



Conseil Economique
et Social

Distr.
GENERALE

E/1984/6/Add.20
19 août 1988

FRANCAIS
Original : ANGLAIS

Première session ordinaire de 1989

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*

[2 février 1988]

* Le présent document contient des renseignements sur l'application des articles 6 à 9 du Pacte au Royaume des Pays-Bas. La seconde partie du rapport initial, concernant les Antilles néerlandaises, figure dans le document E/1984/6/Add.14, que le Comité a examiné à sa première session (voir E/C.12/1987/SR.5 et 6).

PARTIE A - LES PAYS-BAS

I. Période sur laquelle porte le présent rapport

1. Le présent rapport sur les mesures adoptées et les progrès accomplis en vue d'assurer le respect des droits reconnus dans les articles 6, 7, 8 et 9 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, porte sur la période allant de l'entrée en vigueur du Pacte pour le Royaume des Pays-Bas (11 mars 1979) à la fin de l'année 1983. On y trouvera également certaines informations concernant des faits plus récents.

II. Article 6 : Droit au travail

A. Principales lois concernant le droit au travail

2. La Constitution révisée des Pays-Bas, qui est entrée en vigueur en 1983, contient, dans le chapitre consacré aux droits fondamentaux, une disposition stipulant que le gouvernement est chargé de promouvoir un emploi suffisant (article 19, paragraphe 1).

3. Cette disposition est une indication de ce qu'on peut attendre du gouvernement et de ce qu'il devrait être censé pouvoir faire. La référence à un emploi suffisant implique une certaine limite minimum qui dépendra des possibilités concrètes existant au moment considéré et des circonstances économiques, sociales et politiques entrant en ligne de compte.

4. L'article 19 ne confère donc pas un droit légal à l'emploi; il indique plutôt le sens dans lequel l'action gouvernementale doit s'orienter.

5. L'âge minimum d'admission à l'emploi est 16 ans. Les dérogations possibles sont de deux ordres.

- a) Travaux légers effectués par des adolescents de 14 et 15 ans qui sont inscrits dans un établissement d'enseignement.
- b) Travaux non industriels, légers en soi, comparables par exemple à la participation à des programmes de radio et de télévision.

6. Il n'y a pas d'âge maximum légal pour le droit à un emploi rémunéré. Toutefois, la plupart des conventions collectives stipulent que le contrat de travail prendra fin automatiquement à l'âge de 65 ans révolus ou définissent le "salarié" comme étant une personne de moins de 65 ans. Telle est également la pratique normale suivie lorsqu'aucune convention collective n'est en vigueur.

7. Les personnes bénéficiaires de prestations en vertu de la législation de sécurité sociale peuvent effectuer un travail (non rémunéré) sous réserve de certaines conditions. Un nombre de plus en plus grand de personnes font du bénévolat, participent à des projets communautaires et à des projets d'emploi pour les chômeurs tout en continuant à percevoir des prestations. Un projet de loi relatif à l'emploi non rémunéré des bénéficiaires de prestations a été élaboré pour empêcher les abus. Il prévoit, entre autres choses, l'établissement de commissions régionales d'évaluation, qui seront habilitées

à décider, sur la base de critères énoncés dans le projet de loi, si un bénéficiaire a le droit d'accomplir certaines formes de travail non rémunéré. Le projet de loi réglemente également la situation juridique des bénéficiaires se livrant à un travail de ce genre. Pour le moment, le projet de loi vise seulement le cas des personnes recevant une allocation de chômage qui prennent un emploi non rémunéré, mais il prévoit également la possibilité que d'autres catégories de bénéficiaires soient autorisées à effectuer un travail non rémunéré.

8. S'agissant des citoyens non néerlandais qui ne sont pas ressortissants d'un Etat membre de la Communauté européenne, un employeur doit généralement obtenir un permis de travail avant de les engager. Ce permis doit être demandé conjointement par l'employeur et le salarié. Les demandes ne seront prises en considération que si le salarié est titulaire ou a demandé la délivrance d'un permis de résidence valide lui donnant le droit de travailler aux Pays-Bas (loi de 1978 sur l'emploi des travailleurs étrangers).

Un salarié non ressortissant d'un Etat membre de la Communauté européenne qui a été légalement employé aux Pays-Bas pendant une période ininterrompue de trois ans, qui habite les Pays-Bas et qui est titulaire d'un permis de résidence valide est fondé à se faire délivrer une attestation lui donnant le droit de travailler sans permis en n'importe quel endroit des Pays-Bas.

Un permis de travail n'est pas non plus requis si l'intéressé, titulaire d'un permis de résidence permanent, s'est vu accorder le statut de réfugié ou bénéficie d'un permis de séjour de durée indéterminée.

9. Les femmes bénéficient du même droit au travail que les hommes (voir la section B1 concernant la loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi). Lorsqu'une municipalité néerlandaise a indiqué dans un rapport que sa politique de recrutement serait fondée sur une limite maximum de 50 heures par couple, elle a été reprimandée par le gouvernement central car/cette politique aurait, en pratique, limité le droit des femmes au travail. De surcroît, cette politique a été jugée incompatible avec une disposition de la loi sur l'égalité des chances qui interdit la discrimination indirecte. Vu les conditions actuelles du marché du travail aux Pays-Bas, le nombre de femmes occupant un emploi rémunéré hors de leur foyer est peu élevé. De nombreuses femmes mariées ne cherchent pas un emploi avant un certain âge. Étant donné l'écart entre les carrières des époux et la faible contribution des femmes au revenu de la famille qui en résulte, la réglementation susmentionnée aurait placé de facto les femmes dans une situation désavantageuse.

10. En vertu de la loi sur l'emploi des personnes atteintes d'une incapacité, 2 % des emplois disponibles dans les entreprises doivent être réservés à celles-ci (le projet de loi sur l'emploi des personnes handicapées, qui doit être bientôt présenté, portera même ce pourcentage à 5 %). La loi n'est cependant pas appliquée sans difficultés. Le projet de loi sur l'emploi des personnes handicapées que le Parlement examine actuellement contient des règles destinées à améliorer les chances d'emploi des handicapés.

B1. Droit au libre choix du travail

11. Le paragraphe 3 de l'article 19 de la Constitution reconnaît le droit de tous les Néerlandais au libre choix de leur travail, sous réserve des restrictions établies par la loi ou en vertu de la loi.

12. La Constitution contient une disposition interdisant l'application de critères injustifiés aux nominations à des emplois dans la fonction publique ("Tous les Néerlandais sont également admissibles aux emplois publics", article 3). Des conditions de compétences et d'aptitudes peuvent être exigées, sous réserve d'être fonctionnelles (c'est-à-dire qu'elles doivent être liées à un emploi ou à une catégorie d'emplois précis et essentielles à l'accomplissement de la tâche considérée). L'article 3 n'empêche pas les non-ressortissants d'être nommés à des emplois publics.

13. L'article 3 développe sur certains points la disposition de la Constitution relative à la non-discrimination (article premier), aux termes de laquelle : "Toutes les personnes se trouvant aux Pays-Bas sont, dans des cas égaux, traitées de façon égale. Aucune discrimination fondée sur la religion, la conviction, l'opinion politique, la race, le sexe ou tout autre motif quel qu'il soit ne sera permise". Ces dispositions de la Constitution s'appliquent principalement aux rapports entre l'Etat et les citoyens. Toutefois, il est possible aux tribunaux d'autoriser l'application "horizontale" d'une disposition (c'est-à-dire entre les citoyens seulement). En ce qui concerne la discrimination fondée sur la race, la loi autorise l'application horizontale en vertu de l'article 429 (quater) du code pénal.

