



mars 2018

Charte sociale européenne

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2018

PAYS-BAS

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le présent chapitre concerne les Pays-Bas, qui a ratifié la Charte le 3 mai 2006. L'échéance pour remettre le 11ème rapport était fixée au 31 octobre 2017 et les Pays-Bas l'a présenté le 23 janvier 2018.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196e réunion des Délégués des Ministres les 2-3 avril 2014, le rapport concerne les dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail » :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2),
- droit à une rémunération équitable (article 4),
- droit syndical (article 5),
- droit de négociation collective (article 6),
- droit à l'information et à la consultation (article 21),
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 22),
- droit à la dignité au travail (article 26),
- droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder (article 28),
- droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs (article 29).

Les Pays-Bas ont accepté toutes les dispositions de ce groupe, qui s'appliquent au Royaume en Europe (Déclaration consignée dans l'instrument d'acceptation déposé le 3 mai 2006 – Or. angl.).

Les Pays-Bas ont en outre accepté 2 dispositions de ce groupe (à savoir, les articles 5 et 6 de la Charte de 1961) au titre d'Aruba, Curaçao, Saint Martin et des municipalités spéciales des Caraïbes (Bonaire, Saint Eustache et Saba).

La période de référence est fixée du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2016.

Les Conclusions relatives aux Pays-Bas concernent 23 situations et sont les suivantes :

- 11 conclusions de conformité : articles 2§6, 2§7, 5, 6§1, 6§2, 6§3, 6§4, 21, 22, 28 et 29 ;
- 9 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 2§2, 2§3, 2§4, 2§5, 4§1, 4§2, 4§4 et 4§5.

En ce qui concerne les 3 autres situations, relatives aux articles 4§3, 26§1 et 26§2, le Comité a besoin d'informations supplémentaires pour être en mesure d'apprécier la situation. Le Comité considère que le défaut des informations demandées constitue un manquement à l'obligation de faire rapport souscrite par les Pays-Bas en vertu de la Charte. Le Comité demande aux autorités de réparer cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

Lors de cet examen, le Comité a relevé les évolutions positives suivantes :

Article 21

La loi sur le comité d'entreprise a été modifiée au cours de la période de référence et a modifié les dispositions régissant le droit à l'information. Le financement du système de formation des membres du comité d'entreprise a été modifié. La loi prévoit désormais que la formation doit être de niveau approprié et que les coûts de formation doivent être directement supportés par l'entreprise. En outre, l'obligation de fournir des informations a été étendue. Une entreprise qui fait partie d'un groupe international d'entreprises doit à l'avenir fournir toutes les informations de contact de sorte que les représentants des travailleurs aux Pays-Bas puissent contacter la société mère à l'étranger au sujet des décisions qui affectent l'entreprise néerlandaise. Les règles relatives à la tenue des élections du comité d'entreprise ont été modifiées. L'exigence selon laquelle une liste de candidats indépendants ne peut être présentée que si elle est accompagnée d'un nombre donné de signatures a été supprimée. Les règles de règlement des différends ont été modifiées. L'obligation statutaire de soumettre les différends relatifs à la participation des travailleurs à un comité sectoriel

mixte (composé de représentants des organisations centrales d'employeurs et de travailleurs) avant d'intenter des poursuites devant les tribunaux a été supprimée. Cependant, un comité sectoriel mixte peut toujours être consulté sur une base volontaire. Le Conseil économique et social est désormais explicitement responsable de la promotion de la participation des travailleurs. Le Comité pour la promotion de la participation des travailleurs (CBM) a été créé par le SER à cette fin. La fonction principale du CBM est généralement de promouvoir la participation des travailleurs et le niveau de cette participation dans les entreprises. Il est également responsable de la diffusion des informations à cet égard.

Article 6§4

Les Pays-Bas ont levé les restrictions relatives au droit de grève et que les fonctionnaires peuvent donc désormais s'en prévaloir (Loi royale du 3 décembre 2014, publiée dans le Bulletin des lois et décrets du 15 janvier 2015, n° 11).

* * *

Le prochain rapport que doit soumettre les Pays-Bas est un rapport simplifié qui concerne le suivi donné aux décisions sur le bien-fondé des réclamations collectives suivantes au sujet desquelles le Comité a constaté une violation.

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2018.

* * *

Les conclusions et les rapports sont disponibles sous www.coe.int/socialcharter, ainsi que dans la base de données HUDOC.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas. Il prend également note des informations contenues dans les observations présentées le 23 janvier 2018 par la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que certaines catégories de travailleurs (les sportifs professionnels, les scientifiques, les artistes du spectacle, les militaires et les policiers) étaient exclues de la protection offerte par la loi contre une durée du travail déraisonnable.

S'agissant du motif de non-conformité, le rapport indique que les exceptions pour les catégories de travailleurs susmentionnées ont été faites après les consultations avec les partenaires sociaux et les organisations représentatives concernées. Conformément à l'article 4§1 de la loi relative à la durée du travail, les employeurs ont l'obligation de mettre en place une politique sur le temps de travail et de tenir compte de la situation personnelle de l'employé à cet égard. De plus, au titre de l'article 3 de la loi sur les conditions de travail, les employeurs sont tenus d'organiser le travail de manière à ne pas affecter la santé des employés. Le rapport indique également que, malgré le fait qu'aucune norme légale sur le temps de travail n'existe, il est quand même réglementé par divers accords conclus au sein des groupes professionnels concernés. Le Comité prend note des raisons d'exception de ces catégories de travailleurs présentées dans le rapport et demande que le prochain rapport contienne davantage d'informations sur ces accords. Toutefois, le Comité observe que le cadre juridique ne délimite pas clairement la portée laissée aux négociations collectives et individuelles et, par suite, n'offre pas les garanties suffisantes pour respecter l'article 2§1. En conséquence, il réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

En réponse à la question du Comité concernant la réglementation applicable au régime des astreintes, le rapport explique que ce régime exigeant que le travailleur soit présent sur le lieu de travail prêt à remplir ses tâches si on le lui demande n'est possible que dans le cas d'un régime collectif ; ce temps est comptabilisé comme temps de travail. En particulier, le rapport indique qu'un employé ne peut pas être soumis à ce régime plus de 52 fois au cours d'une période de 26 semaines et plus de 48 heures par semaine en moyenne sur une période de 26 semaines. Avant et après le service de garde, l'employé doit avoir une période de repos ininterrompue de 11 heures. De plus, chaque période de sept jours doit comprendre 90 heures de repos, notamment 24 heures et six fois la période de 11 heures qui peut être raccourcie une fois jusqu'à 10 heures et une fois à 8 heures, à condition que les heures réduites soient ajoutées à la période de repos de 11 heures suivante.

D'après le rapport, les règles régissant les périodes de repos quotidienne et hebdomadaire ne s'appliquent pas si la nature du travail est telle qu'il doit être effectué pendant le régime des astreintes de manière régulière. Le Comité demande de quels types de travail il s'agit.

Le Comité note d'après les données de l'EUROSTAT que le nombre d'heures travaillées par semaine des personnes ayant un emploi à plein temps a légèrement augmenté de 40.7 en 2013 à 40.9 en 2016. Selon les données statistiques rassemblées par l'OCDE, le nombre d'heures moyennes annuelles ouvrées par travailleur était de 1418 en 2013 et 1430 en 2016.

