



**Conseil économique
et social**

Distr.
GENERALE

E/1984/6/Add.14
20 février 1986
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

Première session ordinaire de 1986

APPLICATION DU PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS
ECONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS

Rapports initiaux soumis par les Etats parties au Pacte et correspondant
à la première étape du programme établi par le Conseil économique et
social dans sa résolution 1988 (LX) concernant les droits faisant l'objet
des articles 6 à 9

Additif

PAYS-BAS*

[22 janvier 1986]

I. GENERALITES

1. Les droits visés par les articles 6 à 9 du Pacte peuvent être exercés dans les Antilles néerlandaises sans discrimination aucune pour des motifs de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou autre, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou autre état. Aucune distinction n'est faite à cet égard entre les nationaux et les travailleurs étrangers, dès lors que les travailleurs étrangers possèdent un permis de séjour valide les autorisant à travailler.

* Le présent document contient des renseignements sur l'application des articles 6 à 9 du Pacte aux Antilles néerlandaises.

Les documents de référence reçus du Gouvernement néerlandais qui sont mentionnés dans le rapport peuvent être consultés au Secrétariat.

II. ARTICLE 6 : LE DROIT AU TRAVAIL

A. Principales dispositions législatives

2. Les principaux textes concernant le droit au travail sont : l'ordonnance sur les conventions collectives (P.B.* 1958, No 60); l'ordonnance sur l'Agence de l'emploi (P.B. 1946, No 109); l'ordonnance sur la résiliation des contrats de travail (P.B. 1972, No 111) et le Code civil (art. 1615, al. o, p et q).

B. Emploi

3. Le Royaume des Pays-Bas, qui comprend les Antilles néerlandaises, est partie au Traité de Rome qui interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire. Il a ratifié les Conventions de l'OIT No 29, concernant le travail forcé ou obligatoire, et No 105, concernant l'abolition du travail forcé.

4. La législation des Antilles néerlandaises ne contient pas de disposition de portée générale interdisant expressément la discrimination dans l'emploi, mais il existe un certain nombre de règlements qui visent à éliminer la discrimination dans le domaine de l'emploi.

5. L'article 1, paragraphe 3, de l'ordonnance sur les conventions collectives prévoit que les termes des conventions collectives ne peuvent obliger un employeur à embaucher des personnes d'une race, d'une religion ou d'une conviction politique donnée, ni lui interdire de le faire. L'article 4 de l'ordonnance sur l'Agence de l'emploi énonce que l'Agence nationale de l'emploi doit être accessible à tous les employeurs et à toutes les personnes à la recherche d'un emploi.

Politique économique

6. La récession mondiale de ces dernières années a eu de graves répercussions sur l'économie des Antilles néerlandaises. Parce que cette économie dépend étroitement du secteur tertiaire, la chute de la demande étrangère dans ce domaine a été durement ressentie, directement et indirectement. Les secteurs des transports, de l'hôtellerie et des réparations navales ont gravement souffert, et le déclin notable du tourisme a causé un grave préjudice aux commerçants de détail et à la compagnie aérienne nationale. Pour renverser cette tendance, le gouvernement a choisi une politique visant à sauvegarder et à créer des emplois en favorisant la croissance économique, et à conserver des réserves de devises suffisantes. Pour atteindre ces objectifs, il a l'intention d'adopter les mesures suivantes :

a) Une politique des salaires et des prix qui stimulera l'activité économique tout en remédiant aux problèmes sociaux;

* Publicatieblad van de Nederlandse Antillen (Journal officiel des Antilles néerlandaises).

/...

- b) Une politique monétaire qui garantira le maintien de réserves de devises suffisantes;
- c) Une politique visant à un meilleur équilibre de la balance des paiements;
- d) L'élimination des goulets d'étranglement sur le marché du travail.

La Convention de l'OIT No 122 concernant la politique de l'emploi a été ratifiée au nom des Antilles néerlandaises par le Royaume des Pays-Bas.