14. La loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi, qui est en vigueur depuis le 15 mars 1980, et la loi du 2 juillet 1980 sur l'égalité des chances dans la fonction publique, interdisent toute discrimination entre les hommes et les femmes fondée sur le sexe en ce qui concerne : le recrutement et le choix; la signature d'un contrat de travail; les conditions d'emploi; la formation en cours d'emploi; l'avancement et le licenciement. Indépendamment de cette discrimination directe entre les hommes et les femmes, il est également illicite de pratiquer une discrimination indirecte, c'est-à-dire une forme de traitement qui n'est pas directement liée à la différence de sexe mais qui, en pratique, désavantage un sexe ou l'autre. On trouve un exemple de ce type de discrimination directe dans la notion de "soutien de famille". L'application de ce principe dans le cas du recrutement et du licenciement pourrait fort bien jouer souvent au détriment des femmes car, dans la situation actuelle du marché du travail, ce sont généralement les hommes qui sont les soutiens de famille. De même, il est interdit de faire une différence entre personnes mariées et non mariées en matière de recrutement et de licenciement (code civil, article 1637 ij).

15. Dans le cas des demandes d'emploi, la loi précise que les employeurs doivent indiquer dans leurs offres d'emploi que celles-ci sont ouvertes à la fois aux hommes et aux femmes (par exemple en faisant suivre la mention de l'emploi en question des lettres "H/F"). Cette exigence ne vaut pas cependant pour les postes qui ne peuvent être pourvus que par les membres d'un seul sexe, par exemple, s'agissant de chanteurs, soprano ou basse.

16. Les lois sur l'égalité des chances permettent que la préférence soit donnée temporairement aux femmes afin d'éliminer les inégalités existantes entre celles-ci et les hommes. Conformément à la loi sur l'égalité des chances dans la fonction publique, le Ministre de l'intérieur a adressé à ses collègues une circulaire les invitant à donner à titre temporaire la préférence aux femmes si des candidats des deux sexes de même mérite postulaient un emploi particulier, les femmes étant sous-représentées dans certains départements ministériels.

17. L'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe est examinée plus en détail sous les points B 4), B 5) et III. A ce stade, nous traiterons des procédures instituées en vertu de la loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi. Pour commencer, il existe une Commission de l'égalité des chances devant laquelle les plaintes faisant état d'une inégalité de traitement peuvent être portées. La Commission est tenue d'adresser une recommandation au plaignant ainsi qu'à l'employeur après avoir procédé à une enquête impartiale. Si cette procédure ne permet pas de régler la question, le plaignant peut alors soumettre l'affaire à un tribunal avec la recommandation de la Commission. Si le tribunal déclare la plainte fondée, l'employeur est tenu d'accorder l'égalité de traitement au plaignant. Un plaignant peut également saisir directement les tribunaux, sauf dans le cas de plaintes faisant état d'une inégalité de rémunération (voir sous le point III A).

18. Les fonctionnaires relèvent des dispositions de la loi sur l'égalité des chances dans la fonction publique et peuvent soumettre leurs plaintes éventuelles à une commission nommée en vertu de la loi.

19. Un projet de loi sur l'égalité des chances a été élaboré dans le but d'interdire toute discrimination injustifiée fondée sur le sexe, l'homosexualité, la situation matrimoniale ou les circonstances familiales, dans les relations sociales et économiques entre le gouvernement et le public, et entre particuliers. Ce projet en est encore au stade de l'examen par plusieurs organes consultatifs.

20. Toute stipulation d'une convention collective (voir le point III ci-après) en vertu de laquelle un employeur est tenu d'employer (ou de ne pas employer) exclusivement des travailleurs d'une race, d'une religion ou d'une conviction politique particulière ou membres d'une association particulière est nulle.

B2. Politiques et techniques propres à assurer un développement économique, social et culturel constant

21. La Direction générale de la main-d'œuvre du Ministère des affaires sociales et de l'emploi est chargée de veiller à l'utilisation optimale des ressources humaines sur le marché du travail. Le principal souci du gouvernement est de faire en sorte que tous ceux qui sont capables de travailler et désireux de le faire puissent trouver un emploi correspondant à leurs aptitudes particulières et à leurs voeux. Sa politique est axée sur la répartition du travail et la création d'emplois. En ce qui concerne le premier objectif, la retraite anticipée, le travail à temps partiel et la réduction des heures de travail sont autant de questions qui retiennent son attention (voir III ci-après). En ce qui concerne la création d'emplois, le gouvernement a mis en route un certain nombre de projets d'emploi spéciaux (notamment dans l'industrie du bâtiment), en accordant une attention particulière aux chômeurs de longue durée, aux jeunes et aux femmes.

22. Les chômeurs qui souhaitent s'établir à leur compte peuvent demander une aide au titre du Programme spécial du gouvernement en faveur des travailleurs indépendants. En vertu de ce programme, les intéressés peuvent obtenir un prêt et, sous réserve de certaines conditions, un complément de revenu pour une période maximum de 18 mois. Il existe, pour les femmes qui souhaitent monter leur propre affaire, un programme distinct leur permettant d'obtenir du gouvernement un prêt sans intérêt.

23. En principe, le gouvernement agit en partant du principe que les minorités tireront le meilleur parti possible des mesures accessibles à la société dans son ensemble. S'il s'avère que ces mesures ne sont pas faites pour répondre aux besoins de ces minorités ou le sont insuffisamment, soit elles seront adaptées en conséquence, soit l'adoption de mesures destinées à des groupes spécifiques sera envisagée (à savoir instruments supplémentaires ou critères spéciaux).

B3. Mesures visant à assurer la meilleure organisation possible du marché du travail

24. Il existe sur tout le territoire des Pays-Bas un certain nombre de bureaux de placement relevant du Ministère des affaires sociales et de l'emploi, qui sont chargés d'harmoniser l'offre et la demande de travailleurs sur les divers marchés du travail régionaux et de district. Ils ne travaillent pas en sens unique et consacrent autant d'attention aux employeurs qu'aux salariés. Aucun droit n'est acquitté en cas de placement. Les activités de placement relèvent des dispositions de la loi relative aux services de placement. La fourniture de services dans ce domaine (sur une base commerciale ou non) sans l'autorisation du Ministère des affaires sociales et de l'emploi est interdite.

25. Le placement des demandeurs d'emploi mentalement et physiquement handicapés est régi par la loi relative aux services de placement des personnes handicapées.

26. En vue de coordonner la politique économique et financière du gouvernement, l'Office central de planification (qui fait partie du Ministère des affaires économiques) publie chaque année une étude macro-économique et un plan économique central. En outre, l'Office fournit des données fondées sur les recherches universitaires concernant les incidences économiques des mesures gouvernementales dans les divers secteurs où s'exerce l'action des pouvoirs publics.

27. Le Bureau central de statistiques (qui relève lui aussi du Ministère des affaires économiques) est chargé de la collecte, du traitement et de la publication des données statistiques à des fins pratiques ou théoriques.

28. Afin d'adapter avec autant d'efficacité que possible la politique de l'emploi aux besoins spécifiques des minorités, le Ministère des affaires sociales et de l'emploi a ordonné que des recherches soient faites sur la situation de chaque groupe minoritaire sur le marché du travail.

B4. Orientation technique et professionnelle et programmes de formation

29. Il existe aux Pays-Bas 27 centres de formation technique et 6 centres d'orientation professionnelle pour les adultes gérés par le gouvernement, qui dispensent une formation de jour financée par le gouvernement à l'intention des hommes et des femmes qui sont au chômage ou menacés de chômage. Les personnes assistant à ces cours reçoivent une allocation tenant lieu de salaire ou d'allocation de chômage.

30. Dans certaines circonstances, le gouvernement aidera une société qui assure une formation en cours d'emploi en prenant à sa charge une partie des salaires et des frais de formation des intéressés. Ces programmes de formation doivent concerter :

- a) Les personnes travaillant dans la société en question qui reçoivent la formation indispensable pour leur permettre de conserver leur emploi dans celle-ci;
- b) Les personnes recrutées par la société en question qui doivent être formées en vue d'acquérir les compétences requises pour l'emploi considéré;
- c) Les personnes devant faire l'objet d'une mesure de compression de personnel prise avec l'assentiment du bureau local de placement auxquelles la société donne au préalable une formation afin d'améliorer leurs chances de trouver un nouvel emploi;
- d) Les personnes sans formation qui sont autorisées à utiliser les services et installations de formation d'une société même si elles ne sont pas employées par celle-ci.