Le Comité note dans les observations présentées qu'un nombre considérable d'employés qui travaillent plus d'heures que le permet l'article 2§1 de la Charte, surtout dans les secteurs où de nombreux migrants sont employés. En outre, selon les mêmes observations, il note les capacités insuffisantes de l'Agence pour les affaires sociales et l'emploi (CZW) d'appliquer de manière adéquate la réglementation dans le domaine des conditions de travail équitable. Le Comité demande que le prochain rapport commente ces observations. Il demande également des informations sur les activités de l'Inspection du travail en ce qui

concerne le contrôle du respect de la réglementation relative à la durée du travail, y compris aux heures supplémentaires, ainsi que des informations sur le nombre de violations de la réglementation constatées et sur les amendes infligées.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que certaines catégories de travailleurs sont exclues de la protection offerte par la loi contre une durée du travail déraisonnable.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 2 - Jours fériés payés

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas. Il prend également note des informations contenues dans les observations présentées le 23 janvier 2018 par la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que la compensation accordée dans l'hôtellerie et la restauration pour un travail effectué un jour férié était insuffisante.

En ce qui concerne le motif de non-conformité, le rapport indique que, étant en vigueur du 1^{er} août 2012 à 1^{er} janvier 2014, la convention collective de l'hôtellerie et la restauration n'a pas été prolongée. Cependant, les travailleurs du secteur de restauration collective peuvent prétendre à une compensation de 100 % pour un travail effectué un jour férié. Le Comité toutefois observe que la compensation pour un travail effectué un jour férié dans les secteurs d'hôtellerie et de restauration autre que collective n'est pas garantie et, par conséquent, la situation n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte.

En réponse à la première question du Comité, le rapport indique qu'il n'existe pas de conventions collectives ne reconnaissant pas le droit aux jours fériés payés. Toutefois, au vu de ce qui précède, le Comité demande si tous les secteurs d'activité du pays sont couverts par les conventions collectives.

En réponse à la deuxième question du Comité, le rapport indique qu'en dépit du manque d'une loi ou d'une disposition universelle régissant le travail pendant les jours fériés, ceci est souvent réglementé dans le cadre des conventions collectives. En règle générale, les employés ne devraient pas être tenus de travailler les jours fériés, mais, dans certains secteurs, les organisations des employeurs et des travailleurs concluent un accord pour le permettre. Le Comité demande de quels secteurs exactement il s'agit. De plus, selon le rapport, dans d'autres secteurs (de la santé, les services de police et d'incendie, les entreprises de services publics ou de transport, de production ou de prestation des services), le travail est effectué même les jours fériés. Conformément à l'article 5 :6 de la loi sur le temps de travail, un employeur peut obliger un employé à travailler les jours fériés si cela est nécessaire en raison de la nature du travail et si cela est prévu dans le contrat de travail. Le Comité note d'après le rapport que les travailleurs ne peuvent être obligés de travailler les jours fériés que s'ils y ont consenti eux-mêmes.

En ce qui concerne la fourchette des indemnités financières versées en plus de la rémunération normale, le rapport indique que, selon une enquête sur les plus importantes conventions collectives, presque toutes prévoient une compensation du travail effectué les jours fériés, généralement d'un pourcentage qui varie de 45 % à 250 % du taux horaire de salaire normal du salarié. En général, le montant d'une telle compensation est le même pour tous les jours fériés. Le Comité rappelle que le travail accompli les jours fériés entraîne pour celui qui l'accomplit une contrainte qui doit faire l'objet d'une compensation. Au vu des informations disponibles, le Comité considère qu'une compensation correspondant au salaire régulier majoré de 45 % ne constitue pas une compensation de niveau suffisant pour le travail effectué un jour férié. Par conséquent, il conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte sur ce point.

En réponse à une autre question du Comité, le rapport indique que les employés ne peuvent pas toujours prendre un congé supplémentaire pour compenser le travail effectué les jours fériés. Selon l'enquête susmentionnée, la moitié des conventions collectives prévoit que la compensation doit être versée uniquement en espèces et ne prévoit aucune possibilité de bénéficier d'un congé supplémentaire. Environ un tiers des conventions collectives prévoit une compensation versée en espèces ou un repos compensatoire. Un petit nombre de conventions collectives prévoit une compensation versée en espèces et un repos

compensatoire pour le travail effectué pendant le jour férié qui tombe sur un jour de semaine.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif que le travail effectué le jour férié n'est pas suffisamment compensé.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas. Il prend également note des informations contenues dans les observations présentées le 23 janvier 2018 par la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que le droit des salariés de prendre au moins deux semaines ininterrompues de congés annuels durant l'année au titre de laquelle ils sont dus n'était pas suffisamment garanti. Le rapport ne présente aucune nouvelle information mais souligne qu'il est important pour les employés d'avoir la liberté de choix : les employés peuvent décider eux-mêmes quand ils ont le plus besoin de prendre un congé et, en cas de besoin, de reporter ou non ce droit pour l'année suivante.

Le Comité rappelle que le salarié est tenu de prendre au moins deux semaines ininterrompues de congé durant l'année où il est dû, et que les congés annuels peuvent, au-delà de deux semaines, être reportés dans des circonstances particulières définies par le droit interne, pour autant qu'elles soient de nature à justifier ce report. Au vu de ce qui précède, le Comité maintient sa précédente conclusion de non-conformité au motif que tous les employés n'ont pas droit de prendre au moins deux semaines de congés ininterrompus pendant l'année.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte au motif que tous les employés n'ont pas droit de prendre au moins deux semaines de congés ininterrompus pendant l'année.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 4 - Elimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas. Il prend également note des informations contenues dans les observations présentées le 23 janvier 2018 par la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que les salariés qui accomplissent des travaux dangereux ou insalubres n'avaient pas droit à des mesures compensatoires appropriées, telles qu'une réduction de leur temps de travail ou des congés payés supplémentaires.

Le Comité prend note des arguments présentés dans le rapport concernant l'introduction des mesures compensatoires appropriées. La législation néerlandaise ne prévoyant aucune mesure compensatoire qu'exige l'article 2§4 de la Charte, le Comité renouvelle sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte au motif que les salariés qui accomplissent des travaux dangereux ou insalubres n'ont pas droit à des mesures compensatoires appropriées, telles qu'une réduction de leur temps de travail ou des congés payés supplémentaires.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas. Il prend également note des informations contenues dans les observations présentées le 23 janvier 2018 par la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV).

Le Comité constate, d'après le rapport, que la situation qu'il a précédemment considérée non-conforme à la Charte (Conclusions 2014) n'a pas changé au cours de la période de référence, de sorte qu'il réitère sa conclusion de non-conformité.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte au motif que, dans certains secteurs, il n'y a pas de garanties suffisantes pour empêcher que les salariés travaillent plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier d'une période de repos.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas. Il prend également note des informations contenues dans les observations présentées le 23 janvier 2018 par la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV).

Il constate, d'après le rapport, que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte (Conclusions 2014) n'a pas changé au cours de la période de référence, de sorte qu'il réitère sa conclusion de conformité à la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas est conforme à l'article 2§6 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 7 - Travail de nuit

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas. Il prend également note des informations contenues dans les observations présentées le 23 janvier 2018 par la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV).

Il constate, d'après le rapport, que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte (Conclusions 2014) n'a pas changé au cours de la période de référence, de sorte qu'il réitère sa conclusion de conformité à la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas est conforme à l'article 2§7 de la Charte.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1 - Rémunération décente

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas. Il prend également note des informations contenues dans les observations présentées le 23 janvier 2018 par la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV).

Le rapport indique qu'il n'y a eu aucun changement du cadre législatif au cours de la période de référence. Il précise tout de même que la Chambre des députés a adopté, le 20 décembre 2016, une nouvelle loi abaissant l'âge du droit au salaire minimum pour adultes à taux plein de 23 à 21 ans. La loi entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2017, donc en dehors de la période de référence. Le Comité en tiendra compte dans son appréciation au prochain cycle.

