fait appel à ses propres employés (dont vous faites partie) qui, normalement, ne travaillent pas aux Pays-Bas.

Dans tous ces cas, la règle principale est que ce sont les conditions de travail valables dans votre pays qui s'appliqueront. Toutefois, pour certains sujets importants, celles-ci seront remplacées par les réglementations valables aux Pays-Bas:

1. horaires de travail et de repos;
2. jours de vacances;
3. salaire, y compris rémunération pour heures supplémentaires;
4. règles et conditions relatives au travail intérimaire;
5. santé, sécurité et hygiène au travail;
6. mesures de protection destinées aux femmes enceintes ou venant d'accoucher, aux enfants et aux jeunes;
7. égalité de traitement.

Relativement à ces sept points essentiels, ce sont au minimum les conditions légales valables aux Pays-Bas qui s'appliqueront. Si une convention collective (présentant un caractère obligatoire général) est utilisée dans l'entreprise ou le secteur dans lequel vous travaillez, ce sont les conditions mentionnées dans cette convention qui s'appliqueront. Bien entendu, si les conditions définies par votre pays s'avèrent meilleures que celles valables aux Pays-Bas, elles continueront à s'appliquer pour les points indiqués ci-dessus.

Si vous venez travailler temporairement aux Pays-Bas et que vous pouvez prouver que vous demeurez assuré(e) dans votre pays relativement aux assurances sociales, vous ne serez pas redevable de cotisations sociales aux Pays-Bas. Vous devez disposer à cet effet d'une déclaration E101. Votre employeur ou vous-même pouvez la demander auprès de l'instance chargée dans votre pays de l'application des lois sur la sécurité sociale. La demande d'une déclaration E101 n'est pas obligatoire. Bien entendu, si vous ne payez pas de cotisations aux Pays-Bas, vous ne pourrez pas y bénéficier des droits liés à la sécurité sociale. Pour ce qui est de la retraite, vous n'êtes pas obligé(e) de cotiser aux caisses de retraite obligatoires aux Pays-Bas si vous continuez à constituer votre retraite dans votre pays.

### Informations plus détaillées et réclamations

Vous êtes détaché(e) aux Pays-Bas selon l'une des trois formes mentionnées ci-dessus et ne bénéficiez pas des conditions auxquelles vous avez droit? Vous pouvez dans ce cas déposer une plainte auprès des instances concernées par la convention collective (syndicats ou organisations patronales). Ces instances pourront prendre les mesures adéquates et exiger le respect de la convention. Vous pouvez également porter l'affaire devant un juge d'instance néerlandais. Les syndicats ([www.fnv.nl](http://www.fnv.nl) ou [www.cnv.nl](http://www.cnv.nl)) et le Guichet juridique ([www.hetjl.nl](http://www.hetjl.nl); site uniquement en langue néerlandaise) pourront vous apporter conseils et assistance. Vous pouvez aussi saisir un tribunal dans votre pays.

### Travailler en tant qu'indépendant

Si vous travaillez en tant qu'indépendant, vous êtes libre de déterminer vous-même vos conditions de travail, telles que votre tarif horaire. Vous êtes vous-même responsable de la couverture des risques liés à la maladie, au chômage ou à l'incapacité de travail. Vous devez également vous charger de l'acquittement des impôts.

Pour pouvoir bénéficier du statut d'indépendant aux Pays-Bas, vous devez satisfaire à des règles strictes. Il est nécessaire de posséder une déclaration de statut d'indépendant si vous désirez travailler sous cette forme aux Pays-Bas. Votre client ou donneur d'ordre vous demandera de présenter cette déclaration. Ce document peut être obtenu de deux manières:

- Vous travaillez en tant qu'indépendant dans votre pays. Dans ce cas, vous pouvez demander une déclaration de statut d'indépendant auprès des autorités locales de votre pays. Vous pourrez ainsi exercer des activités aux Pays-Bas. Attention: cela n'est valable que si vous travaillez aux Pays-Bas pour plusieurs clients. Si vous ne travaillez que pour un seul client, la loi néerlandaise vous considérera comme un travailleur salarié.
- Vous pouvez demander une déclaration 'Verklaring arbeidsrelatie' auprès du fisc néerlandais. Ce document peut être demandé par exemple pour des travaux de menuiserie ou la conception de



logiciels. Il n'est pas possible d'obtenir cette déclaration pour des activités commerciales telles que l'achat et la vente de produits. Si vous réalisez différentes activités (par exemple traduction et conseils en communication), il s'agit de demander une déclaration séparée pour chaque type de travail. Vous n'êtes pas obligé(e) de demander ce document. Votre client ou donneur d'ordre peut toutefois vous demander de le présenter.

### **Pour obtenir davantage d'informations**

Si vous avez des questions relatives à la déclaration 'Verklaring arbeidsrelatie', veuillez contacter le fisc néerlandais (Internet: [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl) ou téléphone: 0800 0543, depuis l'étranger +31 555 38 53 85).