31. En outre, le Gouvernement apporte dans certains cas un soutien financier aux personnes qui suivent des cours, soit directement, soit par correspondance, dans un établissement agréé. En pareil cas, il faut qu'il existe un besoin effectif de formation, que la formation renforce directement les chances des intéressés de trouver un emploi et que ceux-ci soient aptes à suivre la formation en question.

32. En 1979, deux centres de formation ont été créés à l'intention des personnes physiquement handicapées âgées de 16 à 40 ans. La formation est gratuite et les diverses prestations auxquelles les stagiaires ont droit continuent à leur être versées pendant toute la durée du cours.

33. Un certain nombre de mesures spécifiques ont été prises en faveur des jeunes chômeurs. On porte une attention spéciale aux membres des minorités ethniques et aux jeunes filles.

34. Les employeurs ne sont pas autorisés à pratiquer une discrimination fondée sur le sexe lorsqu'ils assurent une formation (Code civil, article 1637 ij).

B5. Protection contre le licenciement arbitraire

35. Le Code civil contient des dispositions concernant les diverses manières dont un contrat de travail peut être résilié. La règle concernant la résiliation unilatérale du contrat est cependant remplacée par le décret de 1945 portant attribution de pouvoirs spéciaux en matière de relations du travail, qui interdit à un employeur ou à un salarié de mettre fin à une relation contractuelle sans l'assentiment du directeur du bureau local de placement. L'interdiction concernant le licenciement ne joue pas, toutefois, si aucun préavis n'a à être donné pour résilier le contrat. C'est le cas par exemple si un contrat de travail est résilié pour une raison impérieuse (dont l'autre partie doit être informée sans délai). Le Code civil précise

un certain nombre de raisons "impérieuses" (par exemple s'il s'avère que le salarié n'a pas l'aptitude ou les compétences requises pour l'emploi pour lequel il a été engagé, s'il perd la confiance de son employeur à la suite d'un vol, d'un détournement de fonds, d'une tromperie ou d'autres infractions, s'il endommage les biens de son employeur sans raison, délibérément ou au mépris des avertissements, ou les expose à un grave danger). Un certain nombre d'autres cas ont également été reconnus par les tribunaux comme constituant des raisons impérieuses.

36. Il ne peut être établi aucune distinction entre les sexes ou entre personnes mariées et non mariées lorsqu'il est mis fin à un contrat de travail (Code civil, article 1637 ij).

37. Un employeur n'est pas autorisé à licencier un salarié pendant la maladie, le service militaire ou la grossesse de l'intéressé et au cours des 12 semaines suivantes (Code civil, article 1639 h). Le licenciement est autorisé si un salarié est malade pendant plus de deux ans.

38. En vertu d'un projet de loi concernant les activités syndicales officielles au sein de l'entreprise, l'employeur n'a pas le droit de licencier un dirigeant syndical (voir IV ci-après) ou une personne qui a exercé cette charge pendant au moins 12 mois, dans les deux ans suivant la fin de leur mandat, sans l'assentiment préalable d'un tribunal cantonal. Si le projet de loi est adopté, tant le dirigeant syndical que l'association dont l'employeur fait partie pourront exiger que cette obligation soit respectée.

39. En vertu de la loi relative aux conseils d'entreprise, un employeur n'a pas le droit de licencier une personne qui est membre d'un conseil d'entreprise ou d'un comité de conseil d'entreprise visé dans ses dispositions. Il y a trois exceptions : a) le salarié peut accepter son licenciement par écrit; b) le licenciement est dû à une raison impérieuse dont le salarié a été informé sans délai; c) il a été mis fin à l'emploi en raison de la cessation des activités de l'entreprise ou de la section de celle-ci dans laquelle le salarié était employé.

40. La loi relative à la notification du licenciement collectif oblige un employeur qui se propose de licencier au moins 20 salariés dans un délai de trois mois à en donner notification aux syndicats concernés et au directeur du bureau local de placement. Afin de ménager le temps nécessaire pour enquêter sur les possibilités de l'entreprise en question de poursuivre ses activités sans réduction d'effectifs, les demandes d'approbation de licenciement collectif ne sont examinées qu'un mois après la notification.

41. Les fonctionnaires ne peuvent pas présenter eux-mêmes leur démission mais le gouvernement en sa qualité d'employeur est tenu de mettre fin à leurs fonctions sur demande, sous réserve de l'accomplissement de certaines conditions (par exemple le remboursement des frais de formation).

42. Le dépôt d'une plainte devant la Commission de l'égalité des chances en matière d'emploi ou l'institution d'une procédure pour cause d'inégalité de traitement ne constituent pas des motifs de licenciement.

B6. Protection contre le chômage

43. Le Conseil économique et social (organe consultatif représentant les intérêts gouvernementaux, patronaux et syndicaux) a établi un code de conduite destiné à assurer la protection des intérêts des salariés en cas de fusion de sociétés. Les syndicats concernés, la Commission des fusions d'entreprises et le Ministre des affaires économiques doivent être informés de toutes les fusions envisagées.

C. Renseignements disponibles, d'ordre statistique ou autre sur le niveau de l'emploi, etc.

44. Le tableau ci-après donne les taux de chômage pour la période 1980-1983. Les chiffres sont fondés sur la définition du chômage valable à l'époque.

Chômage enregistré; taux annuel

	1980	1981	1982	1983
			(x 1 000)	
Chômeurs : hommes	149.0	262.1	376.2	471.9
femmes	88.0	123.2	165.5	206.9
hommes et femmes	248.0	385.3	541.7	678.8
(en pourcentage de la main-d'œuvre totale)				
Chômeurs : hommes	4.4	7.0	10.0	12.4
femmes	5.3	6.9	8.7	10.3
hommes et femmes	4.6	7.0	9.6	11.7

III. Article 7 : Droit à des conditions de travail justes et favorables

A. Rémunération

45. En principe, les parties sont libres de fixer le niveau des salaires. Des dérogations sont apportées à cette règle par la loi sur le salaire minimum et l'indemnité minimum de congé et par le décret sur le salaire minimum des jeunes, qui prévoient des salaires minimums au-dessous desquels les parties ne sont pas autorisées à descendre. En outre, il existe une législation spécifique pour la fixation des salaires dans le secteur subventionné et le secteur de l'assurance sociale. Le salaire minimum est ajusté tous les six mois par le Ministre des affaires sociales et de l'emploi. S'agissant du salaire minimum des jeunes, les salariés âgés de 15 à 23 ans ont droit au salaire minimum légal, déduction faite d'un certain pourcentage pour chaque année qui leur manque pour atteindre l'âge de 23 ans.

46. La loi sur le salaire minimum et l'indemnité minimum de congé s'applique, aux Pays-Bas, aux salariés qui travaillent plus du tiers de la durée de travail normal. Si le travail n'est pas exécuté aux Pays-Bas mais que l'employeur est néerlandais (ou s'il s'agit d'un employeur étranger ayant un établissement ou un représentant permanent aux Pays-Bas), cette règle s'applique si le salarié est résident des Pays-Bas. La Cour suprême a statué qu'elle ne s'applique pas si le salarié n'a pas sa résidence principale aux Pays-Bas et n'est donc pas concerné par le niveau de vie et les niveaux des prix aux Pays-Bas.

47. Si un salarié ne peut travailler pour cause de maladie ou d'accident, il a en principe le droit de recevoir un salaire pendant un délai limité (Code civil, article 1638 c). Si cependant le salarié bénéficie de prestations en vertu de la législation de sécurité sociale (voir article 9) ou reçoit des indemnités d'une caisse d'assurance maladie à laquelle il est tenu d'être affilié par le fait ou à l'occasion de son contrat de travail, son salaire pourra être réduit d'un montant correspondant.

48. Une convention collective est une convention entre un ou plusieurs employeurs ou une ou plusieurs associations d'employeurs pleinement habilités et une ou plusieurs associations de salariés pleinement habilités, qui énonce principalement ou exclusivement les conditions d'emploi à respecter dans un contrat de travail. Toutes conditions, dont un employeur et un salarié sont convenus, qui ne sont pas conformes aux dispositions d'une convention collective obligatoire à l'égard des deux parties, sont nulles et de nul effet (loi relative aux conventions collectives, article premier et article 12). Il y a à l'heure actuelle environ 800 conventions de ce genre en vigueur.