Selon les données EUROSTAT pour 2014, les gains annuels moyens des travailleurs célibataires sans enfants (100 % du travailleur moyen) étaient de 49 900€ brut et 33 236,97€ net de cotisations sociales et de retenues fiscales ; le salaire minimum mensuel des travailleurs à temps plein âgés de 23 à 64 ans était de 1 485,60€ brut au premier semestre 2014 et 1 490,20€ brut au second semestre ; en 2014, le salaire minimum brut représentait 43,2 % des gains moyens.

Toutefois, selon les données fournies dans le rapport, telles que calculées par l'Office de statistiques néerlandaise (CBS), le revenu standardisé disponible net était de 26 400€ en 2014. Le rapport indique que, selon les estimations du Ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi, les revenus annuels nets d'un travailleur célibataire, sans enfant, percevant le salaire minimum légal étaient de 15 773€ en 2014. Le Comité comprend que le revenu annuel disponible englobe toutes les prestations supplémentaires (y compris l'aide au logement, les indemnités de vacances, les indemnités de maladie) et est déduite du crédit d'impôt général, du crédit d'impôt des travailleurs et des prestations de santé. Le Comité demande que le prochain rapport confirme cette interprétation et précise comment sont calculées les revenus annuels d'un travailleur célibataire. Entretemps, le Comité réserve sa position sur ce point.

Le Comité relève dans un document publié par le Ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi sur le salaire minimum en janvier 2014 que le salaire minimum brut légal (WML) était fixé à 1 270,90€ pour un travailleur âgé de 22 ans ; 1 084€ pour un travailleur âgé de 21 ans ; 919,55€ pour un travailleur âgé de 20 ans ; 785€ pour un travailleur âgé de 19 ans et 680,30€ pour un travailleur de 18 ans. D'après les informations communiquées au Comité gouvernemental (Rapport du Comité gouvernemental relatif aux Conclusions 2014) ces taux réduits applicables aux jeunes travailleurs s'inscrivent dans un contexte particulier, et notamment le fait que les travailleurs de moins de 23 ans habitent pour beaucoup toujours chez leurs parents et, par voie de conséquence, ont moins de contraintes financières.

Le Comité rappelle également que, si le versement d'un salaire minimum moins élevé aux jeunes travailleurs peut être admis, la réduction doit permettre de poursuivre un but légitime et d'atteindre celui-ci de manière proportionnée (Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI) et Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) c. Grèce, réclamation n° 66/2011, décision sur le bien-fondé du 23 mai 2012, §60). Il constate qu'en l'espèce, les taux réduits applicables aux jeunes demeurent manifestement inférieurs au salaire minimum légal. Il réitère par conséquent sa précédente conclusion de non-conformité pour ce motif.

Il demande enfin que le prochain rapport contienne des informations sur les tenants et aboutissants de la réforme de la loi relative au salaire minimum et allocations de vacances dont les résultats devaient, selon le rapport du Comité gouvernemental, être rendus public fin 2015.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que les taux réduits du salaire minimum légal applicables aux jeunes travailleurs sont manifestement inéquitables.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas. Il prend également note des informations contenues dans les observations présentées le 23 janvier 2018 par la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif qu'il pouvait être demandé aux salariés de travailler des heures prolongées, qui n'étaient pas comptées comme heures supplémentaires et n'étaient donc pas rémunérées à un taux majoré.

Le Comité constate, d'après le rapport, que la situation qu'il a précédemment considérée non-conforme à la Charte (Conclusions 2014) n'a pas changé au cours de la période de référence. Par conséquent, il réitère sa conclusion de non-conformité.

Toutefois, le Comité prend note qu'une nouvelle législation visant à réglementer le droit des salariés percevant le salaire minimum pour les heures supplémentaires de travail est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018 (en dehors de la période de référence). Par conséquent, le Comité demande que le prochain rapport contienne toutes les informations nécessaires à ce sujet.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif qu'il peut être demandé aux salariés de travailler des heures supplémentaires sans être rémunérés à un taux majoré.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable*Paragraphe 3 - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas.

Conclusion

Dans l'attente de sa décision concernant *UWE c. Pays-Bas*, réclamation n° 134/2016, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 4 - Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a jugé la situation non conforme à l'article 4§4 de la Charte, aux motifs que les délais de préavis n'étaient pas raisonnables et qu'aucun préavis n'était exigé en période d'essai.

Le rapport indique que la législation néerlandaise prévoit un contrôle préventif des licenciements. En principe, l'employeur ne peut mettre fin à un contrat de travail pour des motifs économiques ou pour une incapacité de travail de longue durée qu'avec l'accord de la Caisse d'assurance des salariés (UWV) ou, en cas de licenciement pour motif personnel, après un examen préalable du dossier par la section cantonale d'un tribunal de première instance. Depuis juillet 2015, la durée de la procédure engagée devant la UWV est déduite du délai de préavis du salarié. De même, lorsque le tribunal décide d'autoriser la résiliation d'un contrat de travail, il peut tenir compte de la durée de l'action en justice pour déterminer la date de fin du contrat. Toutefois, conformément aux articles 7 :672 (4) et 7 :671b (8) du code civil, la durée résiduelle du préavis ne peut être inférieure à un mois.

En outre, depuis le 1er juillet 2015, les indemnités de licenciement sont régies, conformément à la loi Travail et sécurité, par le code civil. Le rapport précise que ces indemnités peuvent être de trois types : il peut s'agir d'indemnités pour rupture anticipée du contrat de travail (articles 7 :672 (9) et 7 :677 (4) du code civil), d'indemnités de transition (article 7 :673 du code civil) et d'indemnités au titre d'une compensation équitable (articles 7 :681, 7 :681 (b) et 7 :682 du code civil). Les indemnités pour rupture anticipée du contrat de travail sont octroyées en cas de résiliation du contrat avant la date légale autorisée ou en l'absence de préavis ; leur montant correspond au salaire qui aurait été versé pendant la durée de validité du contrat. Les indemnités de transition concernent des contrats de travail d'une durée supérieure à deux ans et des contrats temporaires résiliés par l'employeur après un an ; elles représentent un sixième du salaire mensuel par semestre d'ancienneté pendant les dix premières années, puis, un quart du salaire par semestre supplémentaire. Le travailleur qui justifie de plus de dix ans d'ancienneté a donc droit à des indemnités de transition d'un demi salaire mensuel par année d'ancienneté. Les indemnités versées au titre d'une compensation équitable constituent une aide supplémentaire octroyée par les tribunaux en cas d'acte répréhensible ou d'omission grave de la part de l'employeur.

Pour pouvoir apprécier le caractère raisonnable des délais de préavis et/ou indemnités applicables, le Comité demande que le prochain rapport indique ce que désigne une cessation d'emploi avant la « date légale autorisée ». Il demande également si, en plus d'un préavis, des indemnités sont prévues en cas de rupture du contrat de travail, en particulier lorsque le travailleur fait l'objet d'un licenciement pour motif économique, incapacité de travail de longue durée ou raison personnelle. Il demande en outre si les travailleurs ont droit, le cas échéant, à des indemnités de licenciement pour rupture anticipée du contrat et à des indemnités de transition. Il souhaite par ailleurs que le prochain rapport confirme que les délais de préavis généraux prévus par l'article 7 :672 (2) du code civil n'ont pas été modifiés par la loi Travail et sécurité, entrée en vigueur pendant la période de référence, et qu'ils s'appliquent en cas de licenciement accepté par la UWV. Dans l'intervalle, il réserve sa position sur ce point.