Agence nationale de l'emploi

- 7. Une agence nationale de l'emploi dans les Antilles néerlandaises, créée par ordonnance spéciale, aide les employeurs à trouver du personnel, et aide ceux qui cherchent du travail à en trouver un. Elle se procure les données nécessaires à l'exécution de sa tâche.
- 8. En outre, la plupart des îles qui forment les Antilles néerlandaises ont un service responsable de la politique de la main-d'oeuvre et chargé de réunir et d'analyser les données statistiques sur l'emploi.

Formation professionnelle

- 9. Une des fonctions de l'Agence de l'emploi est de favoriser la formation professionnelle. Les services de l'emploi des différentes îles organisent des cours de formation pour les chômeurs. A Curaçao, par exemple, le programme comprend des cours de maçonnerie, de charpente, de soudure et de plomberie. La Fondation pour l'éducation et la formation professionnelles de Curaçao organise des cours de formation en dehors des horaires scolaires à l'intention des jeunes et des adultes. La Fondation comprend des représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs, et intervient comme conseiller technique du gouvernement dans les réunions du Comité technique du Centre interaméricain de recherche et de documentation sur la formation professionnelle.

Protection contre le licenciement arbitraire

- 10. La législation des Antilles néerlandaises protège les salariés contre le licenciement arbitraire.
- 11. L'ordonnance sur la résiliation du contrat de travail prévoit que le directeur du Service de l'emploi et des affaires sociales doit donner son accord avant qu'un salarié puisse être licencié.
- 12. Les alinéas s et t de l'article 1615 du Code civil permettent au salarié comme à l'employeur de s'adresser aux tribunaux s'ils considèrent que l'autre partie a agi de façon clairement abusive pour résilier le contrat de travail.
- 13. Le Code civil prévoit aussi que quiconque rompt un contrat de travail sans le consentement de l'autre partie est tenu de verser une indemnité, sauf s'il y avait des motifs impératifs d'agir ainsi (le Code civil donne des exemples des motifs qui peuvent être considérés comme impératifs).

/...

Protection contre le chômage

14. La loi ne protège pas contre le chômage mais le gouvernement s'efforce par une politique active de l'emploi d'éliminer ou de réduire le chômage dans toute la mesure possible [voir art. 6 B 2)].

Renseignements statistiques

15. Les chiffres ci-après décrivent la situation de l'emploi et du chômage à Aruba et Curaçao en février 1981 et décembre 1984.

| | | Personnes occupant un emploi | Chômeurs | Pourcentage de chômeurs |
|---------|------|------------------------------------|----------|----------------------------|
| Aruba | 1981 | 23 500 | 2 500 | 9,4 |
| | 1984 | 24 700 | 3 400 | 12,1 |
| Curaçao | 1981 | 48 800 | 10 500 | 17,8 |
| | 1984 | 47 300 | 16 900 | 26,3 |

16. En février 1981, la population en âge de travailler de Curaçao comptait 59 300 personnes, dont 35 800 hommes et 23 500 femmes. Parmi elles, 10,5 p. 100 étaient sans emploi, 60 p. 100 des chômeurs étant des femmes. La plupart des chômeurs (plus de 70 p. 100) ont un bas niveau d'éducation ou de formation.

17. La population en âge de travailler d'Aruba comptait, en février 1981, 26 000 personnes (16 500 hommes et 9 500 femmes), dont 2 500 étaient au chômage (45 p. 100 d'entre elles étant des femmes).

18. En février 1981, la population en âge de travailler des quatre autres îles des Antilles néerlandaises - Bonaire, Saba, St-Eustache et St-Martin - comptait au total 10 900 personnes, dont 9,2 p. 100 étaient au chômage. Le chômage était de 11,5 p. 100 à Bonaire et de 7,7 p. 100 à St-Martin, tandis que le nombre des chômeurs dans les deux autres petites îles de Saba et de St-Eustache était, respectivement, de 29 et de 79 personnes, soit 7,3 p. 100 et 14,5 p. 100 de la population en âge de travailler. Dans toutes les îles des Antilles néerlandaises, à l'exception de St-Martin, on s'attend à ce que, dans les prochaines années, la population active augmente en chiffres absolus et le nombre des chômeurs augmente à la fois en chiffres absolus et en proportion.