49. Le Ministre des affaires sociales et de l'emploi est habilité à déclarer que les dispositions d'une convention collective sont d'application générale. Ces dispositions deviennent alors obligatoires à l'égard de tous les employeurs et de tous les salariés pour les contrats de travail qui, en vertu de la nature de l'emploi auquel ils se réfèrent, entrent ou entreraient dans le champ d'application de la convention collective.

50. La loi sur le salaire minimum et l'indemnité minimum de congé (mentionnées au paragraphe 45) donne à tout salarié qui travaille plus du tiers de la durée de travail normal le droit de bénéficier d'une indemnité minimum de congé de 7,5 % de son salaire, payable par l'employeur. En outre, il existe un droit à indemnité de congé pour les prestations versées en vertu de la loi sur les prestations de maladie et de la loi sur l'assurance chômage (voir section V) aussi longtemps que le contrat de travail n'a pas été résilié. Le pourcentage de 7,5 ne s'applique qu'à la part de la rémunération, majorée des prestations spécifiées ci-dessus, qui n'est pas supérieure au triple du salaire minimum légal.

51. Les conventions collectives précisent généralement si et dans quelle mesure les heures supplémentaires sont rémunérées par une majoration de salaire ou par un repos compensateur. Si elles ne le font pas, les intéressés doivent convenir d'une solution équitable et raisonnable.

Voir l'annexe I pour les données statistiques.

52. En vertu de la loi sur l'égalité de rémunération, les hommes et les femmes faisant un travail de valeur égale ou presque égale ont droit à la même rémunération. Les différences de rémunération ne sont autorisées que s'il y a des différences dans le degré d'importance des travaux effectués. Les plaintes peuvent être soumises à la Commission de l'égalité des chances en matière d'emploi (voir section II). Les réclamations concernant l'inégalité de rémunération ne peuvent être formulées directement devant les tribunaux mais doivent d'abord être soumises à la Commission.

53. Là encore, les fonctionnaires peuvent saisir la Commission de l'égalité des chances dans la fonction publique.

54. De prime abord , les statistiques sembleraient indiquer que les femmes sont sous-payées. En moyenne, elles gagnent moins que les hommes. Les raisons de cette différence s'expliquent notamment par le fait que a) la population féminine active est plus jeune que la population masculine et que les jeunes gagnent généralement moins que les personnes plus âgées; b) il y a proportionnellement plus de femmes que d'hommes dans les emplois subalternes et moins dans les emplois des catégories plus élevées. Si on compare les salaires au niveau des emplois occupés, la différence est bien moindre.

55. Au nombre des facteurs expliquant pourquoi, au même niveau d'emploi, les femmes gagnent moins que les hommes, on peut citer le fait que a) de nombreuses femmes interrompent leur carrière et la reprennent plus tard, si bien qu'elles ont moins d'années de service et également moins d'expérience que les hommes; b) les hommes reçoivent souvent un complément de salaire pour des travaux pénibles ou salissants; et c) la loi relative à l'égalité de rémunération n'est pas suffisamment respectée.

56. La détérioration de la situation économique s'est traduite par un déclin du pouvoir d'achat de presque toutes les catégories de revenus depuis 1979. On escompte maintenant une stabilité ou même une progression du pouvoir d'achat pour la plupart des catégories de revenus. Ces dernières années ont été marquées par un important freinage des salaires (parfois en échange d'une réduction des heures de travail) pour rétablir la rentabilité des sociétés et favoriser la redistribution du travail. La politique de freinage des salaires doit être poursuivie dans les secteurs public et subventionné.

B. Sécurité et hygiène du travail

57. Une nouvelle loi, la loi sur les conditions de travail, est appliquée progressivement sur une période qui durera huit ans pour remplacer un certain nombre de lois anciennes telles que la loi de 1934 sur la sécurité dans l'industrie. Les premières mesures prévues par la loi sont entrées en vigueur pour l'industrie le 1er janvier 1983. Compte tenu du fait que, sur bien des points, la loi va beaucoup plus loin que ce qui existait jusqu'alors, il n'a pas été possible de faire en sorte qu'elle s'applique d'emblée à tous les salariés des Pays-Bas en même temps.

58. Pour le moment, la loi ne s'appliquera qu'aux sociétés, institutions et fondations privées, etc. à l'exception de celles qui travaillent dans le secteur des transports. Deux règlements d'administration publique prévoyant que les fonctionnaires (y compris le personnel militaire du Ministère de la défense) relèveront de la loi sur la compétence administrative, entreront bientôt en vigueur.

59. Il existe en outre des textes régissant la sécurité du travail dans des secteurs industriels particuliers, telle la loi sur le travail dans des conditions de tension excessive et la loi sur les matériels dangereux.

60. Tous ces textes peuvent être considérés comme découlant du paragraphe 2) de l'article 19 de la Constitution (mentionné dans la section II A ci-dessus). Il convient de noter que le groupe de personnes visé dans ce paragraphe, à savoir "ceux qui travaillent", par exemple, est plus large que celui qui recouvre le terme "salariés", puisqu'il englobe les travailleurs indépendants. Le gouvernement est d'avis que le paragraphe 2) de l'article 19 de la Constitution ne s'applique pas aux fonctionnaires, car ils sont régis

par une disposition spéciale, l'article 109 de la Constitution, qui dispose que la loi règle le statut des fonctionnaires et fixe des règles relatives à leur protection dans le travail et à la participation.

61. Le décret relatif à l'emploi des jeunes contient des dispositions visant à empêcher les jeunes de subir des dommages physiques ou mentaux.

62. Ce sont les inspections du travail et, dans les ports, les inspections du travail portuaire, qui relèvent toutes deux du Ministère des affaires sociales et de l'emploi, qui sont chargées de coopérer à l'application de la loi sur les fabriques (relative au repos, aux loisirs et à la limitation des heures de travail, voir D ci-après) et de la réglementation en matière de sécurité et d'hygiène du travail et de contrôler cette application.

63. Dans la nouvelle loi sur les conditions de travail, un rôle important est réservé aux conseils d'entreprise (voir section IV ci-après). Ces organes peuvent être consultés sur certaines questions et le sont obligatoirement pour d'autres, et leur consentement est nécessaire pour la mise au point, l'amendement ou le retrait d'un règlement en matière de sécurité, de santé ou de protection du travail.

64. La loi sur les conditions de travail oblige les sociétés ayant plus de 100 salariés à établir des rapports annuels sur les conditions de travail dans l'entreprise et sur les améliorations apportées; ces rapport sont examinés par le conseil d'entreprise. Un conseil consultatif national où les syndicats, les organisations patronales et le gouvernement sont représentés, a été institué pour donner des avis touchant l'amélioration des conditions de travail au Secrétaire d'Etat aux affaires sociales et à l'emploi.

Voir l'annexe 2 pour les données statistiques.

C. Egalité des chances de promotion

65. Là encore, la loi sur l'égalité des chances, l'article premier de la Constitution et l'article 429 du Code pénal s'appliquent.

66. Un grand nombre de conventions collectives contiennent des dispositions prévoyant que les salariés pourront suivre une formation professionnelle (y compris une formation supplémentaire) tout en continuant à percevoir un salaire lorsque la formation est liée à la situation et aux fonctions du salarié concerné. Plusieurs conventions collectives contiennent des dispositions en vertu desquelles les membres des conseils d'entreprise peuvent prendre part à des cours de formation en touchant l'intégralité de leur salaire. Dans certains cas, il est également prévu que les salariés peuvent toucher leur salaire tout en prenant part à des activités éducatives de nature différente n'ayant pas de lien direct avec leur situation ou leurs fonctions. En outre, un nombre considérable de conventions collectives contiennent des dispositions permettant aux salariés plus âgés de prendre part à des activités éducatives de préretraite.

Voir également les observations formulées aux paragraphes 52 et 54.

67. Les minorités sont également fortement surreprésentées dans les catégories professionnelles les moins élevées, en particulier dans l'industrie manufacturière, l'hôtellerie et la restauration et les entreprises de nettoyage. Il y a eu ces dernières années une augmentation très nette du nombre de services destinés aux travailleurs étrangers qui ne parlent pas le néerlandais ou le parlent mal.

