Droit du travail aux Pays-Bas

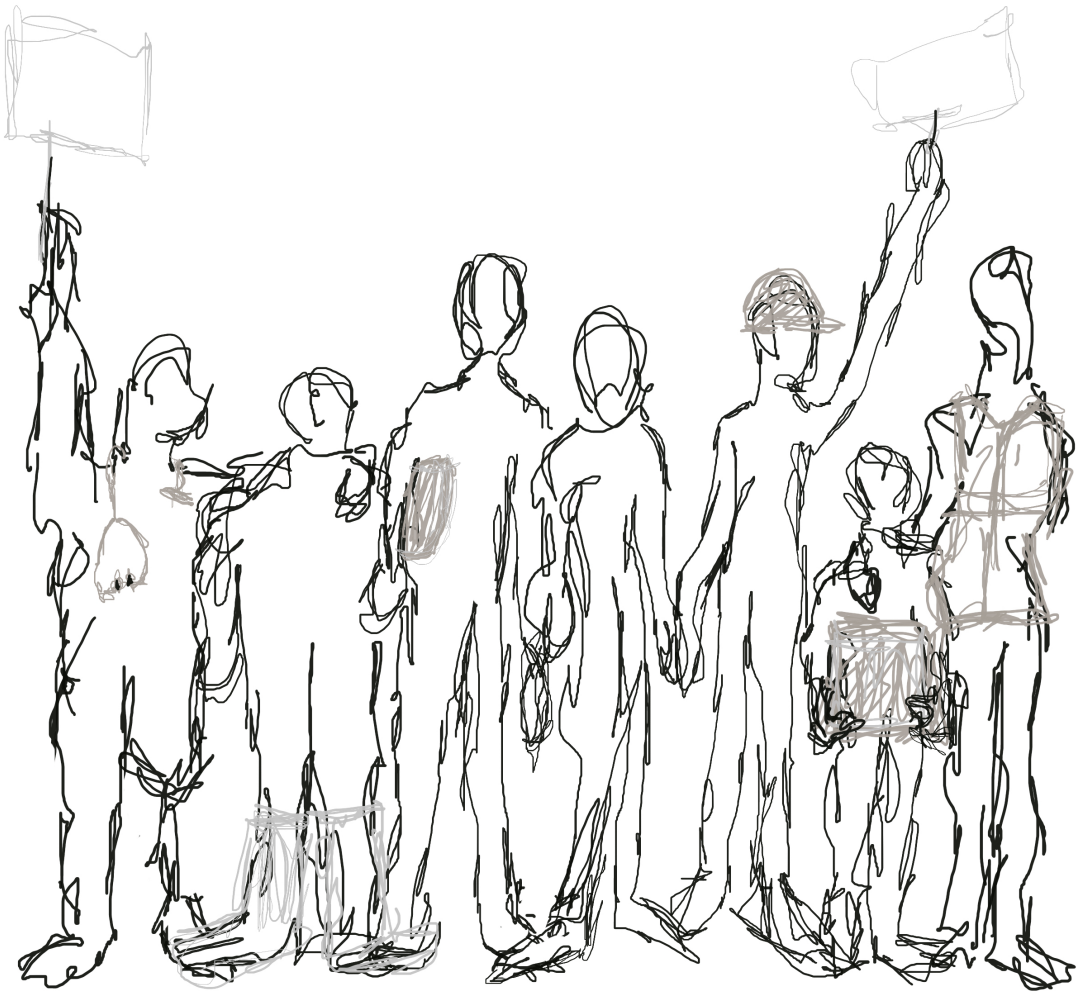

Table des matières

Prologue **3**

S'organiser et combattre **3**
Conseils généraux 3
Quand quelque chose ne va pas 4
À quoi s'attendre ? 4
Aide juridique 5

Informations **5**
Contrats 5
Informations de base 5
Personnes sans papiers 6
Contrats de durée nulle (nullurencontract) 6
Travail indépendant (ZZP) 7
Résiliation du contrat 7
Rémunération 8
Période de préavis 8
Indemnité de chômage 9
Emploi du temps 9
Temps de travail 9
Pauses 9
Heures supplémentaires 9
Santé et sécurité 10
Informations de base 10
Assurance maladie 10
Congés 10
Congés payées 10
Congés non payés 10
Congé paternité/maternité 10
Congé maladie 11
Autres congés 12
Économie 12
Paiements 12
Impôts et fiche de paie 12
Salaire minimum 12
Vakantiegeld (prime de vacances) 13
Indemnité de transition (transitievergoeding) 13
Interim (Uitzendkracht) 13