# Contrats de travail

## Conventions collectives et individuelles

**Les conventions collectives de travail (CAO en néerlandais) sont des accords conclus entre les syndicats et les employeurs relativement aux conditions de travail dans une entreprise ou un secteur particulier. Parfois, ces accords s'appliquent également aux entreprises qui ne participent pas aux négociations sur les conventions collectives. Cela est le cas si la convention collective possède un caractère obligatoire général. Si vous travaillez dans une entreprise où s'applique une convention collective de travail, les accords conclus concernent l'ensemble des travailleurs de l'entreprise, et non seulement les membres des syndicats. Environ 85 % des travailleurs aux Pays-Bas sont couverts par une convention collective de travail.**

Les conventions collectives de travail comprennent des accords relatifs à de très nombreux sujets. Par exemple: le salaire, les échelles des salaires, la durée de travail, les horaires, le travail en équipes, les vacances, les primes pour heures supplémentaires ou travail effectué le soir et le week-end, les indemnités maladie, la position juridique des travailleurs intérimaires, les conditions de travail, les congés parentaux, les crèches, les retraites, la formation, etc.

Les accords conclus dans une convention collective de travail se retrouvent toujours dans les conventions individuelles de travail, c'est-

à-dire les contrats passés entre les salariés et les employeurs. Il n'est pas nécessaire que ces accords aient une forme écrite. Les accords conclus oralement sont également valables, mais ils sont bien entendu plus difficiles à prouver. Votre employeur a l'obligation de vous communiquer par écrit un certain nombre d'informations:

- nom et domicile de l'employeur et du salarié;
- lieu(x) où le travail est effectué;
- fonction du salarié ou nature du travail;
- durée de travail habituelle;
- montant du salaire et échéances de paiement;
- date d'entrée en fonction;
- durée du contrat (s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée);
- (éventuellement) durée de la période d'essai (2 mois au maximum);
- nombre de jours de vacances;
- délai de préavis;
- (éventuellement) retraite;
- (éventuellement) clause de non-concurrence;
- applicabilité de la convention collective de travail.

### **Pour obtenir davantage d'informations**

Dans votre contrat de travail, votre employeur doit indiquer l'éventuelle présence d'une convention collective. Vous pouvez consulter cette convention chez votre employeur.

## **Contrat à durée déterminée ou indéterminée**

D'une manière générale, il existe deux types de contrats: les contrats à durée indéterminée et ceux à durée déterminée. Les contrats à durée indéterminée sont valables pour une durée non fixée. Le contrat se termine si votre employeur ou vous-même le résiliez (voir également le chapitre consacré aux licenciements et démissions). Les contrats à durée déterminée sont valables pour une période fixée: par exemple, quelques jours, quelques mois, une année ou durant la maladie d'un collègue. Les contrats à durée déterminée arrivent automatiquement à échéance au terme convenu. Votre

employeur peut éventuellement vous proposer un nouveau contrat provisoire. Vous avez droit à un contrat de travail à durée indéterminée après un certain nombre de contrats à durée déterminée. Cela est le cas après trois contrats provisoires ou deux contrats provisoires formant, au total, une période d'au moins trois ans. Les conventions collectives peuvent cependant fixer d'autres règles.

## Licenciements et démissions

Votre employeur doit respecter des règles strictes s'il désire vous licencier. Les licenciements sont autorisés dans les cas suivants:

- pendant votre période d'essai (qui ne doit jamais dépasser deux mois). Vous avez aussi le droit de démissionner pendant cette période;
- à la fin d'un contrat provisoire. Votre employeur n'est pas obligé de vous proposer un nouveau contrat;
- en cas de comportement inadmissible. La fraude ou l'ivresse au travail, par exemple, peuvent constituer des motifs de licenciement sans préavis.

Dans tous les autres cas, votre employeur doit demander autorisation auprès du CWI (Centre pour l'emploi et les revenus). Il doit prouver que le licenciement est justifié. Les raisons peuvent être diverses:

- motifs personnels. Par exemple, parce que vous ne remplissez pas votre fonction correctement. Votre employeur doit être en mesure de le prouver. Il doit en avoir parlé avec vous et vous avoir donné la possibilité d'améliorer vos performances et la manière dont vous remplissez votre fonction;
- maladie de longue durée ou maladies répétées. L'employeur ne sera autorisé à vous licencier que si la maladie dure depuis deux années déjà ou qu'elle a de graves conséquences pour l'entreprise;
- réorganisation ou fermeture de l'entreprise.

Même si votre employeur a reçu l'autorisation de vous licencier, il doit toujours respecter un préavis d'au moins un mois.

Vous n'avez pas le droit d'être licencié(e) dans les cas suivants:

- pour des motifs liés à la nationalité, à la race, au genre, à l'âge, à un handicap ou à la religion (discrimination);
- parce que vous êtes membre d'un syndicat, d'un comité d'entreprise ou d'une organisation politique;
- parce que vous êtes en congé maternité ou que vous désirez prendre un congé parental;
- parce que vous devez accomplir votre service militaire dans votre pays.

### **Réclamations**

Avez-vous des doutes sur le caractère légal de votre licenciement? Vous trouverez de plus amples informations auprès du CWI (Centre pour l'emploi et les revenus). Veuillez consulter le site Internet [www.cwinet.nl](http://www.cwinet.nl) pour connaître les adresses des différents établissements. Le CWI vous aidera également à rechercher un nouvel emploi ([www.werk.nl](http://www.werk.nl)).

