

Pays-Bas

Abandon du projet de réforme du licenciement

Marie WIERINK

A l'heure où l'on s'interroge en France sur la réforme du licenciement et des contrats de travail, il est intéressant de suivre ce qui se passe chez nos voisins. Après plusieurs tentatives ou discussions infructueuses dans le passé, le gouvernement néerlandais a présenté en juillet 2007 un projet de loi réformant en profondeur le cadre juridique du licenciement¹, juste après un sommet pour l'emploi où le sujet avait diplomatiquement été évité. Ce projet a été discuté par les partenaires sociaux au cours de l'été à la Fondation du travail, instance paritaire sommitale de concertation, sans qu'un accord puisse être trouvé. Les organisations syndicales ont campé sur une position de refus quasi total, et les organisations patronales ont critiqué la timidité du projet. Susceptible de devenir un *casus belli* entre les partis formant la coalition de centre gauche au pouvoir², le projet a finalement été abandonné le 21 novembre.

Un système très protecteur, mais pas dans tous les cas

Comment le licenciement est-il organisé aux Pays-Bas et sur quels points portait le projet de réforme ? Les Pays-Bas sont aujourd'hui le seul pays européen à connaître un système de contrôle administratif des licenciements instruit par les centres du travail et des revenus (CWI). Mais ce système est concurrencé par la voie parallèle de la résiliation judiciaire du contrat de travail qui peut être demandée directement au juge cantonal, juge civil de premier niveau, sans possibilité de recours. C'est pourquoi le système néerlandais de licenciement est dit « dual ». Dans le cadre de la procédure devant les centres du travail et des revenus, l'employeur n'est tenu à aucune indemnité de rupture ; il doit seulement mettre en œuvre un plan social quand celui-ci a pu être discuté avec les syndicats compétents. Dans le cadre de la résilia-

1. Pour plus de détails, voir Marie Wierink, « Pays-Bas : le projet de réforme du licenciement : un tournant dans la politique néerlandaise de flexi-sécurité ? », *Chronique internationale de l'IRES*, 108, septembre 2007.

2. A l'issue des élections parlementaires de novembre 2006, le quatrième gouvernement dirigé par J.-P. Balkenende (chrétien-démocrate) comprend les chrétiens-démocrates du CDA, les travaillistes du Partij van de arbeid PVDA et l'appoint des calvinistes de Christen Unie.

ABANDON DU PROJET DE RÉFORME DU LICENCIEMENT

tion judiciaire, une indemnité de rupture est accordée au cas par cas, calculée sur la base d'une formule dite « du juge cantonal ». Elle alloue un mois de salaire par année d'ancienneté, majorée selon l'âge de la personne licenciée et affectée d'un coefficient correcteur à la hausse ou à la baisse selon le partage des responsabilités dans la rupture. L'employeur a toute latitude pour choisir laquelle des deux voies il veut utiliser pour se séparer d'un salarié, et les statistiques tenues par le ministère des Affaires sociales font apparaître un partage à peu près égal entre les deux voies. On voit immédiatement que pour les salariés, et notamment ceux ayant de l'ancienneté, le sort qui leur est fait est très inégal, selon qu'ils sont licenciés dans l'une ou l'autre des deux voies.

Le projet : simplifier la procédure et limiter son contrôle

Le projet de réforme, complexe, avait comme objectif de :

- simplifier et unifier le système en supprimant pour les licenciements non économiques aussi bien le recours à la résiliation judiciaire du contrat de travail que le contrôle administratif préventif des licenciements ;

- prévoir un cadre légal d'indemnités de rupture restant basées sur la formule du « juge cantonal » mais supprimant la possibilité de recours judiciaire, pour tous les cas autres que de licenciement « manifestement infondé », en d'autres termes abusif ;

- plafonner le coût des indemnités de rupture à un an de salaire ou 75 000 € pour les salariés jusqu'à 45 ans, ou 100 000 € pour les plus âgés ;

- permettre, dans le cas des licenciements pour motif économique, le choix pour l'employeur entre une procédure de licenciement direct avec indemnités ou une procédure de licenciement différé après autorisation du centre du travail et des revenus, sans indemnités, sauf stipulation différente du contrat de travail ou d'un accord collectif ;

- introduire des incitations financières pour l'entreprise à la formation de ses personnels tout au long de l'emploi, par l'imputation de ces frais de formation en déduction des indemnités de rupture.