Le rapport ne fait état d'aucun changement pour ce qui est de l'absence de préavis en cas de licenciement en période d'essai. Le Comité réitère par conséquent son précédent constat de non-conformité à cet égard.

Le Comité note qu'un contrat à durée déterminée peut faire l'objet d'une résiliation anticipée si ledit contrat le stipule expressément (article 7 :667 du code civil). En pareil cas, le délai de préavis standard s'applique. Si un contrat est résilié anticipativement sans que cela ait été prévu dans le contrat, l'autre partie a droit à une indemnisation pécuniaire égale à la somme

que le salarié aurait perçue si le contrat avait continué à être honoré. Cette somme peut être minorée par les tribunaux, sans pour autant être inférieure à trois mois de salaire.

En réponse à une question posée par le Comité sur les délais de préavis et/ou indemnités applicables aux autres causes de cessation d'emploi (Conclusions 2014), le rapport indique qu'aux termes de l'article 40 de la loi relative aux faillites, un délai maximum de préavis de six semaines est prévu en cas d'insolvabilité. En cas de déclaration de faillite, les salariés ne peuvent prétendre aux indemnités de transition (article 7 :673c (1) du code civil). S'il y a rupture de contrat suite à la cessation d'activité de l'entreprise, les délais de préavis prévus par le code civil s'appliquent car il s'agit d'un motif économique de licenciement qui doit être autorisé par la Caisse d'assurance des salariés. Les salariés peuvent également prétendre, en pareilles circonstances, à des indemnités de transition dès lors que leur contrat a couru sur une période d'au moins 24 mois. Le décès de l'employeur ne constitue pas une cause de cessation d'emploi sauf si le contrat de travail en dispose autrement (article 7 :675 du code civil). Le Comité considère que la situation est contraire à l'article 4§4 de la Charte au motif que le délai de préavis de six semaines prévu en cas de cessation d'emploi pour cause de faillite n'est pas raisonnable pour les salariés justifiant de plus de cinq ans d'ancienneté.

Le rapport indique, en réponse à une question posée par le Comité sur les délais de préavis et/ou indemnités applicables aux travailleurs exclus de l'application du droit commun (Conclusions 2014), que, pour le personnel employé sans contrat de travail par des organismes publics non couverts par le code civil, la cessation d'emploi suit des règles distinctes. Plus précisément, les fonctionnaires et agents contractuels qui relèvent de la loi relative au personnel de l'administration centrale et des collectivités locales et du règlement général de la fonction publique ont droit, en cas de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée, à un préavis de trois mois s'ils justifient de plus d'un an d'ancienneté, de deux mois pour six mois à un an d'ancienneté, et d'un mois s'ils ont moins de six mois d'ancienneté (article 95 du règlement général de la fonction publique). Le rapport ajoute que la révocation des fonctionnaires nommés à titre permanent est régie par le chapitre X du règlement général de la fonction publique. Le Comité relève en outre dans le rapport qu'aux termes de l'article 96 du règlement précité, s'il s'avère impossible, à l'issue d'un plan de restructuration, de trouver un autre emploi convenable pour un fonctionnaire, ce dernier a en général droit à un délai de préavis de trois mois.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que :

- aucun délai de préavis n'est exigé en période d'essai ;
- le délai de préavis de six semaines prévu en cas de cessation d'emploi pour faillite n'est pas raisonnable pour les salariés justifiant de plus de cinq ans d'ancienneté.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas. Il prend également note des informations contenues dans les observations présentées le 23 janvier 2018 par la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV).

Il a précédemment ajourné sa conclusion (Conclusions 2014) et a demandé si certaines causes de retenue étaient assujetties à des limites.

Le rapport précise que la limite du salaire minimum légal s'applique depuis le 1^{er} janvier 2017. Toutefois, il est possible de procéder à des retenues supplémentaires pour couvrir des frais de logement jusqu'à 25 % du salaire minimum légal. Le Comité relève dans les commentaires de la FNV que certains employeurs, bien que versant les salaires, déduisent, par exemple, des frais de logement excessifs et ne respectent pas la législation. Par ailleurs, le rapport précise que les limitations prévues par la jurisprudence, ainsi que la limite du salaire minimum légal, s'appliquent au remboursement des frais de formation. Le Comité souligne que les conditions et les limites dans lesquelles les retenues sont permises devraient être prescrites par la législation ou la réglementation nationale, ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales. Par conséquent, il demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la législation, la réglementation, les conventions collectives et les sentences arbitrales qui, en plus de la jurisprudence, fixaient, pendant la période de référence, des limites aux retenues pour les motifs considérés.

La limite du salaire minimum légal étant entrée en vigueur en dehors de la période de référence (depuis le 1^{er} janvier 2017), le Comité ajourne sa conclusion sur ces points, bien qu'il lui semble que la situation ait été rendue conforme à la Charte. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées pour qu'il puisse apprécier correctement la situation.

En ce qui concerne les saisies opérées en application du code civil et du code de procédure civile, le rapport précise que la quotité insaisissable correspond au minimum de revenus permettant à un salarié de subvenir à ses besoins, le montant recommandé devant équivaloir à 90 % de l'allocation générale d'assistance sociale. Le Comité rappelle que les retenues ne devraient pas avoir pour conséquence de priver, non seulement les travailleurs, mais aussi les personnes dont ils ont la charge, de leurs moyens de subsistance (Conclusions XII-1(1991), Grèce). Or, les limites applicables en l'espèce prennent effectivement en compte les moyens de subsistance des travailleurs, mais pas ceux des personnes à charge. Par conséquent, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte sur ce point.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations sur les critères utilisés pour déterminer le préjudice subi par l'employeur en lien avec l'emploi en application du code civil. Il a aussi demandé quelles limites s'appliquaient aux autres causes de retenue (amendes pénales ou disciplinaires, pension alimentaire, compensations pour rémunération en nature, prélèvements salariaux ou baisse d'activité). Le rapport précise qu'un salarié n'est tenu pour responsable que des dommages qu'il aurait causés intentionnellement ou par négligence délibérée. Les sommes correspondant aux dommages causés dans le cadre de l'emploi peuvent être déduites du salaire de l'intéressé. La limite applicable à ces retenues correspond, depuis le 1^{er} janvier 2017, au salaire minimum légal. Le rapport ajoute que cette même limite s'applique à tous les cinq motifs légitimes de retenue, qui comprennent les amendes dues par le salarié à l'employeur, les compensations pour rémunération en nature, les prélèvements salariaux et les baisses d'activité. La limite du salaire minimum légal étant entrée en vigueur en dehors de la période de référence (depuis le 1^{er} janvier 2017), le Comité ajourne sa conclusion sur ce point, bien qu'il lui semble que la situation ait été rendue conforme à la Charte. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées pour qu'il puisse apprécier correctement la situation.

Le Comité relève également dans le rapport que si le salaire fixé par la convention collective est supérieur au salaire minimum légal, des retenues sont laissées à la discrétion de l'employeur et les intérêts de l'employeur prévalent sur ceux du salarié, dans la mesure de ce qui est raisonnable et équitable. Le Comité rappelle que les travailleurs ne devraient pas pouvoir renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire et que la détermination des retenues ne devrait pas être laissée à la discrétion des seules parties au contrat de travail (Conclusions 2005, Norvège). Par conséquent, le Comité considère que lorsque les salaires après retenue sont inférieurs au salaire minimum légal et qu'il n'existe pas de convention collective, la situation n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte.

Finalment, le Comité a demandé à connaître les limites applicables lorsque les causes de retenue entraînent en conflit. Il relève dans le rapport que si une saisie doit être opérée en même temps qu'une retenue, la saisie est prioritaire, sachant qu'un employeur ne peut en aucun cas procéder à une retenue sur le salaire minimum.