# Salaires, vacances et congés

## Salaire minimum

En tant que salarié aux Pays-Bas, vous avez droit au moins au salaire minimum interprofessionnel. Un salaire minimum pour jeunes travailleurs s'applique aux personnes de moins de 23 ans. Les salaires minimum sont indexés deux fois par année en fonction de l'évolution moyenne des salaires. Les montants sont indiqués sur le site Internet du Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi ([www.szw.nl](http://www.szw.nl) ou [www.employment.gov.nl](http://www.employment.gov.nl)).

Le salaire minimum est valable pour une semaine de travail complète (sans heures supplémentaires). Le salaire minimum des personnes travaillant à temps partiel est proportionnel.

Le salaire brut peut comprendre différents éléments:

- primes pour travail en équipe ou horaires de travail irréguliers, par exemple;
- rémunérations fournies par des tiers et découlant du travail, par exemple pourboires;
- un certain nombre de rémunérations non fournies en argent (nourriture et logement, par exemple). Il n'existe pas de montants maximum légaux.

## Réclamations

Si votre salaire est inférieur à ce que vous avez droit légalement, essayez d'abord d'en parler avec votre employeur. Si vous ne trouvez pas de solution, vous pouvez déposer une plainte auprès de l'Inspection du travail. Vous pouvez également porter l'affaire directement devant un juge d'instance. Pour recevoir des conseils de spécialistes, veuillez consulter un syndicat ([www.fnv.nl](http://www.fnv.nl) ou [www.cnv.nl](http://www.cnv.nl)) ou le Guichet juridique ([www.hetjl.nl](http://www.hetjl.nl); site uniquement en langue néerlandaise).

Si vous pensez que votre employeur vous facture un montant trop élevé pour la nourriture et le logement (par exemple), qu'il n'y a pas d'accord conclu dans la convention collective et que votre employeur n'est pas en mesure de justifier ce montant, vous pouvez vous adresser au fisc néerlandais ([www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)) pour demander si le montant est exagéré. Si c'est le cas, vous pouvez déposer une plainte auprès de l'Inspection du travail.

En fonction des accords conclus, vous recevrez votre salaire chaque semaine, chaque mois ou toutes les quatre semaines. Votre employeur vous remettra une fiche de salaire, de sorte que vous puissiez contrôler le montant versé.

## Salaires fixés par les conventions collectives

Les rémunérations sont traitées de manière détaillée dans les conventions et autres réglementations collectives. Si vous êtes concerné(e) par une telle réglementation, il se peut que vous ayez droit à un salaire plus élevé que le salaire minimum. Votre employeur, le service du personnel ou le service de comptabilité pourront vous renseigner à ce sujet.

## Vacances

Chaque travailleur aux Pays-Bas a droit à des congés payés. Ce droit se constitue sur une période d'une année. Le nombre minimum de jours de congé auxquels vous avez droit après une année équivaut à quatre fois votre nombre de jours de travail par semaine

(généralement  $4 \times 5 = 20$  jours). Si cela fait moins d'une année que vous êtes entré(e) en fonction, le nombre de jours de vacances sera calculé de manière proportionnelle.

Votre employeur continue à verser votre salaire pendant vos vacances. Vous avez également droit à une prime minimale de vacances. Cette prime est payée par l'employeur et versée au moins une fois par année (généralement en juin). Votre employeur doit mentionner le montant de la prime de vacances lors de son versement. Cette prime se monte à 8 % des revenus en argent (salaire de base, suppléments et compensations). D'autres accords peuvent figurer dans les conventions collectives relativement au nombre de jours de congés ainsi qu'au paiement et au montant de la prime de vacances.

## Congé de maternité

Les travailleuses enceintes ont droit à au moins 16 semaines de congé de maternité. La période de congé débute de 4 à 6 semaines avant la date d'accouchement prévue. Il s'agit de demander congé auprès de son employeur au moins 3 semaines à l'avance. Vous avez besoin à cet effet d'un certificat délivré par un médecin ou un obstétricien, avec mention de la date prévue de l'accouchement. Pendant le congé, vous recevrez une allocation d'un montant équivalent à votre salaire.

La grossesse ne peut jamais constituer un motif de licenciement.

Les hommes ont droit à deux jours de congé à la naissance de leur enfant. Ces jours sont généralement rémunérés. En ce qui concerne la durée de ce congé et son paiement, des accords sont souvent conclus dans les conventions collectives ou directement dans les entreprises. Votre employeur pourra vous renseigner à ce sujet.

## Congé parental

Vous avez droit à un congé parental si vous êtes salarié(e) chez un employeur néerlandais. Cette mesure s'applique si vous travaillez depuis au moins une année chez votre employeur actuel et que vous



prenez soin d'un enfant âgé de moins de 8 ans. Les deux parents ont droit à un congé parental non rémunéré pour chacun de leurs enfants. La durée du congé parental dépend de votre contrat de travail. Conformément à la réglementation standard, ce congé se monte à 13 fois la durée de travail hebdomadaire et doit être pris sur une période de 6 mois, le congé ne devant pas dépasser la moitié de la durée de travail hebdomadaire. Par exemple, si vous travaillez 32 heures par semaine, vous aurez droit à un congé de 16 heures au maximum par semaine pendant 6 mois.