D'autres dispositions du projet voyaient à la marge le cadre juridique des contrats à durée déterminée pour en augmenter les garanties, mais sans apporter de changement fondamental.

Aucun compromis possible entre les partenaires sociaux

Les organisations syndicales ont mené une forte campagne de mobilisation contre les grandes lignes de ce projet, par le biais de la presse syndicale, des sites internet et de réunions publiques dès le printemps 2007. Les points majeurs d'opposition tenaient au plafonnement des indemnités, défavorable aux plus âgés licenciés en fin de carrière, à la suppression du contrôle du juge sur le motif de licenciement et à l'abandon du filtre de l'autorisation administrative qui affaiblit la position des plus âgés ou des malades de longue durée, et enfin au fait de faire « payer » au salarié sa formation par une réduction de ses indemnités. Les discussions menées à la Fondation du travail¹ tout au cours de l'été ont abouti à un refus

1. La Fondation du travail est une instance de concertation paritaire rassemblant les trois organisations patronales (grandes entreprises, PME et secteur agricole) et les organisations syndicales (FNV de tendance socialiste, CNV centrale protestante, et MHP, centrale de l'encadrement).

PAYS-BAS

total de la part des organisations syndicales et à la critique des organisations patronales jugeant le projet insuffisamment novateur.

L'impasse politique

La mobilisation des organisations syndicales a empêché le parti travailliste Partij van de Arbeid, participant à la coalition mais aussi fortement concurrencé sur sa gauche par le Socialistische Partij¹, de rechercher par la négociation un compromis acceptable avec ses partenaires de gouvernement, les chrétiens-démocrates du CDA et le petit parti calviniste Christen Unie. Il est donc devenu impossible de poursuivre sur la voie de la réforme du licenciement, sauf à conduire à l'éclatement la coalition gouvernementale et à faire échouer d'autres projets prévus dans l'accord de gouvernement. C'eût été manifestement trop cher payé pour un tel projet, d'autant plus que la faiblesse du chômage aux Pays-Bas enlève à la question du droit du licenciement une grande partie de son urgence.

Alors, page tournée ou partie remise ? Si le statu quo profite aux mieux protégés, les insiders, et notamment les salariés avec ancienneté de grandes entreprises qui privilégient la rapidité de la résiliation judiciaire moyennant in-

demnités sonnantes et trébuchantes, l'échec des discussions de cet été maintient en l'état les licenciements « secs » des autres. Surtout quand ces licenciements interviennent hors plan social, et sont juste ralentis par les délais d'un contrôle administratif, le plus souvent favorable à l'employeur², comme l'a montré une récente étude menée par Alex Breninkmeijer, *ombudsman* national. En outre, le *statu quo* alourdit le climat de la concertation menée par les trois acteurs, Etat et communes, organisations patronales et syndicales sur la mise en place des plans d'aide à l'insertion professionnelle des plus éloignés du marché du travail, allocataires de la protection sociale, invalides partiels, allocataires du revenu minimum, et chômeurs âgés ou de longue durée. Après le vote de la loi dite « flexi-sécurité » en 1998³, la protection sociale aux Pays-Bas et les rapports entre emploi stable et instable ont été profondément remaniés. Dix ans plus tard, la question du droit du licenciement apparaît toujours comme la pierre angulaire de l'ensemble.

Sources :

NRC Handelsblad, sites web des organisations syndicales FNV et CNV.

1. Pour donner une idée des rapports de force en présence : le Socialistische Partij, parti de la gauche radicale, a fait un score de 25 sièges aux élections parlementaires de 2006, talonnant les travaillistes du PVDA, ayant obtenu 33 sièges et devançant les libéraux du VVD n'ayant totalisé que 22 sièges. Les chrétiens-démocrates du CDA, arrivant en tête dans ce scrutin, ont obtenu 43 sièges.

2. www.ombudsman.nl, 21 novembre 2007.

3. Les partenaires sociaux avaient, dans un accord unanime de la Fondation du travail en 1996, tracé le cadre de la réforme du droit des contrats à durée déterminée et de l'intérim, cadre repris par la loi « Flexibilité et sécurité » applicable au 1^{er} janvier 1998.