/...

III. ARTICLE 7 : LE DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL
JUSTES ET FAVORABLES

A. Principales dispositions législatives

19. Les principaux textes concernant la garantie de la rémunération sont : l'ordonnance sur le salaire minimum (P.B. 1972, No 110) qui autorise le gouvernement à fixer le montant du salaire minimum et interdit la conclusion de contrats de travail prévoyant un salaire inférieur au minimum, et le Code civil (art. 1614, b) qui oblige l'employeur à payer le salaire de ses salariés à la date convenue.

B. Rémunération

Salaires

20. Les salaires du secteur public sont fixés par la loi adoptée par le Parlement, alors que ceux du secteur privé sont fixés en partie par des négociations individuelles et en partie par des négociations collectives, compte dûment tenu du salaire minimum réglementaire.

21. Il y a quatre niveaux différents de salaires minimums, selon le secteur industriel ou commercial concerné. Ils sont ajustés tous les ans en fonction de la hausse de l'indice des prix à la consommation. Le gouvernement a l'intention d'uniformiser dans l'avenir le salaire minimum, en appliquant à chacun des quatre niveaux existants un pourcentage différent de l'indice des prix.

Autres rémunérations

22. Les autres rémunérations, telles que primes ou indemnités de coût de la vie, ne sont pas réglementées par la loi, mais sont fixées par les contrats individuels ou les conventions collectives, et varient donc selon les cas. La plupart des conventions collectives prévoient le versement d'une prime de Noël (un mois de salaire par exemple) et une prime de vacances. La loi sur le paiement des primes de vacances aux fonctionnaires a été révoquée pour une année à compter de juillet 1984.

Renseignements statistiques

23. Le montant du salaire mensuel minimum fixé par la loi est indiqué ci-après (florin antillais).

| | <u>Catégorie I</u> | <u>Catégorie II</u> | <u>Catégorie III</u> | <u>Catégorie IV</u> |
|------|--------------------|---------------------|----------------------|---------------------|
| 1980 | 712,45 | 512,10 | 429,80 | 205,65 |
| 1981 | 817,20 | 587,40 | 493,00 | 235,90 |
| 1982 | 910,40 | 654,40 | 549,20 | 262,05 |
| 1983 | 921,70 | 678,75 | 583,30 | 278,30 |
| 1984 | 925,40 | 686,90 | 594,95 | 283,85 |

/...

24. L'indice des prix a évolué comme suit (décembre 1970 = 100) :

| | | | |
|---------------|-------|---------------|-------|
| Décembre 1975 | 104,0 | Décembre 1980 | 164,7 |
| Décembre 1976 | 108,6 | Décembre 1981 | 178,8 |
| Décembre 1977 | 115,4 | Décembre 1982 | 187,2 |
| Décembre 1978 | 126,6 | Décembre 1983 | 191,3 |
| Décembre 1979 | 142,0 | Août 1984 | 194,3 |

Dispositions garantissant un salaire égal pour un travail de valeur égale

25. Le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale est prévu par la loi dans le secteur public où les salaires sont fixés par poste. Il figure aussi généralement dans les conventions collectives du secteur privé.

Mesures prises pour garantir une rémunération équitable

26. Voir les sections ci-dessus relatives à la mise en place d'un système de salaire minimum.

C. Sécurité et hygiène au lieu de travail

27. La législation sur la sécurité du travail dans tous les secteurs comprend l'ordonnance de 1958 pour la sécurité du travail (P.B. 1958, No 14) et les décrets d'application pris ultérieurement. Les articles 6 et 7 du décret sur la sécurité du travail établissent les procédures et les pouvoirs des inspecteurs de la sécurité chargés de veiller au respect des dispositions de l'ordonnance.