La manière précise dont vous prendrez ce congé ainsi que les jours et heures peuvent être convenus avec votre employeur (des dispositions à ce sujet figurent parfois dans les conventions collectives).

En principe, le congé parental n'est pas rémunéré. Il se peut que votre convention collective ou votre contrat de travail comprenne une réglementation plus étendue en matière de congé parental (par exemple avec paiement (partiel) de votre salaire pendant la période du congé).

# Assurances sociales et acquis sociaux

En travaillant chez un employeur, vous payez des cotisations aux assurances néerlandaises pour salariés. Les principales assurances sociales sont les suivantes:

- **Paiement du salaire en cas de maladie.** Si vous êtes malade, votre employeur a l'obligation de continuer à vous verser un salaire. Vous recevrez au minimum 70 % de votre salaire. Cette obligation dure deux années (lors de la première année, vous recevrez au moins le salaire minimum). Il se peut que les premiers jours de maladie soient à votre charge et que l'obligation de paiement du salaire commence après ce délai. Les accords à ce sujet figurent dans les conventions collectives. Si votre contrat arrive à échéance pendant votre maladie, c'est l'organisation UWV, chargée des allocations aux Pays-Bas, qui versera votre salaire. En tant que salarié, vous avez l'obligation de participer activement à votre rétablissement. Dans le cas contraire, l'employeur est en droit d'interrompre le paiement du salaire et, en fin de compte, de vous licencier. Vous n'aurez pas droit, dans ce cas, à une indemnité maladie de l'UWV.
- **Incapacité de travail.** Si vous êtes malade depuis plus de deux années et que vous ne réussissez pas à reprendre votre emploi normalement, vous pouvez, en fonction de votre degré d'incapacité de travail, avoir droit à une allocation. C'est l'UWV qui décidera si vous avez droit à une allocation et qui déterminera le montant de celle-ci.
- **Chômage.** Si vous avez été licencié(e) et que vous n'êtes pas responsable de ce licenciement, vous pouvez recevoir une

allocation chômage. Vous devez pour cela avoir travaillé pendant au moins six mois. Le montant et la durée de l'allocation dépendent de vos antécédents professionnels. Cette allocation a toujours un caractère provisoire. Vous devez vous inscrire auprès du CWI (Centre pour l'emploi et les revenus) immédiatement après avoir perdu votre emploi. Le CWI vous informera de manière précise sur vos droits et vos devoirs.

Les assurances maladie, chômage et incapacité de travail sont valables pour les salariés. Si vous êtes indépendant(e), c'est à vous que revient la responsabilité de vous assurer contre ces risques.

### **Pour obtenir davantage d'informations**

Si vous désirez obtenir de plus amples informations relativement aux assurances sociales, vous pouvez contacter le CWI (consultez le site Internet [www.cwinet.nl](http://www.cwinet.nl) pour connaître les adresses des différents établissements) ou l'UWV ([www.uwv.nl](http://www.uwv.nl), site uniquement en langue néerlandaise).

## **Assistance sociale**

Aux Pays-Bas, chacun doit en principe subvenir à ses propres besoins en travaillant. Si cela ne s'avère pas possible et que quelqu'un ne possède pas de moyens pour subsister, la commune où cette personne est domiciliée lui accordera une indemnité de subsistance. Cette allocation est en principe temporaire: l'objectif recherché est que le bénéficiaire de l'allocation subviene de nouveau à ses besoins, le plus vite possible, par l'intermédiaire d'un emploi.

Les personnes qui proviennent d'autres pays de l'Union européenne ne peuvent avoir droit à une indemnité de subsistance que dans des conditions bien déterminées. Cela signifie donc que si vous venez aux Pays-Bas, il vous faudra subvenir à vos besoins. Vous n'avez pas droit à une allocation d'assistance sociale lors des trois premiers mois de votre séjour. Vous ne pouvez pas non plus demander un

soutien financier si vous venez aux Pays-Bas en tant que demandeur d'emploi. Ce n'est qu'après avoir habité ou travaillé aux Pays-Bas pendant une période prolongée que vous entrerez en ligne de compte pour une indemnité de subsistance. Dans certains cas, le fait de recourir à l'assistance sociale peut avoir des conséquences sur votre permis de séjour aux Pays-Bas.

### **Pour obtenir davantage d'informations**

Si vous désirez recevoir de plus amples informations sur votre droit à l'assistance sociale, veuillez vous adresser au CWI (les adresses des différents établissements figurent sur le site [www.cwinet.nl](http://www.cwinet.nl)). Pour en savoir plus sur vos droits en matière de séjour aux Pays-Bas, veuillez contacter le Service d'immigration et de naturalisation ([www.ind.nl](http://www.ind.nl)).

## **Retraites**

Aux Pays-Bas, il existe une retraite de base, appelée AOW, pour laquelle toutes les personnes habitant de manière légale aux Pays-Bas sont obligatoirement assurées. Vous êtes également assuré(e) si vous n'habitez pas aux Pays-Bas mais que vous y travaillez et que vous payez l'impôt sur le salaire. L'AOW fournit à toutes les personnes assurées un revenu minimum à partir de l'âge de 65 ans. Cette pension s'établit sur une période de 50 ans, à raison de 2 % par année assurée. Si vous avez habité aux Pays-Bas en continu entre l'âge de 15 ans et celui de 65 ans, vous êtes en principe assuré(e) de manière ininterrompue. Si vous avez été assuré(e) moins longtemps, vous recevrez une allocation partielle. Pour en savoir plus, veuillez consulter le site [www.svb.nl](http://www.svb.nl).