D. Repos, loisirs, limitation de la durée de travail et congés payés

68. L'article 1638 bb du Code civil dispose :

- 1) Les employeurs accordent chaque année à leurs salariés un congé dont la durée est égale à au moins trois fois le nombre convenu de jours de travail par semaine.
- 2) En ce qui concerne les jeunes salariés, la durée du congé est égale à au moins quatre fois le nombre stipulé de jours de travail par semaine.

(La clause 2 vise les salariés âgés de moins de 18 ans).

69. Le paragraphe 2 de l'article 1638 hh dispose :

Un salarié a droit à son salaire pendant qu'il prend le congé qui lui est dû.

70. Les indemnités minimum de congé ont été examinées au point A. La plupart des conventions collectives, toutefois, prévoient un congé plus long que le minimum légal.

71. La loi de 1919 sur les fabriques précise pendant combien de temps et à quelles heures certains groupes de salariés sont autorisés à travailler. Sur la base de cette loi, un certain nombre de décrets contenant des dispositions spécifiques concernant les heures de travail ont été édictés. Un certain nombre d'autres lois contiennent également des dispositions concernant la durée et les heures de travail, telles que la loi relative aux heures de conduite et la loi relative aux dockers.

72. On trouve dans la loi sur les fabriques des dispositions spéciales concernant les heures de travail et les périodes de repos des jeunes.

73. Le Parlement a été saisi d'un projet de loi portant modification de la loi sur les fabriques, en vertu duquel les femmes salariées pourront être employées dans certaines conditions à un travail de nuit sous réserve d'une autorisation délivrée par l'Inspection du travail.

74. Jusqu'en 1983, presque toutes les industries travaillaient 40 heures par semaine. Plus récemment, des négociations ont été menées en vue de redistribuer le travail grâce à des mesures telles que la réduction des heures de travail, et un certain nombre de secteurs industriels ont désormais institué une semaine de 38 ou 39 heures de travail (en moyenne). En outre, il y a eu ces dernières années une augmentation sensible du nombre de personnes occupant des emplois à temps partiel, surtout des femmes. Compte tenu de la nécessité de redistribuer l'emploi et du fait que le travail

à temps partiel peut dans certains cas assurer aux femmes une égalité des chances plus grande, le gouvernement est d'avis que le travail à temps partiel doit être encouragé.

Pour le congé voir A et D, paragraphe 68.

75. En général, il n'est pas permis de travailler le dimanche (article 22 de la loi sur les fabriques et article 1638 W du Code civil). Cette règle souffre cependant de nombreuses exceptions. Les fêtes chrétiennes les plus importantes sont considérées comme des dimanches.

76. Vu le nombre grandissant de salariés originaires de pays non chrétiens venus travailler aux Pays-Bas ces dernières années, des problèmes risquent de se poser sur ce point. Le 30 mars 1984 la Cour suprême a rendu un arrêt (AB 1984, No 366) concernant une salariée turque qui avait demandé à prendre congé le jour d'une fête islamique. Sa demande avait été refusée et lorsqu'elle n'est pas venue travailler ce jour-là, elle a été licenciée. La Cour suprême a statué que : "D'une manière générale, on ne peut insister pour qu'un salarié fasse acte de présence s'il a demandé en temps voulu, et en précisant les raisons de sa demande, à bénéficier d'un jour de congé pour célébrer une fête religieuse qui a de l'importance pour lui".

77. Les inspections du travail jouent également un rôle à cet égard. Elles sont tenues de donner leur accord en ce qui concerne les heures supplémentaires et de se rendre régulièrement dans les entreprises pour vérifier que les règlements concernant les heures de travail et les périodes de repos sont respectés.

78. La loi sur les fabriques contient des dispositions spéciales en ce qui concerne les maisons de santé, etc. On trouve des dispositions supplémentaires à ce sujet dans les règlements d'administration publique et les conventions collectives.

79. Les horaires des travailleurs indépendants posent des problèmes en ce qui concerne la réduction des heures de travail. Les commerçants sont assujettis aux dispositions de la loi de 1951 sur les heures d'ouverture des magasins. Ceux-ci sont autorisés à rester ouverts 52 heures par semaine au maximum.

IV. Article 8 : droits syndicaux

A. Principales lois relatives aux droits syndicaux

80. L'article 8 de la Constitution dispose :

Le droit de s'associer est reconnu. Ce droit peut être limité par la loi dans l'intérêt de l'ordre public.

81. L'article 9 de la Constitution dispose :

- 1) Le droit de se réunir et de manifester est reconnu, sans préjudice de la responsabilité de chacun en vertu de la loi.
- 2) La loi peut fixer des règles en vue de la protection de la santé, dans l'intérêt de la circulation et pour combattre et prévenir les désordres.

Il n'existe pas de disposition constitutionnelle distincte relative aux syndicats.

82. Il y a également lieu de mentionner ici le paragraphe 2) de l'article 19 de la Constitution (voir sous l'article 6), qui dispose, entre autres, que la loi fixe des règles sur la participation. C'est le cas de la loi sur les conseils d'entreprise, en vertu de laquelle les entreprises employant au moins 100 personnes ou dans laquelle au moins 35 personnes travaillent plus du tiers des heures de travail normales sont tenues de créer un conseil d'entreprise, composé de membres directement élus par les salariés. La loi précise les cas dans lesquels les conseils d'entreprise sont habilités à faire des recommandations et ceux dans lesquels leur consentement est requis. En outre, un conseil d'entreprise a le droit d'avoir accès à certaines informations. Dans la fonction publique, le conseil d'entreprise a pour équivalent le Comité consultatif des agents de la fonction publique. Ce système est lui aussi fondé sur la loi relative aux conseils d'entreprise.

83. Bien que la liberté de fonder des syndicats en tant que forme spécifique d'association ne soit pas expressément prévue à l'article 8 de la Constitution, un certain nombre de lois n'en supposent pas moins l'existence de tels organes, par exemple :

La loi sur les conventions collectives du 24 décembre 1927;

La loi portant prorogation des conventions collectives du 25 mai 1937;

La loi relative à l'organisation de l'industrie, qui prévoit, entre autres, qu'un tiers des membres du Conseil économique et social doivent être nommés par les associations de salariés et un autre tiers par les associations d'employeurs, telles que désignées par le gouvernement.

B. Droit de former des syndicats et de s'y affilier

84. Toute personne a le droit de s'affilier à un syndicat de son choix. Toutefois, les individus ont également le droit de ne pas s'affilier à un syndicat. Cette liberté ne peut être restreinte que si une convention collective contient une clause obligeant l'employeur à n'embaucher que des travailleurs syndiqués (clause de closed-shop). Une clause de ce genre ne peut cependant être déclarée généralement obligatoire par le Ministre des affaires sociales et de l'emploi (loi relative aux conventions collectives (force obligatoire, article 2, paragraphe 5, alinéa c)).

85. La jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme permet de conclure que la Cour considère certaines formes de contraintes exercées pour amener quelqu'un à s'affilier (ou à rester affilié) à un syndicat comme inadmissible. La Cour cite deux cas :

- a) le fait que les salariés pourraient perdre leur emploi et donc leur moyen d'existence s'ils refusaient de s'affilier à un syndicat;
- b) le cas où la clause de closed-shop est entrée en vigueur après que les salariés eussent été embauchés.

C. Droit des syndicats de former des fédérations

86. Le gouvernement n'impose pas de restrictions à la formation des fédérations. En pratique, deux des plus importantes associations syndicales se sont organisées en fédération. Aucune limite n'est imposée non plus aux syndicats néerlandais qui souhaitent s'affilier à des organisations internationales. Certains l'ont d'ailleurs fait.

D. Droit des syndicats d'exercer librement leurs activités

87. Il faut aussi établir une distinction entre les négociations collectives relatives aux conditions d'emploi et les consultations de représentants au sein d'organes publics. Les négociations collectives relèvent du droit privé. Il n'y a aucune règle empêchant les organisations d'exercer librement leurs activités. La législation pertinente ne prévoit rien d'autre que les modalités nécessaires.