D. Egalité des chances de promotion

28. Les Antilles néerlandaises n'ont pas de législation visant à garantir l'égalité des chances de promotion dans le secteur privé mais celle-ci est souvent garantie dans les conventions collectives. Dans le secteur public, les promotions se fondent sur des critères objectifs.

E. Repos, loisirs, durée du travail et congés payés

29. Le repos et la durée du travail dans le secteur privé sont régis par le règlement de 1952 sur l'emploi (P.B. 1958, No 24). Le droit à des congés payés est énoncé dans le règlement de 1949 sur les congés (P.B. 1949, No 17), et dans l'ordonnance du 24 avril 1965 (P.B. 1969, No 44).

30. Le repos hebdomadaire est régi par l'article 8 du règlement sur l'emploi. Il comprend les dimanches, les jours fériés et une période journalière (matinée ou après-midi) commençant ou finissant à 13 heures.

31. La durée normale du travail et les heures supplémentaires sont régies respectivement par les articles 5 et 6, et par l'article 7 du règlement sur l'emploi. L'article 5.1 prévoit que la durée normale du travail peut être

/...

de 8 heures par jour et de 45 heures par semaine, mais ne peut dépasser 8,5 heures par jour dans une semaine de cinq jours de travail. Au sujet des heures supplémentaires, l'article 7 prévoit qu'un salarié ne peut qu'exceptionnellement travailler plus de 11 heures par jour et de 55 heures par semaine.

32. Dans le secteur public, la durée normale du travail est de 39,5 heures par semaine pour les fonctionnaires de l'administration locale, et de 40 heures par semaine pour les fonctionnaires de l'Etat.

33. L'article 2 du règlement sur les congés prévoit que les congés annuels sont au minimum de 15 jours dans le cas d'une semaine de travail de cinq jours. Dans la pratique, les conventions collectives tendent à prévoir des congés plus longs.

34. Les congés des fonctionnaires sont régis par le décret du 24 avril 1969. Le nombre de jours auxquels un fonctionnaire a droit dépend du niveau de son salaire, le minimum étant de 19 jours.

35. La rémunération des heures travaillées les dimanches et les jours fériés est régie par l'article 23 du règlement sur l'emploi. Les salariés qui travaillent en heures supplémentaires ces jours-là ont droit à au moins le double du salaire habituel.

Secteurs d'activités fonctionnant selon le système du travail continu

36. Ces secteurs (police, soins de santé, etc.) sont régis par le même règlement que celui cité plus haut.

Exercice des droits énoncés à l'article 7

37. Il n'y a aucune difficulté véritable dans ce domaine.

IV. ARTICLE 8. DROIT D'ASSOCIATION

A. Principales dispositions législatives

38. Les principales dispositions législatives sont : la Constitution des Antilles néerlandaises (art. 10); les articles 1665 et suivants du Code civil; l'ordonnance sur les conflits du travail (P.B. 1946, No 119); le décret II sur les relations du travail (P.B. 1957, No 168) et le décret III sur les relations du travail (P.B. 1978, No 243).

B. Le droit de former des syndicats ou de s'y affilier

39. L'article 10 de la Constitution dispose :

"L'exercice du droit d'association et de réunion peut pour des motifs d'ordre public, de moralité ou de santé, être soumis à des réglementations et restrictions établies par ordonnance."

Cette disposition énonce tout d'abord le droit d'association et indique ensuite que des restrictions peuvent être imposées à l'exercice de ce droit.

/...

40. Les Antilles néerlandaises, parce qu'elles font partie du Royaume des Pays-Bas, sont aussi parties à la Convention de l'OIT No 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

C. Droit des syndicats de former des fédérations

41. Les organisations d'employeurs et les syndicats sont libres de s'affilier à des fédérations nationales ou internationales. Ce droit est aussi garanti dans l'article 10 de la Constitution. Presque tous les syndicats des Antilles néerlandaises sont, de fait, affiliés à une fédération nationale ou internationale.