Outre cette retraite de base, il existe aussi aux Pays-Bas des retraites complémentaires qui sont organisées par l'intermédiaire des employeurs. Ces réglementations figurent dans les conventions collectives. Si vous êtes salarié(e) chez un employeur néerlandais, vous serez également concerné(e) par ces réglementations. Votre employeur pourra vous fournir de plus amples renseignements à ce sujet.

## Allocations familiales

Vous avez droit à des allocations familiales si vous habitez ou travaillez aux Pays-Bas et que vous avez des enfants âgés de moins de 18 ans. Vous recevrez automatiquement un formulaire d'allocations familiales au moment où vous déclarez la naissance de votre enfant à la commune. Vous devez faire cette demande vous-même si vous avez déjà des enfants au moment de votre établissement aux Pays-Bas. Pour en savoir plus, veuillez consulter le site [www.svb.nl](http://www.svb.nl).

### **Pour recevoir davantage d'informations**

Le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi publie deux fois par année un document qui présente toutes les règles et tous les montants en matière d'allocations sociales. Ces informations figurent sur les sites [www.szw.nl](http://www.szw.nl) (uniquement en langue néerlandaise) et [www.employment.gov.nl](http://www.employment.gov.nl).

# Des conditions de travail saines

## Horaires de travail et de repos

**Des règles ont été établies relativement aux horaires de travail et de repos, de sorte à garantir la sécurité et la santé des salariés. Ces règles concernent toutes les personnes qui effectuent un travail pour un employeur. Il n'est pas nécessaire qu'elles disposent d'un contrat de travail formel. Ces règles ne sont pas valables si vous avez le statut d'indépendant. Il y a toutefois une exception: les activités réalisées en tant qu'indépendant qui présentent des risques pour des tiers, dans le trafic par exemple. Dans ce cas, vous avez aussi l'obligation de respecter les temps de repos minimaux.**

Ces règles s'appliquent à tous les salariés travaillant aux Pays-Bas, donc également à ceux qui ont une nationalité étrangère. Les horaires de travail et de repos sont également valables si vous travaillez à l'étranger pour un employeur néerlandais, sur un navire, dans un avion ou dans le transport routier (camion ou autocar), dans une exploitation minière située sur la partie néerlandaise de la plate-forme continentale.

Par travail, l'on entend la durée pendant laquelle vous vous trouvez sur le lieu de travail en tant que travailleur salarié; attendre des clients est donc également considéré comme du travail.

Les normes précises qui s'appliquent à vos horaires de travail et de repos dépendent de la situation concrète dans laquelle vous travaillez. D'une manière générale, vous n'avez pas le droit de travailler plus de 10 heures

par service et 45 heures en moyenne par semaine. Les heures supplémentaires ne sont autorisées que de manière occasionnelle. Il s'agit de respecter un repos journalier de 11 heures, qui peut être réduit à 8 heures une fois par semaine, et un repos de 36 heures ininterrompues une fois par semaine. Vous avez aussi le droit d'avoir des pauses.

Le travail de nuit est soumis à des règles très strictes. Si vous travaillez dans des équipes de nuit, vous n'avez pas le droit de travailler plus de 40 heures par semaine en moyenne. Après un service de nuit, vous devez avoir au moins 14 heures de repos; après une série de 7 services de nuit au maximum, vous devez avoir au moins 48 heures de repos.

Des règles différentes s'appliquent aux personnes qui réalisent des « formes spéciales de travail », par exemple les musiciens, les spécialistes médicaux et les employés dans l'industrie offshore. D'autres règles s'appliquent aussi aux employés du secteur des transports (navigation fluviale, aviation, trafic routier, navigation maritime et pêche).

Le gouvernement néerlandais est en train de simplifier les règles relatives aux horaires de travail et de repos. Il est prévu que ces nouvelles règles prennent effet en 2007.

### **Informations plus détaillées et réclamations**

Vous pouvez déposer une plainte auprès de l'Inspection du travail si vous pensez que l'entreprise dans laquelle vous travaillez commet des infractions graves aux normes sur les horaires de travail et de repos.

## **La sécurité au travail**

Chaque entreprise doit appliquer une politique en matière de conditions de travail. Votre employeur doit faire en sorte que les conditions de travail soient saines et sûres. Le travail doit être organisé de sorte à éviter autant que possible les risques d'accidents ou de maladie. Si des situations dangereuses peuvent se présenter,

l'employeur doit mettre des moyens de protection à disposition (par exemple un casque ou des lunettes de protection contre les éclaboussures). Vous avez l'obligation d'utiliser ces dispositifs de protection. Vous avez donc aussi votre responsabilité à cet égard.