88. S'agissant des consultations de représentants, le degré de représentativité est un facteur capital. Pour participer à des consultations organisées portant sur des questions économiques et sociales et menées au sein d'un organe public, un syndicat doit être représentatif, c'est-à-dire qu'il doit être réputé représenter comme il convient un groupe particulier de salariés. Le degré de représentativité dépend :

- a) de l'importance des effectifs de l'organisation par rapport à ceux du groupe auquel ses membres appartiennent (c'est-à-dire degré d'organisation)
- b) de l'importance des effectifs de l'organisation par rapport à ceux des autres organisations du groupe en question (c'est-à-dire comparaison du degré d'organisation des divers syndicats qui recrutent leurs membres dans le même groupe).

89. La question de la représentativité est abordée dans la loi sur l'organisation de l'industrie (à propos du Conseil économique et social et des commissions des produits et de l'industrie), la loi sur les conseils d'entreprise (à propos des commissions d'industrie qui supervisent les conseils d'entreprise), la loi sur l'organisation de la sécurité sociale (à propos des caisses d'assurance du travail; voir sous III) et la loi sur les conditions de travail (à propos du Conseil consultatif des conditions de travail).

E. Droit de grève

90. La Charte sociale européenne a été ratifiée par le Royaume des Pays-Bas le 22 avril 1980. Le paragraphe 4 de l'article 6 de la Charte dispose :

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les parties contractantes reconnaissent :

Le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur.

S'agissant du paragraphe 4, les Pays-Bas ont formulé une réserve concernant les agents de la fonction publique.

91. Il n'y a pas par ailleurs dans la législation néerlandaise de dispositions spécifiques concernant le droit de grève. Un projet de loi tendant à réglementer la légitimité des grèves (projet de loi No 10.111) a été retiré en juin 1980 en raison de la ratification de la Charte sociale européenne.

92. La teneur de ce projet de loi, depuis son dépôt en 1969, a cependant inspiré la jurisprudence, et les précédents judiciaires ont exercé une influence importante en la matière. Ainsi, par exemple, la Cour de justice d'Amsterdam a déclaré en 1972 qu'une grève est en général licite sauf si les circonstances la rendent illicite. Cette décision allait directement à l'encontre de celle rendue antérieurement par la Cour suprême dans l'affaire PanHonLibCo, laquelle avait déclaré à cette occasion qu'en théorie une grève était une rupture de contrat et que l'incitation à la grève était donc en principe un acte illicite sauf si elle était justifiée par l'opinion juridique prévalente.

93. Dans un arrêt rendu le 7 mai 1976 (NJ 1977, 55) la Cour suprême a statué que, s'agissant d'une grève qui était organisée par un syndicat dans le but d'étayer les revendications des travailleurs en matière de salaires et autres conditions d'emploi, ce n'étaient pas seulement les grévistes et leurs sympathisants mais aussi les salariés disposés à travailler qui, en règle générale, n'auraient pas le droit de percevoir leur salaire. Dans le cas des autres types de grève, ce droit dépendrait des circonstances, la question clé étant de savoir si la grève concernait plus l'employeur ou les salariés.

F. Groupes spéciaux

a) Droits syndicaux

i) Fonctionnaires

94. L'article 8 de la Constitution accorde aux fonctionnaires, comme à tous les autres travailleurs, le droit de fonder des syndicats. Un fonctionnaire est libre de s'affilier ou non à un syndicat. Traditionnellement, le degré d'organisation tend à être assez élevé chez les fonctionnaires. Toutefois, un nombre relativement important d'entre eux sont membres d'associations qui ne sont pas affiliées à une des grandes fédérations syndicales.

95. En ce qui concerne les conditions d'emploi, il convient de noter que, strictement parlant, elles ne résultent pas de négociations entre l'employeur et les syndicats représentant les fonctionnaires, mais sont fixées par l'Etat, représenté par le Ministre de l'intérieur, après consultation avec les syndicats.

ii) Police

96. Les fonctionnaires de la police sont également libres de fonder des syndicats et de s'affilier ou non, comme ils l'entendent, à des syndicats. Les remarques ci-dessus concernant les conditions d'emploi s'appliquent également aux fonctionnaires de la police.

iii) Forces armées

97. Les membres des forces armées sont également autorisés à constituer des organisations représentatives. Il existe des organisations pour les soldats du contingent et pour les officiers, sous-officiers et caporaux engagés volontaires.

98. Les conditions d'emploi sont fixées dans leurs grandes lignes par le Ministre de l'intérieur après consultation des syndicats de fonctionnaires. Les aspects intéressant expressément les membres des forces armées sont réglés unilatéralement par le Ministre de la défense, après consultation des organisations représentant les forces armées au sein de l'organe consultatif central pour les questions intéressant les agents de la fonction publique.

99. Un règlement provisoire régissant les facilités consenties aux organisations représentatives des forces armées réglemente, entre autres choses, les congés et les exonérations de certaines obligations dont bénéficient les dirigeants de ces organisations.

b) Droit de grève

i) Fonctionnaires

100. Comme indiqué plus haut, lorsqu'il a ratifié la Charte sociale européenne, le Royaume des Pays-Bas a formulé une réserve en ce qui concerne le paragraphe 4 de l'article 6 (qui, entre autres choses, reconnaît le droit de grève) pour les agents de la fonction publique.

101. Les tribunaux ont toutefois reconnu, en principe, le droit des fonctionnaires de faire grève (voir par exemple Pres. Tribunal de district d'Amsterdam, 16 novembre 1982, NJ 1983, 347 et CRVB (Commission centrale de recours), 21 octobre 1982, NJ 1983, 35). Les fonctionnaires n'ont pas, cependant, un droit illimité de prendre part à chaque arrêt collectif de travail; il faut mettre en balance leurs intérêts et ceux du gouvernement et du public. Ce faisant, il faudra tenir compte des points suivants :

Toute possibilité de négociation a-t-elle été épuisée (c'est-à-dire, la grève est-elle "l'ultime recours") ?

Est-il important que le travail continue sans interruption ?

Quels seraient les effets négatifs d'un arrêt du travail ?

Quels soins a-t-on apporté à préparer et mettre en oeuvre l'arrêt collectif du travail ?

Combien de temps la grève a-t-elle duré ?

Quelle est l'ampleur du mouvement de grève ?

102. Dans une décision du 11 novembre 1983 (NJ 1984, 65), le Président du Tribunal de district de La Haye a déclaré qu'une grève des postiers était licite et ne pouvait donc être interdite, mais qu'il y avait néanmoins des raisons d'ordonner en référé à l'Etat et aux syndicats de fonctionnaires de reprendre les négociations sans délai et en tout cas au plus tard le quatrième jour suivant la décision du Tribunal.

ii) Police

103. Le 8 novembre 1983, le Président du Tribunal de district d'Utrecht a été prié de se prononcer sur la licéité de certaines formes d'action collective réclamées par les syndicats de policiers (AB 1983, 561). Le Président a statué "que les devoirs et responsabilités des fonctionnaires de la police ne sauraient être comparés aux obligations d'un salarié ordinaire et qu'un manquement aux devoirs leur incombe normalement a des conséquences entièrement différentes". Le Tribunal a conclu que plusieurs formes d'action réclamées n'étaient pas compatibles avec la protection juridique que la police était tenue d'accorder au public et que ces actions étaient donc illégales.

iii) Forces armées

104. La réserve formulée par le Royaume en ce qui concerne le paragraphe 4 de l'article 6 de la Charte s'applique également aux membres des forces armées. Il n'y a encore jamais eu de grève dans l'armée, si bien qu'il n'existe aucune jurisprudence sur ce point.

G. Facteurs et difficultés

105. Les syndicats ont actuellement à faire face aux problèmes causés par la crise économique, qui a conduit de nombreux membres de ces organisations à s'en retirer. Les recettes des syndicats ont de ce fait chuté et ils ont été eux-mêmes obligés de licencier du personnel.

