

4 Le droit du travail néerlandais

4.1 Conditions du contrat de travail

Une convention ou contrat de travail est un contrat entre vous et votre employeur. Il est question de contrat de travail si les conditions suivantes sont remplies :

- vous êtes au service de votre employeur. Ceci implique qu'il existe des rapports hiérarchiques entre vous et votre employeur ;
- vous percevez un salaire pour le travail effectué ;
- vous effectuez personnellement le travail. Ceci signifie que vous ne pouvez pas vous faire remplacer par quelqu'un d'autre pour l'exécution du travail ;
- vous effectuez le travail pendant une période déterminée.

4.2 Contrat de travail ou pas

Un flou entoure parfois l'existence d'un contrat de travail et/ou l'étendue du contrat de travail. Il existe une présomption de contrat de travail si vous :

- effectuez pendant 3 mois consécutifs chaque semaine ou au moins 20 heures par mois un travail rémunéré pour un employeur (en vertu de l'article 7:610a, du Code civil (CC)) ;
- travaillez en moyenne un nombre déterminé d'heures pendant 3 mois consécutifs (en vertu de l'article 7:610b, CC).

4.3 Caractéristiques du contrat de travail

4.3.1 Durée déterminée ou indéterminée

Un employeur peut vous accorder un contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée. La loi (article 7:668a, CC) prévoit qu'un contrat de travail à durée déterminée se transforme en contrat de travail à durée indéterminée :

- après une période de 36 mois pendant laquelle des contrats de travail temporaires se succèdent,

avec des intervalles ne dépassant pas 3 mois ;

- après 3 contrats de travail temporaires qui se succèdent, avec des intervalles ne dépassant pas 3 mois.

Un employeur dispose d'une convention collective de travail (CCT) ? Celle-ci peut déroger aux 2 dispositions susmentionnées.

4.3.2 Période d'essai

Vous et votre employeur pouvez convenir d'une période d'essai dans le contrat de travail (conformément à l'article 7:652, CC). La période d'essai doit être convenue par écrit et être identique pour le travailleur et l'employeur.

La période d'essai peut durer **maximum 1 mois** :

- ← - pour un contrat de travail à durée déterminée, d'une durée inférieure à deux ans ;
- ← - pour un contrat de travail à durée déterminée, dont la date de fin n'a pas été fixée à une date calendrier. Le contrat prend cours au début d'un projet et se termine dès que le projet est terminé.
- ←

La période d'essai peut durer **maximum 2 mois** :

- ← - pour un contrat de travail à durée déterminée, d'une durée égale ou supérieure à 2 ans ;
- ← - pour un contrat de travail à durée indéterminée.
- ←
- ← Des dispositions dérogatoires peuvent être arrêtées par CCT, mais la période d'essai ne peut jamais dépasser 2 ans.

← 4.3.3 Salaire

- ← Le montant de votre salaire est fixé dans votre contrat de travail ou dans la convention collective de travail (CCT) de votre employeur. Vous avez au moins droit au salaire minimum légal. Le montant du salaire minimum est régi par la Loi sur le salaire minimum et sur les allocations de vacances minimum. Pour en savoir plus :

- ← - http://www.svb.nl/int/fr/bbz/werken/arbeidsrecht_nederland/index.jsp;
- ← - www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon, et
- ← - wetten.overheid.nl/BWBR0002638.
- ←

5.4 Licenciement

5.4.1 Législation en matière de licenciement

Un employeur peut uniquement vous licencier en tant que travailleur si UWV WERKbedrijf approuve la fin du contrat de travail. En outre, l'employeur doit tenir compte du délai de préavis en vigueur.

Un employeur peut également demander à un juge de résilier le contrat de travail. L'employeur doit invoquer des causes graves (conformément à l'article 7:685, CC).

Autorisation d'UWV WERKbedrijf

L'arrêté Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA) détermine les cas dans lesquels l'employeur doit demander une autorisation à UWV Werkbedrijf, avant de résilier le contrat de travail. S'il le résilie sans cette autorisation, vous pouvez revendiquer la possibilité d'annuler le licenciement et exiger le paiement du salaire que vous n'avez pas perçu en raison de la résiliation de votre contrat de travail.

Le BBA fixe également les règles qu'UWV Werkbedrijf doit appliquer pour apprécier les demandes de licenciement. Il y a par exemple des règles concernant le licenciement pour motifs économiques, et le licenciement pour raisons personnelles, comme le dysfonctionnement. Le BBA ne s'applique pas par exemple aux fonctionnaires et au personnel enseignant.

5.4.2 Interdictions et délais de préavis

Si l'employeur veut résilier votre contrat de travail, il doit s'en tenir à certaines interdictions de préavis et aux délais de préavis (*conformément aux articles 7 : 670 et 7 : 672, CC*). Ainsi, vous ne pouvez pas être licencié pour cause de maladie, de grossesse, d'appartenance au conseil de l'entreprise. Si vous vous déclarez malade après que l'UWV WERKbedrijf a reçu la demande de licenciement de votre employeur, votre déclaration de maladie ne peut plus suspendre la procédure. Si UWV Werkbedrijf accorde l'autorisation, votre employeur peut résilier le contrat de travail.

Durée des délais de préavis

La durée de votre ancienneté détermine la durée de votre délai de préavis :

- pour une ancienneté entre 0 et 5 ans : 1 mois ;
- pour une ancienneté entre 5 et 10 ans : 2 mois ;
- pour une ancienneté entre 10 et 15 ans : 3 mois ;
- pour une ancienneté de 15 ans ou plus : 4 mois ;

Des délais dérogatoires peuvent être arrêtés par CCT, mais le délai de préavis ne peut jamais dépasser 6 mois.

5.4.3 Que faire en cas de licenciement abusif ?

Vous pouvez aller en appel contre un licenciement abusif par l'employeur soit :

- via la procédure de licenciement auprès de la division Affaires juridiques d'UWV WERKbedrijf, soit
- via la procédure de résiliation devant le tribunal. Dans ce dernier cas, vous êtes tenu de choisir une adresse de domicile aux Pays-Bas où des pièces écrites pourront être envoyées. Vous pouvez également élire domicile auprès du Bureau des Affaires belges à Breda.

En cas de licenciement abusif, examinez également votre contrat ou convention de travail. Ce document stipule généralement vos droits et devoirs en cas de licenciement. Vous n'êtes pas responsable du licenciement ? Dans ce cas, vérifiez si vous avez droit à une allocation. Vous pouvez vous informer auprès de la CAPAC de votre lieu de résidence ou auprès de l'organisme de paiement de votre syndicat belge. Vous souhaitez obtenir des informations complémentaires ? Consultez la brochure 'Travailleurs frontaliers belges aux Pays-Bas' sur StartpuntGrensarbeid.nl via www.startpuntgrensarbeid.nl.