### **Pour en savoir plus**

Informez-vous auprès de votre employeur au sujet des règles et des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail. Signalez les problèmes portant sur la sécurité des conditions de travail et recherchez des solutions avec votre employeur. Vous pouvez déposer une plainte auprès de l'Inspection du travail si vous n'arrivez pas à trouver un accord. Votre employeur a aussi l'obligation d'annoncer immédiatement les graves accidents de travail ayant entraîné une hospitalisation. Vous pouvez lui demander des informations à ce sujet.

Vous trouverez davantage de renseignements en matière de sécurité et de santé au travail sur les sites [www.szw.nl](http://www.szw.nl) (uniquement en langue néerlandaise) et [www.arbo.nl](http://www.arbo.nl).



# Égalité de traitement

**La loi néerlandaise interdit l'inégalité de traitement des personnes pour des motifs liés à la religion, aux conceptions de la vie, aux convictions politiques, à la race, au genre, à la nationalité, aux préférences hétérosexuelles ou homosexuelles, à l'état civil, au temps de travail (temps plein ou temps partiel), à un handicap ou une maladie chronique, au type de contrat (à durée indéterminée ou temporaire) et à l'âge. Relativement à l'embauche de personnel, la détermination des conditions de travail et les licenciements, votre employeur ne doit en principe pas opérer de distinction sur la base des motifs de discrimination.**

## **Intimidation**

Les remarques offensantes ou méprisantes réalisées par des collègues au travail sont considérées comme de l'intimidation. Par intimidation, l'on entend un comportement menaçant ou blessant en relation avec les motifs de discrimination. Les plaisanteries, les remarques, les gestes, les représentations, les brimades liées à la religion, à l'origine, à la nationalité, aux préférences sexuelles ou à l'âge peuvent constituer des formes d'intimidation. Votre employeur a l'obligation de vous protéger contre l'intimidation.

## Une rémunération égale

Un travail équivalent doit fournir le même salaire. Les différences de salaire pour des motifs liés au genre, à la race, à la nationalité, à un handicap ou une maladie chronique, au temps de travail ou à un contrat à durée déterminée sont interdites. Un travail équivalent réalisé dans des fonctions différentes doit aussi fournir le même salaire. Par exemple, votre employeur ne doit pas profiter du fait qu'un employé est disposé à réaliser le même travail pour un salaire inférieur à celui d'un autre employé. Cependant, cela ne signifie pas que toutes les personnes occupant la même fonction reçoivent un salaire identique. Un employeur a le droit d'accorder à un employé expérimenté un salaire plus élevé qu'à un employé débutant.

### Réclamations

Avez-vous l'impression que vous avez subi ou subissez une inégalité de traitement lors d'une candidature, au travail ou en cas de licenciement? Ne trouvez-vous pas de terrain d'entente avec votre employeur? Dans ce cas, vous pouvez déposer une plainte. Il existe aux Pays-Bas différentes organisations qui peuvent vous conseiller en matière de discrimination et d'inégalité de traitement. Le Bureau anti-discrimination travaille au niveau local. Il vous conseillera et vous dira si vous devez porter l'affaire devant la Commission d'égalité de traitement ou auprès d'un tribunal. Pour les adresses des établissements, veuillez consulter le site [www.lvadb.nl](http://www.lvadb.nl) ou contacter l'Association nationale des centres de prévention et bureaux anti-discrimination. Courriel électronique: [info@lvadb.nl](mailto:info@lvadb.nl). Téléphone: 06 10519175 ou 0900 2 354 354. Le site [www.cgb.nl](http://www.cgb.nl) vous présente davantage d'informations sur les règles relatives à l'égalité de traitement aux Pays-Bas.

# Obligation d'identification

En tant que salarié, vous avez l'obligation de porter sur vous une pièce d'identité. En cas de contrôle du fisc ou de l'Inspection du travail, par exemple, vous devez en effet pouvoir justifier de votre identité. Cette obligation est aussi valable si vous travaillez par l'intermédiaire d'une agence d'intérim, en tant que sous-entrepreneur ou en tant qu'indépendant. La loi soumet aussi les employeurs à un certain nombre d'obligations. Lors de votre entrée en service, votre employeur vous demandera ainsi de présenter une pièce d'identité originale et valable. Votre employeur a l'obligation de contrôler l'authenticité et la validité de ce document et d'en conserver une copie. Lors de votre entrée en fonction, vous avez l'obligation de présenter une pièce d'identité à votre employeur.

Sont considérés comme pièces d'identité valables les passeports des pays faisant partie de l'Espace économique européen, les cartes d'identité européennes ou les documents fournis par la police des étrangers. Les permis de conduire ne constituent pas des pièces d'identité valables pour les nouveaux emplois; en effet, ils ne mentionnent pas la nationalité et ne fournissent pas non plus d'informations sur le permis de séjour.

# Autres sujets

## Assurance-maladie

Vous avez l'obligation de conclure une assurance-maladie si vous habitez ou travaillez aux Pays-Bas. Vous pouvez le faire auprès de l'une des nombreuses caisses d'assurance-maladie néerlandaises (voir le site [www.kiesbeter.nl](http://www.kiesbeter.nl); uniquement en langue néerlandaise). Dans certains cas, vous pouvez également conclure une assurance auprès d'un assureur étranger. Il faut pour cela que l'assurance satisfasse aux exigences posées par la loi néerlandaise. Ce point est examiné par le Collège de contrôle des assurances-maladie ([www.ctz.nl](http://www.ctz.nl)). Si vous avez des questions relatives à l'obligation de conclure une assurance-maladie, vous pouvez contacter l'organisation Postbus 51, téléphone 0800 8051 ou, depuis l'étranger, +31 10 428 95 51.