Le rapport ne fournit aucune information concernant des garanties prévues pour empêcher que les travailleurs puissent renoncer à leur droit à une limitation des retenues sur salaire visé à l'article 4§5 de la Charte. et le Comité réitère donc sa question.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte aux motifs que :

- la quotité saisissable des salaires laisse les travailleurs qui perçoivent les salaires les plus bas et les personnes qui sont à leur charge sans moyens de subsistance suffisants ;
- si le salaire fixé par la convention collective est supérieur au salaire minimum légal, des retenues sont laissées à la discrétion de l'employeur.

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas.

Il a déjà examiné la situation en matière de droit syndical dans ses conclusions précédentes (constitutions de syndicats et d'organisation patronales, libertés d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat, activités syndicales et représentativité, champ d'application personnel). Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

Constitution de syndicats et d'organisations d'employeurs

Ayant précédemment relevé une baisse du taux de syndicalisation, le Comité a demandé des informations sur les mesures ou initiatives prises par le Gouvernement, le Conseil économique et social ou les partenaires sociaux en vue de remédier à cette situation et/ou de renforcer la légitimité des syndicats dans le processus de négociation collective.

Le rapport indique que c'est aux syndicats eux-mêmes qu'il appartient de recruter leurs adhérents. Cela étant, un effort est fait pour donner aux conventions collectives un plus large soutien. La modernisation du système des conventions collectives et l'intensification de l'appui dont elles bénéficient revêtent une grande importance. Le Gouvernement a demandé au Conseil économique et social un avis consultatif en la matière (voir *infra*).

Représentativité

Le Conseil économique et social a reconnu, dans un avis rendu en 2013, que le mouvement syndical n'était pas assuré d'être encouragé et que les soubresauts de l'économie, l'individualisation de la société et le faible taux de syndicalisation risquaient d'entraîner des discussions sans fin sur le rôle et la valeur des conventions collectives et sur le soutien qui devrait leur être apporté. Diverses mesures ont été et sont prises à cet effet, et le Conseil économique et social en donne plusieurs exemples. Les syndicats donnent de plus en plus la possibilité à des non-syndiqués de participer aux négociations collectives (en dispensant des informations et en organisant des élections et référendums, par voie électronique essentiellement). Bien qu'il paraisse évident de faire également appel à des non-syndiqués, le mouvement syndical se trouve de ce fait face à un dilemme. Si des non-syndiqués sont associés au processus de négociation collective dans des conditions quasiment similaires à celles des adhérents, il sera plus difficile d'inciter les travailleurs à s'affilier à un syndicat. Or, la diminution des effectifs syndicaux risque de remettre en cause la représentativité des syndicats.

Le Comité relève dans d'autres sources (EUROFOUND) que les grandes centrales syndicales ont elles-mêmes lancé différentes initiatives pour accroître le nombre de leurs membres.

Le Comité a précédemment demandé des informations sur les critères utilisés pour déterminer la représentativité des syndicats aux Pays-Bas (Conclusions 2014).

Selon le rapport, la représentativité n'est pas régie, aux Pays-Bas, par des dispositions formelles. Pour participer au processus de négociation collective, les syndicats doivent bien évidemment compter dans leurs rangs un ou plusieurs membres qui évolue dans le secteur d'activité visé par la négociation. Les parties étant libres de choisir leurs partenaires de négociation, c'est aux autres participants au processus (principalement les organisations patronales, mais également les autres syndicats) qu'il revient cependant d'admettre ou non un syndicat ou autre candidat à la table des négociations. Le Comité rappelle qu'une organisation syndicale ou patronale exclue de la négociation collective peut demander aux tribunaux d'ordonner qu'elle soit admise à y participer.

Champ d'application personnel

Le Comité a précédemment demandé des informations à jour sur le champ d'application personnel, notamment pour ce qui concerne le traitement réservé aux ressortissants des autres Parties contractantes en matière d'affiliation aux organisations syndicales et de jouissance des avantages offerts par les conventions collectives. Le rapport ne donnant aucune information sur ce point, le Comité réitère sa demande. Il se réfère également à sa question générale sur le droit des membres des forces armées de s'organiser.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation des Pays-Bas est conforme à l'article 5 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas.

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à la Charte, mais a demandé que le rapport suivant actualise les informations en la matière. Le rapport indique qu'il n'y a pas eu de fait nouveau et que le système n'a pas changé.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas est conforme à l'article 6§1 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas.

Le Comité relève dans le rapport soumis par les Pays-Bas que la situation des Pays-Bas – Royaume d'Europe et municipalités antillaises à statut spécial (Bonaire, Saint-Eustache et Saba) -, qu'il a précédemment jugée conforme à l'article 6§2 de la Charte, n'a pas changé. Il a demandé des informations sur la nouvelle réglementation relative aux dérogations aux arrêtés d'extension concernant les conventions collectives sectorielles.

Les règles relatives aux « déclarations d'application universelle » (des conventions collectives) ont été modifiées en 2007, en ce sens que le simple fait qu'une entreprise ou un pan d'un secteur d'activité ait sa propre convention collective ne constitue plus une raison suffisante pour être autorisé par le Ministre à déroger à une convention collective universellement applicable. Cette modification est intervenue au motif que les entreprises s'étaient aperçues qu'en se dotant de leur propre convention collective, elles pourraient contourner une convention universellement applicable. Les entreprises qui demandent une dérogation doivent à présent démontrer qu'elles ne peuvent raisonnablement appliquer les dispositions d'une convention collective déclarée universellement applicable, en faisant valoir des facteurs qui leur sont spécifiques.

Le Comité relève dans d'autres sources (Institut syndical européen) qu'aux Pays-Bas, plus de 80 % des travailleurs sont couverts par une convention collective.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas est conforme à l'article 6§2 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas.

Le Comité relève dans le rapport soumis par les Pays-Bas que la situation des Pays-Bas – Royaume d'Europe et municipalités antillaises à statut spécial (Bonaire, Saint-Eustache et Saba) -, qu'il a précédemment jugée conforme à l'article 6§3 de la Charte, n'a pas changé.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas est conforme à l'article 6§3 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas.

Action collective : définition et objectifs autorisés

Le Comité constate que, sur ce point, la situation qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte n'a pas changé.

Habilitation à déclencher une action collective

Le Comité a précédemment examiné la situation concernant ce point et l'a jugée conforme à la Charte. Le rapport précise qu'elle n'a pas changé.

Lors des précédents cycles de contrôle, le Comité a jugé la situation des Pays-Bas non conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif que la possibilité donnée aux juges néerlandais de décider si le recours à une grève était prématuré portait atteinte à la substance même du droit de grève car, en décidant de l'opportunité et des modalités de la grève, ils exerçaient les prérogatives des syndicats (Conclusions XVII-1, XVIII-1). Dans sa précédente conclusion, le Comité a toutefois constaté, au vu d'un certain nombre d'exemples, que les tribunaux néerlandais intégraient, dans leurs décisions, les principes énoncés à l'article G de la Charte. Il a donc considéré que la situation était désormais conforme à la Charte sur ce point, mais a demandé des informations actualisées sur tout nouvel élément ainsi sur la jurisprudence des tribunaux en la matière.