106. La réserve formulée lors de la ratification de la Charte sociale européenne en ce qui concerne la reconnaissance aux fonctionnaires d'un droit à des actions collectives n'est que temporaire. Dès que la législation relative à l'action collective des fonctionnaires sera entrée en vigueur, cette réserve sera retirée. L'élaboration d'une législation sur l'action collective des fonctionnaires ne semble pas toutefois devoir être une tâche facile.

V. Article 9 : Droit à la sécurité sociale

1. Lois principales

107. L'article 20 de la Constitution des Pays-Bas dispose que les pouvoirs publics veillent à la sécurité d'existence de la population et à la répartition de la prospérité. La loi fixe les règles concernant les droits à la sécurité sociale. Les ressortissants néerlandais résidant aux Pays-Bas qui ne peuvent subvenir à leurs besoins ont un droit, qui sera régi par la loi, à l'assistance des pouvoirs publics. Cette disposition a été le point de départ d'un système généralisé de sécurité sociale combinant assurances sociales et aide nationale.

108. S'agissant des dispositions en matière d'assurance sociale, il convient d'établir une distinction entre celles qui s'appliquent uniquement aux salariés et celles qui s'appliquent à tous les résidents (y compris les non-ressortissants).

La première catégorie comprend :

L'assurance maladie, régie par la loi sur les prestations de maladie;

L'assurance invalidité, régie par la loi sur l'assurance incapacité;

L'assurance chômage, régie par la loi sur l'assurance chômage;

L'assurance médicale, régie par la loi sur l'assurance maladie.

109. La seconde catégorie comprend :

L'assurance vieillesse, régie par la loi générale sur les pensions de vieillesse;

Les prestations de survivant, régies par la loi générale sur les allocations de veuves et d'orphelins;

La loi générale sur les allocations familiales;

L'assurance générale invalidité, régie par la loi générale sur les prestations d'incapacité;

La loi sur les dépenses médicales exceptionnelles.

110. L'organisation administrative est réglementée par la loi sur l'organisation de la sécurité sociale et par la loi sur la Banque d'assurance sociale et les conseils du travail.

111. La mise en oeuvre des régimes d'assurance des salariés et de la loi générale sur les prestations d'incapacité incombe aux caisses d'assurance du travail, organes de droit public gérés conjointement par des représentants des associations patronales et des organisations de salariés.

112. La mise en oeuvre des régimes d'assurance nationale (à l'exception de la loi générale sur les prestations d'incapacité) incombe à la Banque d'assurance sociale et aux 22 conseils régionaux du travail.

113. La surveillance de la mise en oeuvre de la législation de la sécurité sociale incombe au Conseil de l'assurance sociale.

114. Il existe un système étendu de protection juridique. En cas de différend entre les autorités fiscales et le bénéficiaire d'un régime national d'assurance, une réclamation doit d'abord être adressée à l'inspecteur des impôts directs. Si le différend concerne le droit au versement d'une prestation, le bénéficiaire peut saisir les commissions de recours ou, en cas de nouveau recours, la Commission centrale de recours. Ces organes peuvent également être saisis de recours contre des décisions rendues par les caisses d'assurance du travail en ce qui concerne le paiement des cotisations.

115. Les formes les plus importantes d'aide nationale visant à compléter le régime national d'assurance sont prévues dans la loi sur l'aide nationale, la loi sur les dispositions concernant le chômage et le décret sur l'assistance chômage.

116. Toute personne contestant une décision de l'administrateur de la commune dans laquelle elle vit concernant des prestations servies au titre de la loi sur l'aide nationale ou du décret sur l'assistance chômage, peut adresser une réclamation à l'administrateur. Des recours peuvent ensuite être formés auprès de l'administrateur provincial et, s'agissant des décisions de ce dernier, auprès de la Couronne. Il en va de même des décisions prises au titre de la loi sur les dispositions concernant le chômage, si ce n'est qu'en l'occurrence les deux juridictions compétentes sont la Commission de recours et la Commission centrale de recours.

2. Principales caractéristiques des régimes de sécurité sociale

a) Soins médicaux

117. L'affiliation à une des caisses d'assurance maladie donne aux assurés le droit d'être couverts de leurs frais médicaux, pharmaceutiques et dentaires et de leurs frais d'hospitalisation et de bénéficier de divers autres services et facilités. Dans certains cas, les assurés sont tenus d'acquitter une partie des frais. L'assurance est obligatoire pour une personne salariée ayant des revenus contractuels fixes de 47 850 florins par an au maximum (au 1er juillet 1984). Dans la plupart des cas, le conjoint de la personne assurée est également assuré gratuitement (à moins qu'il n'ait également un emploi rémunéré), de même que les enfants âgés de moins de 16 ans (à moins qu'ils n'aient un emploi rémunéré), les étudiants, les enfants âgés de 16 à 27 ans qui aident à tenir le ménage, les enfants handicapés âgés de 16 et 17 ans et les enfants handicapés âgés de 18 à 26 ans qui n'ont pas droit aux prestations servies au titre de la loi générale sur les prestations d'incapacité.

118. Les personnes âgées peuvent participer à un régime spécial d'assurance maladie en faveur des personnes âgées à condition que leur revenu annuel ne dépasse pas 23 685,60 florins. Les personnes qui ne relèvent pas d'un régime obligatoire ou d'un régime pour personnes âgées et dont le revenu familial annuel ne dépasse pas 47 850 florins peuvent s'affilier à un régime d'assurance maladie volontaire. En pareil cas, les cotisations moyennes par personne sont de 165 florins par mois, bien qu'il soit souvent possible d'obtenir une réduction du taux de cotisation.

119. Les employeurs et les salariés paient chacun 50 % des cotisations au régime obligatoire d'assurance maladie. La loi sur les dépenses médicales exceptionnelles accorde à toutes les personnes le droit d'être suivies et soignées dans des établissements pour les attardés mentaux et les personnes atteintes d'un handicap sensoriel, des établissements psychiatriques et des maisons de santé, etc. Les malades sont tenus de verser une participation ne dépassant pas 1 350 florins par mois. Les cotisations sont payées par les employeurs aux autorités fiscales.

b) Prestations de maladie en espèces

120. En vertu de la loi sur les prestations de maladie, les travailleurs âgés de moins de 65 ans sont assurés contre les pertes de revenus subies pour cause de maladie, d'accident, d'infirmité, de grossesse ou d'accouchement. L'assurance prévoit un droit à prestation pendant 52 semaines au maximum.

La prestation prévue par la loi s'élève à 80 % du salaire journalier de l'assuré à concurrence d'un certain maximum (262,28 florins au 1er juillet 1984). Aucune prestation n'est versée pour les deux premiers jours d'absence du travail. Les cotisations - un pourcentage du salaire de l'assuré à concurrence du montant journalier maximum - sont versées à la caisse d'assurance du travail partie par l'employeur et partie par l'assuré et peuvent varier suivant la branche d'activité concernée. Le 1er juillet 1984, la cotisation moyenne nationale était de 6,57 %. En principe, l'employeur est autorisé à déduire la moitié de la cotisation du salaire de l'assuré, à concurrence de 1 % au maximum de ce salaire.

c) Prestations de maternité

121. En vertu de la loi sur les prestations de maladie, une femme enceinte assurée a droit à des prestations en espèces pendant six semaines avant l'accouchement et six semaines après celui-ci, qu'elle soit ou non capable de travailler. La durée du droit à ces prestations peut être prorogée pendant 52 semaines au maximum si l'assurée reste incapable de travailler par suite de l'accouchement. Les prestations de maternité s'élèvent à 100 % du salaire journalier de la salariée à concurrence d'un certain maximum (262,28 florins au 1er juillet 1984).

d) Prestations d'invalidité

122. La loi sur l'assurance invalidité (WAO) accorde un droit à prestation aux assurés dont l'incapacité de travail est encore d'au moins 15 % après un délai de 52 semaines. Le taux des prestations est régi par le niveau du salaire et le degré d'incapacité. Les cotisations sont versées partie par les employeurs et partie par les salariés à la Caisse d'assurance du travail : au 1er juillet 1984, 1,50 % pour les employeurs, 17,6 % pour les salariés, à concurrence d'un montant de 262 florins par jour.