## Impôts

Pour pouvoir travailler aux Pays-Bas, vous avez besoin d'un numéro de service citoyens ("burger servicenummer"), qui permettra de vous enregistrer pour les impôts et la sécurité sociale. Avant de Janvier 1, 2007, vous avez besoin d'un numéro sofi ("sofinummer"). Vous pouvez demander un numéro de service citoyens auprès de l'établissement du fisc le plus proche, et un numéro sofi au guichet municipal. Si vous êtes salarié(e), votre employeur déduira de votre salaire les cotisations sociales et les impôts. Cette déduction précède la déclaration d'impôt sur le revenu que vous devez remplir chaque année. Pour recevoir davantage d'informations à ce sujet et

connaître les adresses des établissements du fisc néerlandais, veuillez consulter le site [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl) ou téléphoner au numéro 0800 0543 (à partir des Pays-Bas) ou +31 555 38 53 85 (à partir de l'étranger).

## **Droit de séjour aux Pays-Bas**

En tant que citoyen d'un pays faisant partie de l'Union européenne, vous n'avez pas besoin d'un permis de séjour pour travailler aux Pays-Bas. Toutefois, ce document peut s'avérer utile. Les employeurs le demandent parfois avant d'engager un employé. Les banques l'exigent aussi si vous désirez ouvrir un compte. D'autres instances officielles vous demanderont également de présenter ce document. Vous pouvez demander à recevoir un permis de séjour auprès du guichet d'immigration ou du département Affaires civiles de la commune où vous résidez. Sur le site [www.ind.nl](http://www.ind.nl), vous trouverez un aperçu des règles relatives aux droits de séjour aux Pays-Bas, pour vous et d'éventuels membres de votre famille.

## **Jours fériés aux Pays-Bas**

Les Pays-Bas ont deux fêtes nationales:

le 30 avril: la Fête de la Reine

et le 5 mai: le Jour de la Libération

Par ailleurs, il y a plusieurs jours fériés nationaux:

Nouvel An: le 1er janvier

Vendredi saint

Lundi de Pâques

Ascension

Lundi de Pentecôte

Noël: les 25 et 26 décembre

Ce sont les accords conclus entre les partenaires sociaux – qui figurent dans les conventions collectives ou sur votre contrat de travail – qui déterminent si vous avez congé ou non lors de ces journées. Informez-vous auprès de votre employeur pour savoir si vous avez congé lors d'un jour férié. Si vous travaillez lors d'un jour férié, cela ne signifie pas automatiquement que vous avez droit à une rémunération supplémentaire (fournie en argent ou en temps). Ce

point n'est pas défini par la loi mais dépend des accords conclus entre les partenaires sociaux. Pour obtenir de plus amples informations, consultez la convention collective (le cas échéant) ou votre contrat de travail.

## **Habiter aux Pays-Bas**

Pour recevoir des informations sur le logement, nous vous conseillons de vous adresser à la commune dans laquelle vous avez l'intention de vous établir. La plupart des communes disposent d'un site Internet. Vous y trouverez les numéros de téléphone et adresses d'instances importantes, telles que la police, les pompiers et les hôpitaux. Les bibliothèques publiques fournissent généralement des informations très utiles sur les sujets d'ordre municipal, tels que le logement. Dans les bibliothèques, vous pouvez souvent surfer gratuitement sur Internet.

Dans certains cas, vous pouvez entrer en ligne de compte pour des allocations de logement, à savoir une compensation financière pour les frais de location. Cette allocation dépend de vos revenus et du loyer que vous payez. Informez-vous à ce sujet auprès de la commune ou de l'agence de location de votre logement ou consultez le site [www.huurtoeslag.nl](http://www.huurtoeslag.nl) (uniquement en langue néerlandaise). Vous trouverez davantage d'informations relativement à la politique néerlandaise du logement sur le site [www.vrom.nl](http://www.vrom.nl).

# Les instances qui peuvent vous aider

## Inspection du travail

L'Inspection du travail fait en sorte que les employeurs et les employés respectent les lois et les règles dans le domaine de la protection du travail. En tant que salarié, vous pouvez déposer une plainte si votre employeur ne respecte pas les prescriptions légales en matière de protection du travail. Cependant, il vous faut tout d'abord essayer de régler ce problème avec votre employeur. Pour autant que cela soit dans la capacité de l'Inspection du travail, l'anonymat de la personne qui porte plainte est garantie. Pour obtenir davantage d'informations, veuillez consulter le site [www.arbeidsinspectie.nl](http://www.arbeidsinspectie.nl) (en langue néerlandaise et anglaise).