Le rapport renvoie à l'arrêt Enerco (2014), dans lequel la Cour suprême a donné du droit à la grève une interprétation large, estimant que les syndicats étaient, en principe, libres de décider de la nature de l'action collective, à condition que l'on puisse raisonnablement supposer que cette action serve à l'exercice de leur droit de négociation collective. Le rapport mentionne également l'arrêt Amsta (2015), dans lequel la Cour suprême a jugé que, même si des critères tels qu'un « délai de préavis suffisant » et « l'épuisement préalable de toutes les autres possibilités » peuvent continuer à s'appliquer, ils ne suffisent plus en soi pour se prononcer sur la licéité d'une action collective. Ces éléments peuvent être pris en compte, mais uniquement lorsqu'il s'agit de déterminer si l'article G de la Charte (motifs sociaux graves) est ou non applicable. Selon le rapport, l'action collective ne peut être limitée que par l'article G de la Charte, et non par des règles établies dans de précédentes affaires.

Le Comité note que les Pays-Bas ont levé les restrictions relatives au droit de grève et que les fonctionnaires peuvent donc désormais s'en prévaloir (Loi royale du 3 décembre 2014, publiée dans le Bulletin des lois et décrets du 15 janvier 2015, n° 11).

Le Comité renvoie à sa question générale concernant le droit de grève des policiers.

Conséquences d'une grève

Le Comité note, sur ce point, que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte n'a pas changé.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas est conforme à l'article 6§4 de la Charte.

Article 21 - Droit des travailleurs à l'information et à la consultation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas.

Cadre juridique

Le Comité note qu'un amendement à la loi sur les comités d'entreprise, qui a pris effet le 19 juillet 2013, a modifié les dispositions régissant le droit à l'information. Le financement du dispositif de formation des membres desdits comités a changé. La loi prévoit désormais que cette formation doit être d'un niveau adéquat et que les coûts y relatifs seront directement supportés par l'entreprise. Elle a également renforcé l'obligation de fournir des informations. Ainsi, une entreprise installée aux Pays-Bas et rattachée à un groupe international devra à l'avenir fournir toutes les informations nécessaires pour que les représentants du personnel puissent contacter rapidement la société mère à l'étranger au sujet de décisions affectant l'entreprise néerlandaise. La procédure relative à la tenue des élections aux comités d'entreprise a été modifiée. L'obligation qui était faite d'assortir la présentation d'une liste de candidats indépendants d'un certain nombre de signatures a été supprimée. Les règles liées à la résolution des conflits ont changé. Il a été mis fin à l'obligation légale voulant que les conflits relatifs à la participation des travailleurs soient soumis à un comité mixte sectoriel (composé de représentants des organisations centrales patronales et syndicales) pour médiation avant de pouvoir engager une action en justice. Cela étant, ces comités peuvent toujours être librement consultés.

Le Conseil économique et social est désormais expressément chargé d'encourager la participation des travailleurs. A cet effet, il a mis sur pied un Comité pour la promotion de la participation des travailleurs. Ce dernier a principalement pour fonction de promouvoir la participation des travailleurs et de veiller à ce qu'elle atteigne un certain niveau dans les entreprises. Il est également tenu de diffuser des informations à ce sujet.

Champ d'application personnel et matériel

Selon le rapport, la situation que le Comité a précédemment jugée conforme à la Charte (Conclusions 2014) n'a pas changé.

Recours et Contrôle

Le Comité a précédemment demandé si les travailleurs disposaient de voies de recours juridiques. Selon le rapport, la loi sur les comités d'entreprise renferme un certain nombre d'articles ou de paragraphes qui permettent auxdits comités de protéger leurs droits :

- aux termes de l'article 23, par. 3, un comité d'entreprise peut saisir le tribunal d'arrondissement de la juridiction de première instance si l'entreprise ne fournit pas de réponse sérieuse à une proposition qu'il a faite (en vertu de son droit d'initiative). La décision du tribunal n'est toutefois pas susceptible d'appel ;
- l'article 26 concerne le droit des comités d'entreprise de former un recours contre les décisions prises par l'entreprise en application de l'article 25, par. 5, sur lesquelles il est en droit de donner un avis consultatif ;
- l'article 27 traite, aux paragraphes 5 et 6, des moyens de faire appliquer le droit des comités d'entreprise d'être consultés ;
- conformément à l'article 31, par. 1, le comité d'entreprise peut saisir le tribunal d'arrondissement de la juridiction de première instance s'il estime que son droit d'être informé n'a pas été respecté.

Le Comité a précédemment demandé si des sanctions étaient prévues contre les employeurs qui manquaient à leurs obligations en matière d'information et de consultation. Le rapport indique que le droit public néerlandais n'envisage aucune sanction en cas de non-respect par les employeurs de leurs obligations au titre de la loi sur les comités d'entreprise. Le respect desdites obligations passe, dans le secteur privé, par une procédure qui peut être engagée devant les juridictions civiles. Les conflits entre employeurs et comités

d'entreprise qui portent sur l'application de la loi précitée peuvent être renvoyés devant un tribunal distinct (chambre spécialisée en droit des sociétés). Celui-ci a le pouvoir d'annuler les décisions prises par les employeurs.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas est conforme à l'article 21 de la Charte.

Article 22 - Droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas.

Le Comité a déjà examiné la situation concernant le droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration de leurs conditions de travail dans ses précédentes conclusions et l'a jugée conforme à la Charte. Il a cependant demandé des informations complémentaires sur les sanctions.

Mise en oeuvre

Le Comité a précédemment demandé si des sanctions pouvaient être prononcées contre des employeurs qui auraient manqué à leurs obligations. Selon le rapport, la loi sur les comités d'entreprise prévoit que des sanctions peuvent être infligées aux employeurs qui enfreignent la loi en s'abstenant d'offrir à leurs salariés des conditions de travail salubres et sans danger. La principale sanction consiste en une amende administrative.

En cas de récidive, les services de l'Inspection du travail peuvent à nouveau infliger une amende à l'employeur. Si la deuxième infraction survient dans les 24 mois suivant la première, l'amende peut être majorée de 50 %. Si, dans les 48 mois, l'employeur commet une troisième fois la même infraction, l'Inspection du travail dresse un rapport officiel et peut ordonner la cessation des activités de l'entreprise.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas est conforme à l'article 22 de la Charte.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas, ainsi que des commentaires de la Confédération néerlandaise des syndicats (FNV).

Prévention

Le Comité a précédemment relevé les obligations légales faites aux employeurs en matière de prévention des problèmes psychosociaux, y compris le harcèlement sexuel, aux termes de la loi sur les conditions de travail, dont le respect fait l'objet d'un contrôle par les services de l'Inspection des affaires sociales et de l'emploi. Il a demandé que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les mesures préventives (campagnes d'information, de sensibilisation et de prévention sur le lieu de travail ou en relation avec le travail) afin de lutter contre le harcèlement sexuel, notamment celles prises en consultation avec les partenaires sociaux en vue d'informer les travailleurs sur la nature du comportement en question et les remèdes disponibles. Il a également demandé que le prochain rapport fournisse des informations sur les activités liées au harcèlement moral qui ont été entreprises dans le cadre du programme de sensibilisation sur la charge psychologique lancé en coopération avec l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) en 2014.

Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport concernant les activités pertinentes mises en œuvre pendant la période de référence (notamment dans le cadre du programme précité), parmi lesquelles figurent des campagnes publiques, des sessions de réseautage, des discussions avec les industries et les secteurs, le développement d'outils et la diffusion des résultats de recherche et des connaissances pratiques, la mise à disposition d'informations – y compris une fiche synthétique et un plan d'action – sur le harcèlement sexuel et la discrimination au travail sur le site web du ministère des affaires sociales et de l'emploi.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Le Comité note que, d'après le rapport, aucun changement n'est intervenu pendant la période de référence concernant la responsabilité des employeurs en cas de harcèlement sexuel et les recours disponibles (voir Conclusions 2014).