D. Droit des syndicats d'exercer librement leur activité

42. Aucune limitation n'a été imposée au droit des syndicats d'exercer librement leur activité, hormis celles qu'exige le maintien de l'ordre public.

E. Droit de grève

43. Le droit de grève n'est pas mentionné expressément dans la législation néerlandaise, mais il est toutefois reconnu. L'article 6 de la Charte sociale européenne, qui régit le droit de grève, a été ratifié, au nom des Antilles néerlandaises, par le Royaume des Pays-Bas (cependant, il ne s'applique pas aux fonctionnaires).

44. Le droit de grève est limité de diverses façons pour faire en sorte que la grève ne soit utilisée qu'en dernier ressort, une fois que tous les autres moyens ont échoué. Les restrictions sont les suivantes :

a) Le gouvernement peut interdire une grève par décret pour une durée de 30 jours (ordonnance sur les conflits du travail, art. 3A);

b) Dans certains secteurs énumérés dans le décret II sur les relations du travail, le délai peut aller jusqu'à 90 jours;

c) Aucune grève ne peut être déclenchée dans ces secteurs tant qu'une procédure d'arbitrage est en cours.

F. Restrictions spéciales

45. Le droit de s'affilier à des syndicats s'étend aux membres de la police et aux fonctionnaires, et il existe aux Antilles néerlandaises plusieurs syndicats pour ces catégories de salariés. Les forces armées des Antilles néerlandaises relèvent des autorités militaires des Pays-Bas et sont donc soumises aux règlements en vigueur aux Pays-Bas.

Exercice des droits énoncés à l'article 8

46. Il n'y a aucune difficulté dans ce domaine aux Antilles néerlandaises.

/...

V. ARTICLE 9. DROIT A LA SECURITE SOCIALE

A. Principales dispositions législatives

47. Les principaux textes sont l'ordonnance de 1966 sur l'assurance médicale (P.B. 1966, No 15); le règlement relatif à l'assurance médicale des fonctionnaires (P.B. 1977, No 135); l'ordonnance sur la sécurité sociale des fonctionnaires (P.B. 1964, No 159); l'ordonnance sur l'assurance en cas d'accident (P.B. 1966, No 14); l'ordonnance sur le régime général des pensions de retraite (P.B. 1960, No 83); l'ordonnance sur le régime des pensions des fonctionnaires (P.B. 1976, No 45); l'ordonnance sur les prestations de veuve et d'orphelin (P.B. 1965, No 195); et l'ordonnance sur les sureffectifs (P.B. 1983, No 85).

B. Assurance médicale, maladie et maternité

48. Pour le secteur privé, les soins médicaux et les prestations en cas de maladie et de maternité sont régis par l'ordonnance de 1966 sur l'assurance médicale. D'une façon générale, sont couvertes les personnes qui sont employées en vertu d'un contrat de travail, ou qui exécutent du travail à forfait. Les personnes suivantes ne sont pas assurées :

- a) Les salariés dont le salaire journalier est supérieur au salaire journalier maximum fixé par la loi;
- b) Les travailleurs indépendants;
- c) Les domestiques;
- d) Les travailleurs à domicile;
- e) Le capitaine et l'équipage des navires;
- f) Certaines catégories de travailleurs occasionnels;
- g) Les fonctionnaires publics.

49. Les salariés ont droit à des soins médicaux pendant un délai de deux ans après la cessation de leur contrat de travail. Les prestations maladie et maternité s'élèvent à 90 p. 100 du salaire journalier du salarié pour les soutiens de famille, et à 70 p. 100 pour ceux qui ne sont pas soutiens de famille. Les employeurs sont tenus de verser à la Caisse d'assurance maladie une cotisation annuelle qui représente actuellement 7 p. 100 du salaire de chaque salarié.

50. Les salariés du secteur public continuent de percevoir le montant intégral de leur salaire pendant leur congé de maladie et sont remboursés à 90 p. 100 de leurs frais médicaux. Les fonctionnaires publics dont le salaire est inférieur à un certain montant ont droit au traitement médical et chirurgical gratuit.

/...