Inspection du travail Groningue

Téléphone 050 522 58 80

Inspection du travail Arnhem

Téléphone 026 355 71 11

Inspection du travail Amsterdam

Téléphone 020 581 26 12

Inspection du travail Utrecht

Téléphone 030 230 56 00

Inspection du travail Rotterdam

Téléphone 010 479 83 00

Inspection du travail Roermond

Téléphone 0475 356 666

## **CWI**

Le Centre pour l'emploi et les revenus constitue votre interlocuteur dans votre recherche d'emploi aux Pays-Bas. Vous pouvez également consulter cette instance en cas de questions relatives à un licenciement et pour demander une allocation de chômage. La plupart des communes disposent d'un établissement CWI. Les adresses figurent sur le site [www.cwinet.nl](http://www.cwinet.nl). Pour obtenir davantage d'informations sur le travail aux Pays-Bas, veuillez consulter le site [www.werk.nl](http://www.werk.nl).

## **EURES**

EURES (EUROpean Employment Services) est une organisation regroupant la Commission européenne, les agences pour l'emploi des pays qui font partie de l'Espace économique européen et d'autres instances régionales et nationales s'occupant de questions liées au marché du travail, telles que les syndicats, les organisations patronales et les pouvoirs publics locaux et régionaux. EURES fournit des informations, des conseils et des services de placement aux employés, employeurs et citoyens qui désirent faire usage du droit à la libre circulation dans l'Union européenne. Veuillez consulter à ce sujet le site [www.europa.eu.int/eures](http://www.europa.eu.int/eures).

## **UWV**

L'agence de sécurité sociale UWV se charge notamment des allocations chômage, maladie, maternité et incapacité de travail. Pour connaître les adresses des établissements UWV, vous pouvez téléphoner au numéro 0900 92 94 ou consulter le site [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) (uniquement en langue néerlandaise).

## **SVB**

La Banque des assurances sociales (SVB) s'occupe notamment des pensions de retraite au titre de l'AOW et des allocations familiales. Le site [www.svb.nl](http://www.svb.nl) présente de plus amples informations sur cette organisation et les réglementations qu'elle applique. Numéro de téléphone: 020 656 56 56.

## **Syndicats**

Les syndicats représentent les intérêts des employés. Cette



représentation se déroule à un niveau collectif, dans le cadre de négociations avec les employeurs, relativement aux conditions de travail (négociations liées aux conventions collectives). Par ailleurs, les syndicats fournissent à leurs membres des conseils et de l'assistance en cas de conflits au travail.

Les deux plus grands syndicats aux Pays-Bas sont les suivants:

- FNV. Vous pouvez consulter le site [www.fnv.nl](http://www.fnv.nl) ou téléphoner à la ligne d'informations FNV (numéro 0900 3 300 300) (€ 0,10 par minute, disponible les lundis, mardis et vendredis de 12h30 à 16h00). Vous pouvez également envoyer un courrier électronique: [info@vc.fnv.nl](mailto:info@vc.fnv.nl).
- CNV. Vous pouvez consulter le site [www.cnv.nl](http://www.cnv.nl) ou téléphoner à la ligne d'informations CNV (numéro 0900 268 46 36) (€ 0,10 par minute). Vous pouvez également envoyer un courrier électronique: [cnvinfo@cnv.nl](mailto:cnvinfo@cnv.nl).

Vous trouverez une liste de tous les syndicats néerlandais sur le site [www.vakbond.startpagina.nl](http://www.vakbond.startpagina.nl) (uniquement en langue néerlandaise).

### **Guichet juridique**

Pour obtenir des informations et des conseils juridiques, vous pouvez vous adresser gratuitement au Guichet juridique. Cette organisation vous fournira des informations sur pratiquement toutes les questions juridiques, dont celles qui ont trait au travail. Si cela s'avère nécessaire, elle vous renverra à une instance qui sera mieux à même de vous aider. Les adresses des différents établissements du Guichet juridique figurent sur le site [www.hetjl.nl](http://www.hetjl.nl) (uniquement en langue néerlandaise). Vous pouvez également téléphoner au numéro 0900 8020 (€ 0,10 par minute).

### **Postbus 51**

Postbus 51 est une organisation créée par les pouvoirs publics néerlandais en vue de fournir des informations à la population. Elle répondra à vos questions sur toutes les affaires liées à l'État. Vous pouvez contacter Postbus 51 de différentes manières. Par téléphone: 0800 8051 (numéro gratuit) ou + 31 70 308 19 85 (à partir de l'étranger, tarif normal). Par courrier électronique: [vragen@postbus51.nl](mailto:vragen@postbus51.nl) ou en consultant le site Internet: [www.postbus51.nl](http://www.postbus51.nl).

### **Ministère néerlandais des Affaires sociales et de l'Emploi**

Si vous avez des questions à la lecture de la présente brochure, vous pouvez contacter le Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, téléphone 0800 9051 (numéro gratuit) ou +31 70 333 44 44 (à partir de l'étranger). Vous trouverez davantage d'informations sur le site Internet du ministère: [www.szw.nl](http://www.szw.nl) (uniquement en langue néerlandaise) ou [www.employment.gov.nl](http://www.employment.gov.nl).

Aucun droit ne peut être tiré des informations figurant dans la présente brochure.



**Ministère des affaires Sociales  
Et de l'Emploi**

Boîte Postale 90801  
2509 LV La Haye  
Pays-Bas

Ordre numéro 148 F

Juillet 2006 - 6440

Cette publication est distribuée  
gratuitement