En réponse à la question du Comité sur la protection accordée aux victimes de harcèlement sexuel contre les éventuelles représailles pour avoir fait valoir leurs droits (Conclusions 2014), le rapport indique que les salariés sont en droit de faire état de problèmes de harcèlement ou de problèmes liés au harcèlement auprès des comités d'entreprise et/ou d'un conseiller privé sans être pénalisés pour avoir fait valoir leurs droits. Les salariés peuvent aussi, pour les motifs précités, saisir l'Institut néerlandais des droits de l'homme ou les juridictions civiles.

Charge de la preuve

Le Comité note que, sur ce point, la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte n'a pas changé (voir Conclusions 2014).

Domages et intérêts

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations complètes et actualisées sur la jurisprudence pertinente en matière de harcèlement sexuel, y compris des informations sur les dommages-intérêts accordés. Sur ce point, le rapport renvoie à une base de données juridique (jure.nl), sans fournir les informations spécifiques demandées. Le Comité note que, d'après le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination (Pays-Bas, rapport 2017

sur la non-discrimination), dans les procédures civiles et administratives, une réparation peut être demandée pour le préjudice matériel et le préjudice moral, dont le montant n'est pas plafonné. Selon la FNV, cependant, il est très difficile pour une victime d'obtenir une indemnisation au titre du préjudice moral car, selon les dispositions pertinentes du code civil, il doit y avoir un préjudice tangible, ce qui rend difficile de prouver l'existence d'un préjudice intangible ou le lien de causalité entre harcèlement et dommage psychologique. Le Comité demande que le prochain rapport clarifie ce point ; il réitère en outre sa demande d'informations à jour sur tout exemple de jurisprudence ou autres preuves de l'efficacité des recours, qu'ils soient de nature judiciaire, administrative ou autre, en particulier concernant la fourchette des dommages-intérêts accordés en cas de harcèlement sexuel. Le Comité fait observer qu'en l'absence d'informations dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte à cet égard.

Le Comité relève par ailleurs d'après le rapport précité du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination que les victimes de licenciements discriminatoires peuvent réclamer leur réintégration (depuis le 1er juillet 2015, elles peuvent aussi demander une indemnisation raisonnable en lieu et place de l'annulation de leur licenciement). Sur ce point, le Comité relève dans les commentaires soumis par la Confédération néerlandaise des syndicats qu'en cas de harcèlement sexuel, il existe souvent un accord entre le salarié et l'employeur pour mettre fin à la relation de travail, souvent accompagnée d'une clause de confidentialité, selon laquelle la victime de le harcèlement sexuel ne peut révéler les motifs de la rupture de la relation de travail. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des commentaires à cet égard. En outre, vu que le rapport ne fournit pas les informations demandées (Conclusions 2014) sur le droit de réintégration de l'employé au cas où il aurait été obligé de démissionner pour des raisons liées au harcèlement sexuel, le Comité réitère sa question sur ce point.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 2 - Harcèlement moral

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas, ainsi que des commentaires de la Confédération néerlandaise des syndicats (FNV).

Prévention

Le Comité a précédemment relevé les obligations légales faites aux employeurs en matière de prévention des problèmes psychosociaux, y compris le harcèlement, aux termes de la loi sur les conditions de travail, dont le respect fait l'objet d'un contrôle par les services de l'Inspection des affaires sociales et de l'emploi. Il a demandé que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les mesures préventives (campagnes d'information, de sensibilisation et de prévention sur le lieu de travail ou en relation avec le travail) afin de lutter contre le harcèlement moral, notamment celles prises en consultation avec les partenaires sociaux en vue d'informer les travailleurs sur la nature du comportement en question et les remèdes disponibles. Il a également demandé que le prochain rapport fournisse des informations sur les activités liées au harcèlement moral qui ont été entreprises dans le cadre du programme de sensibilisation sur la charge psychologique lancé en coopération avec l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) en 2014.

Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport concernant les activités pertinentes mises en œuvre pendant la période de référence (notamment dans le cadre du programme précité), parmi lesquelles figurent des campagnes publiques, des sessions de réseautage, des discussions avec les industries et les secteurs, le développement d'outils et la diffusion des résultats de recherche et des connaissances pratiques, la mise à disposition d'informations – y compris une fiche synthétique et un plan d'action – sur le harcèlement et la discrimination au travail sur le site web du ministère des affaires sociales et de l'emploi.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé que le prochain rapport précise comment le harcèlement moral est défini et interdit. En réponse, le rapport indique que la loi relative aux conditions de travail considère le harcèlement moral comme un facteur de stress psychosocial et, en tant que tel, constitue une forme de discrimination.. Bien que cette loi ne contienne pas de définition spécifique du harcèlement moral, le Comité note que, selon le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination (Pays-Bas, rapport 2017 sur la non-discrimination), la loi générale relative à l'égalité de traitement qualifie le harcèlement de « conduite liée aux caractéristiques ou au comportement d'une personne, tels que la race, la religion, l'orientation sexuelle ou d'autres motifs couverts par la loi, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un climat intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Le harcèlement est interdit par la loi générale relative à l'égalité de traitement ; la loi relative à la discrimination fondée sur l'âge et la loi relative à la discrimination fondée sur le handicap prévoient des interdictions similaires. Cette interdiction concerne non seulement l'employeur, mais aussi quiconque agit en son nom.

En ce qui concerne la question du Comité sur les voies de recours dont disposent les victimes de harcèlement, le rapport indique qu'aux termes de la loi relative aux conditions de travail, l'employeur qui a conscience ou dont on peut raisonnablement penser qu'il sait que ses actions pourraient mettre en danger la santé de ses salariés est passible de sanctions pénales. Par ailleurs, le code civil (articles 7 :658 ; 6 :162 et 6 :10) et la loi relative à l'égalité de traitement donnent droit aux victimes de harcèlement de réclamer des dommages intérêts à l'auteur ou d'obliger l'employeur à prendre d'autres mesures.

En réponse à la demande d'informations du Comité (Conclusions 2014), sur les éventuels organes spécialisés – services de médiation et centres de conseil – chargés d'enregistrer et d'examiner les plaintes pour harcèlement, le rapport indique que l'Institut néerlandais des droits de l'homme est un organe spécialisé dans le domaine du harcèlement, conformément à la loi générale relative à l'égalité de traitement. De plus, l'employeur peut mettre en place une procédure et une commission d'examen des plaintes en la matière, et nommer un conseiller spécial.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a également demandé si l'employeur pouvait voir sa responsabilité engagée à l'égard de personnes travaillant pour lui, sans être ses salariées (sous-contractants, travailleurs indépendants) qui auraient subi des actes de harcèlement moral commis dans des locaux de l'entreprise ou par des individus sous sa responsabilité. Il a aussi demandé si la responsabilité de l'employeur envers les travailleurs (salariés ou non) s'appliquait aussi dans les cas de harcèlement moral subi par des personnes ne travaillant pas pour lui (clients, visiteurs).

En réponse, le rapport confirme que les employeurs ont l'obligation de protéger leurs salariés contre les facteurs de stress professionnel, y compris le harcèlement et que cette obligation de prévenir ou de minimiser l'intimidation au travail s'applique aussi à tout contact que les employés peuvent avoir avec des tiers, tels que des visiteurs ou des clients. Enfin, le Comité note que, d'après le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination, en cas de traitement discriminatoire, y compris le harcèlement, perpétré par des employés ou des tiers, la personne en charge de l'autorité peut en être tenue responsable si elle n'a pas pris les mesures nécessaires contre de tels agissements. D'après la jurisprudence des juridictions civiles, y compris la Cour suprême, la responsabilité peut aussi être engagée en vertu des procédures et dispositions générales de droit civil. Le Comité note d'après la même source que la protection contre le harcèlement s'étend aussi à la protection contre les représailles.