123. La loi générale sur les prestations d'incapacité (AAW) prévoit que des prestations seront versées à tous les résidents des Pays-Bas âgés de 18 ans et plus qui, l'année précédent celle où ils ont contracté leur incapacité, ont acquis des revenus par le fait ou à l'occasion d'un emploi ou d'activités professionnelles (cette condition ne s'applique pas aux personnes handicapées depuis l'enfance) et dont l'incapacité est encore d'au moins 25 % après un délai de 52 semaines. Les prestations ne sont pas liées au revenu effectif des intéressés, mais sont fondées sur des montants fixés d'après le salaire minimum net légal.

124. Le montant des prestations est régi par le degré d'incapacité et par le taux de base applicable (qui varie en fonction de l'âge et de la charge d'enfants de l'assuré).

125. A la différence de la loi sur l'assurance incapacité (WAO), qui est une forme d'assurance de salariés, la loi générale sur les prestations d'incapacité (AAW) est une forme d'assurance nationale. Si une personne a droit à des prestations en vertu de ces deux lois, les prestations prévues par la loi sur l'assurance incapacité ne lui seront versées que dans la mesure où elles excèdent le montant des prestations servies au titre de la loi générale sur les prestations d'incapacité.

126. Les cotisations dues par l'assuré au titre de la loi générale sont perçues par les autorités fiscales et représentent un certain pourcentage du revenu (au 1er juillet 1984, 6,5 % à concurrence d'un maximum de 65 850 florins par an). Toutefois, si la cotisation est payée par l'employeur, celui-ci ne peut pas en déduire une partie du salaire de l'intéressé.

e) Prestations de vieillesse

127. La loi générale sur les pensions de vieillesse est applicable à tous les habitants des Pays-Bas de 15 à 65 ans, quelle que soit la nationalité ou la situation matrimoniale des intéressés. Le régime prévoit un droit au versement d'une pension de vieillesse à compter de l'âge de 65 ans. Depuis le 1er janvier 1980, les pensions sont liées au salaire minimum légal. La pension brute pour un couple marié est telle que le montant mensuel net soit égal au salaire minimum mensuel net. La pension mensuelle nette pour un célibataire est égale à 70 % de la pension nette pour les couples mariés.

128. Au 1er juillet 1984, la pension mensuelle brute d'un couple marié s'élevait à 1 554,05 florins tandis que la pension mensuelle brute d'une personne célibataire était de 1 083,38 florins.

129. Les cotisations sont calculées en pourcentage du revenu et recouvrées par les autorités fiscales (à compter du 1er juillet 1984 : 1,45 % à concurrence d'un maximum de 62 850 florins par an).

f) Prestations de survivants

130. En vertu de la loi sur les prestations de veuves et d'orphelins, tous les résidents des Pays-Bas âgés de 15 ans et plus sont assurés, quelle que soit leur nationalité. La loi prévoit trois types de prestations :

- i) Pensions de veuves (sous réserve de certaines conditions);
- ii) Prestations temporaires de veuves (pendant 19 mois au maximum);
- iii) Pensions d'orphelins (en principe jusqu'à ce que les enfants atteignent l'âge de 16 ans; dans certains cas, 18 ans, et s'ils poursuivent des études, 27 ans).

131. Les cotisations sont calculées en pourcentage du revenu et recouvrées par les autorités fiscales (au 1er juillet 1984 : 1,45 %, à concurrence d'un montant maximum de 62 850 florins par an).

g) Prestations en cas de maladie ou d'accident imputable à l'emploi

132. Il n'existe aucune disposition distincte applicable aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Voir l'alinéa a) sur les soins médicaux, l'alinéa b) sur les prestations de maladie en espèces, l'alinéa d) sur les prestations d'invalidité et l'alinéa f) sur les prestations de survivants.

h) Prestations de chômage

133. La loi sur l'assurance chômage assure les salariés (de moins de 65 ans) contre les conséquences financières d'un chômage involontaire. Les prestations sont versées pendant 26 semaines au maximum par année de prise en charge et sont égales à 75,2 % des gains journaliers (sous réserve d'une limite maximum). Les cotisations sont payées partie par l'employeur et partie par le salarié à la caisse d'assurance du travail.

134. Un salarié qui a épuisé son droit à prestation au titre de la loi sur l'assurance chômage peut réclamer le versement de prestations au titre de la loi sur les dispositions en cas de chômage. Les prestations servies à ce titre s'élèvent à 72,75 % des gains journaliers et sont généralement versées pendant deux ans au maximum.

135. En cas de chômage de longue durée, les intéressés peuvent demander une aide au titre du décret sur l'assistance chômage. Ce régime et celui institué par la loi sur les dispositions en cas de chômage sont des formes non pas d'assurance mais d'aide nationale. Les prestations sont gérées par les communes et financées par l'impôt.

136. Les personnes privées de ressources ou dont les ressources sont insuffisantes peuvent postuler une aide au titre de la loi sur l'aide nationale. Les prestations, qui sont payées par les autorités municipales, dépendent de l'importance du revenu, de la fortune et des besoins du postulant (postulant avec ou sans enfants; couple ou famille monoparentale; absence de soutien de famille ou d'enfants faisant partie du ménage). Ces prestations sont également financées par l'impôt.

i) Prestations familiales

137. En vertu de la loi générale sur les allocations familiales, une allocation pour enfant est en général versée à compter du premier enfant à tout résident des Pays-Bas ou à toute personne occupant un emploi salarié dans le pays. Le niveau des allocations familiales dépend de l'âge et du nombre des enfants. Les cotisations sont payées par les employeurs aux autorités fiscales.

3. Facteurs et difficultés limitant le degré d'application du droit à la sécurité sociale

138. Pourcentage de la population bénéficiant d'une couverture, calculé d'après les dispositions des instruments de l'Organisation internationale du Travail fixant des normes en la matière (Conventions No 102 et 128). L'année de référence pour les chiffres indiqués est 1983.

a) Soins médicaux (assurance maladie) : 89,1 %.

(b+c) Prestations de maladie en espèces : 95,3 %.

(d+g) Prestations d'invalidité; prestations en cas de maladie ou d'accident imputable à l'emploi : 99,2 %.

e) Prestations de vieillesse : 99 %.

- f) Prestations de survivant : 100 %.
- h) Prestations de chômage : 99 %.
- i) Allocations familiales : 39,7 %.

139. La détérioration de la situation économique a fait ressortir la nécessité de revoir le régime de sécurité sociale. Cette révision devait être effectuée au cours des années suivant la période sur laquelle porte le présent rapport.

Annexe 1

Evolution du pouvoir d'achat (à l'exclusion des avantages accessoires) des salariés mariés des entreprises ayant une femme ou un mari qui ne travaille pas et deux enfants âgés de 6 à 11 ans, pour la période 1979-1984, changements en pourcentage par rapport à l'année précédente.

Niveaux du revenu	1979	1980	1981	1982	1983
Salaire minimum 1/	0.6	-1.0	-2.8	-2.0	-2.7
Salaire minimum +	0.9	-1.2	-2.8	-1.4	-2.6
modal	0.7	-1.9	-4.2	-2.2	-3.5
2 x modal	0.0	-3.0	-5.1	-3.2	-5.1
4 x modal	0.0	-3.3	-5.8	-3.2	0.2

Source : Ministère des affaires sociales et de l'emploi.

1/ A l'exclusion de l'allocation forfaitaire.

Annexe 2

Accidents du travail par branche d'activité (Classification type par industrie, 1974), en 1982

	Nombre de personnes atteintes	Par 100 000 salariés
Agriculture et pêche	2 643	3 830
Industries extractives	152	1 900
Industries manufacturières	29 764	3 386
Entreprises de services publics	7	-
Bâtiment	16 850	5 435
Commerce, hôtellerie et restauration, sociétés de réparation	11 303	1 667
Transports, entrepôts, et communications	4 755	1 640
Banque et assurances, services fournis aux entreprises	2 176	638
Autres services 1/	2 021	306
Total		
1982	69 671	2 122
1981	75 515	2 228

1/ A l'exclusion de l'administration publique, des hôpitaux publics et de l'enseignement public et subventionné par l'Etat.