D'après les commentaires soumis par la FNV, les services de l'Inspection des affaires sociales et de l'emploi n'arrivent pas à exercer un contrôle adéquat pour assurer, dans la pratique, que les employés bénéficient d'une protection suffisante contre le harcèlement, notamment en ce qui concerne les abus dont sont victimes les travailleurs étrangers. Le Comité demande que le prochain rapport réponde à cette allégation et indique les mesures prises, le cas échéant, pour résoudre cette question.

Charge de la preuve

Le Comité note que, sur ce point, la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte n'a pas changé (voir Conclusions 2014).

Domages et intérêts

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a pris note de la possibilité pour les victimes de harcèlement de demander à être indemnisées du préjudice matériel et moral en vertu de la loi sur la responsabilité civile et a demandé des informations plus détaillées et des exemples de jurisprudence concernant les recours ouverts aux salariés victimes de harcèlement au travail, d'indemnisations accordées pour préjudice matériel et moral devant les autorités civiles ou administratives tribunaux et réintégration en cas de licenciement illégal.

Le rapport renvoie à une base de données juridique (jure.nl), sans fournir les informations spécifiques demandées. Le Comité note que, d'après le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination (Pays-Bas, rapport 2017 sur la non-discrimination), dans les procédures civiles et administratives, une réparation peut être demandée pour le préjudice matériel et le préjudice moral, dont le montant n'est pas plafonné. Selon la FNV, cependant, il est très difficile pour une victime d'obtenir une indemnisation au titre du préjudice moral car, selon les dispositions pertinentes

du code civil, il doit y avoir un préjudice tangible, ce qui rend difficile de prouver l'existence d'un préjudice intangible ou le lien de causalité entre harcèlement et dommage psychologique. Le Comité réitère donc sa demande d'exemples pertinents de jurisprudence sur ce point.

Le Comité relève par ailleurs d'après le rapport précité du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination que les victimes de licenciements discriminatoires peuvent réclamer leur réintégration. Il demande que le prochain rapport précise si la réintégration est possible également lorsque des employés ont été contraints de démissionner en raison du harcèlement moral (psychologique).

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 28 - Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas.

Le Comité a précédemment conclu que la situation des Pays-Bas était conforme à l'article 28 de la Charte, dans l'attente des informations demandées sur la réparation et les facilités accordées aux représentants des travailleurs.

Protection accordée aux représentants des travailleurs

Le Comité a précédemment demandé que le prochain rapport indique si une réparation suffisante, proportionnée au préjudice subi par le représentant des travailleurs licencié, est accordée. Le rapport confirme que des dommages et intérêts sont alloués s'il est établi que le représentant des travailleurs a été illégalement licencié. Il précise qu'ils peuvent être importants selon les circonstances.

Facilités accordées aux représentants des travailleurs

En réponse à la question du Comité, le rapport indique qu'un principe de base veut que le temps consacré aux activités du comité d'entreprise soit comptabilisé comme temps de travail. Le comité d'entreprise est tenu de s'organiser dans la mesure du possible pour que ses tâches soient réalisées pendant les heures de travail normales. Si ce n'est pas possible, le membre du comité d'entreprise doit être rémunéré ou obtenir une compensation pour les heures supplémentaires. Cela peut se faire selon diverses modalités, par exemple en adaptant temporairement le contrat de travail, en consignnant et en payant les heures en plus comme des heures supplémentaires ou en accordant un temps de repos. Les activités suivantes peuvent également entrer dans le cadre des tâches du comité d'entreprise réalisées par les membres : préparer les réunions, garder le contact avec les personnes qu'ils représentent, s'informer en ligne, dans des revues et auprès d'experts consultants internes et externes, suivre des formations dans des domaines qui intéressent le comité d'entreprise. Là encore, les membres devraient être soit rémunérés pour ces heures, soit bénéficier d'un temps de repos. Les heures supplémentaires sont payées selon la définition normale des salaires au sein de l'entreprise ou du secteur concerné(e).

En application d'une modification de la loi sur les comités d'entreprise, l'employeur et le comité d'entreprise doivent négocier ensemble les coûts et le budget de formation et d'éducation. Les coûts sont pris en charge par l'employeur. La nouvelle loi dispose aussi expressément que les membres du comité d'entreprise ont droit à au moins cinq jours de formation et d'éducation « de qualité suffisante ». À la suite de ce changement, les comités d'entreprise sont passés d'une formation globale standardisée à une formation plus ciblée.

Le Comité conclut que la situation est conforme sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas est conforme à l'article 28 de la Charte.

Article 29 - Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas. Il prend également note des informations contenues dans les observations présentées le 23 janvier 2018 par la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV).

Information préalable et consultation

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations sur les règles applicables en matière d'information préalable et de consultation.

En réponse, outre les informations communiquées précédemment, le rapport indique que l'employeur est tenu de notifier, par écrit, les licenciements collectifs prévus aux syndicats concernés. Conformément à l'article 4§1 et §2 de la loi sur la notification des licenciements collectifs, l'employeur doit communiquer divers documents, à savoir : les raisons des licenciements collectifs prévus ; le nombre d'employés qu'il prévoit de licencier et leur répartition par profession/fonction, âge et sexe, ainsi que le nombre de personnes habituellement employées ; les méthodes de calcul des indemnités de licenciement ; les dates de résiliation des contrats de travail envisagées ; les critères de licenciements et informations relatives à l'ordre des licenciements.

Le Comité note d'après le rapport que, au titre de l'article 3, les consultations concernent les possibilités d'éviter les licenciements collectifs ou de limiter leur nombre et d'atténuer leurs conséquences (le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la réinsertion des travailleurs concernés).

De plus, l'employeur est tenu d'informer le comité d'entreprise et de lui donner l'opportunité de donner son avis sur toute décision qu'il se propose de prendre. L'article 25§1 de la loi sur les comités d'entreprise énumère les motifs de telles consultations (plan de restructuration impliquant des licenciements, réduction majeure des effectifs de l'entreprise, etc.). En vertu de l'article 25§3, le comité d'entreprise doit recevoir un exposé des motifs de la décision et des conséquences pour les personnes employées dans l'entreprise, ainsi que des informations sur les mesures proposées pour faire face aux conséquences (mesures sociales envisagées).

Le Comité constate que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Mesures préventives et sanctions

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations sur les règles applicables en matière de mesures préventives et de sanctions.

En réponse, le rapport indique que, si l'employeur ne respecte pas ses obligations au titre de la loi sur la notification des licenciements collectifs, les licenciements peuvent être annulés. Au titre de l'article 7, la chambre à compétence limitée du tribunal d'arrondissement peut être saisie d'une requête en annulation de la résiliation du contrat de travail par un employé. Outre les sanctions explicitement prévues, un syndicat peut demander à un tribunal, en vertu des principes généraux du droit civil, une ordonnance exigeant que l'employeur remplisse ses obligations en vertu de la loi (voir le rapport pour plus de détails).

Si l'employeur ne respecte pas ses obligations au titre de la loi sur les comités d'entreprise, le comité d'entreprise peut demander au tribunal d'ordonner à l'entreprise de remplir ces obligations. En vertu de l'article 36§5 de la loi sur les comités d'entreprise, les entreprises sont tenues de se conformer à une telle obligation (voir plus de détails dans le rapport).

Le Comité constate que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas est conforme à l'article 29 de la Charte.