Épilogue **15**

Prologue

Nos boulots sont faits pour que nos employeurs se fassent le plus d'argent possible. Nos patron·ne·s cherchent à nous payer moins, nous faire travailler plus, et coupent nos moyens, ce peut mener à des salaires volés, du harcèlement, ou des conditions de travail dangereuses. Nous connaissons cette exploitation ; c'est la réalité à laquelle nous sommes confrontée quotidiennement. Les droits du travail existent sur le papier, mais le système juridique est rarement de nôtre côté. Il est lent, coûteux et complexe, laissant beaucoup sans aucune aide. S'appuyer sur les institutions pour résoudre ces problèmes ignore notre véritable pouvoir : notre solidarité. Voilà pourquoi la défense populaires entre travailleur·e·s est essentielle, non seulement nous protéger en temps que personnes, mais aussi pour reconstruire notre force collective. Lorsque nous nous organisons, nous transformons l'isolement en solidarité.

Cette brochure est notre petite contribution à la lutte contre les injustices au travail. En tant qu'anarchistes, nous ne nous attendons pas à ce que d'autres résolvent nos problèmes pour nous, mais nous faisons confiance à l'action directe et à la solidarité. La première section de la brochure donnera des conseils généraux pour vous protéger au travail, ainsi que certaines mesures que vous pouvez prendre seul·e ou avec des ami·e·s. Si vous voulez travailler avec nous pour combattre votre patron, vous pouvez toujours nous contacter à aga@agamsterdam.org ou visitez notre bibliothèque le samedi de 14h à 18h, Eerste Schinkelstraat 14-16, Amsterdam.

La deuxième partie de la brochure donnera un résumé du droit du travail néerlandais. Il s'agit d'un sujet complexe, car il existe de nombreuses exceptions et différences selon le type de contrat et le secteur. Mais vous pouvez trouver ici des informations de base sur vos droits.

Sur notre site (`https://labourrights.agamsterdam.org/`), vous pouvez trouver cette brochure dans de nombreuses traductions. Si vous avez une traduction à ajouter, veuillez nous contacter.

Publié en 2014. Dernière modification juin 2025

S'organiser et combattre

Conseils généraux

Pour se protéger au travail, restez vigilant. Documentez les interactions avec votre patron·ne – demandez une confirmation écrite, et si vous voulez, essayez d'amener un·e témoin aux discussions. Notez précisèment vos heures, car le vol de salaire est courant. Ne signez jamais rien sans le comprendre pleinement. Vous avez le droit d'obtenir les documents dans votre langue de choix, et vous avez le droit de prendre votre temps avant de signer quoi que ce soit. L'isolement est l'arme du patron, alors parlez ouvertement (mais pas quand le patron·ne·s, les managers ou les balances sont autour) ou rencontrez-vous dans un bar ou un snack pour parler sans gêne des problèmes au boulot. Prenez les contacts de vos collègues, numéros

de téléphones, emails ou réseaux sociaux. Si besoin, vous pouvez organiser un groupe rapidement. Les informations sont importantes : Si possible, faites des recherches sur le passé de votre patron·ne·s – violations passées, pratiques douteuses ou conflits de travail – pour anticiper leurs tactiques et savoir qui vous combattez. L'adresse de votre boss, ou de ses autres entreprises et associé·e·s peuvent être une cible future pour rendre vos demandes plus publiques.

Quand quelque chose ne va pas

Commencez par définir des demandes claires. De quoi avez-vous besoin pour résoudre le problème ? Les lois du travail peuvent guider ce qui est réaliste, mais vous n'avez pas à vous limiter aux minimums légaux. Vous pouvez vous battre pour ce que vous méritez, mais la connaissance du contexte juridique est utile. Une fois prêt·e·s, remettez des demandes écrites à votre employeur, idéalement avec des collègues ou des allié·e·s présent·e·s pour montrer votre force collective. Ces allié·e·s peuvent être n'importe qui, vos ami·e·s, votre partenaire, votre famille : ce n'est pas nécessairement un syndicat ou vos collègues. Mais nous recommandons fortement de ne pas le faire seul·e ; avec plusieurs personnes, ça donne un signal direct que vous avez du soutien autour de vous, ce qui leur met plus de pression. Si cette première étape ne suffit pas, vous pouvez exercer plus de pression à travers une variété d'actions : exposer leur exploitation en distribuant des flyers au boulot, organiser des piquets, laisser des avis publiques, ou perturber le fonctionnement de l'entreprise.

Gardez à l'esprit qu'en commençant vos actions, vous ne devez pas mettre tout vos moyens d'un coup. La première action est petite, par exemple distribuer des prospectus aux passants avec 3 personnes. Une semaine plus tard, vous faites de même avec 6 personnes et une bannière en plus. La semaine d'après, vous êtes avec 10 et un mégaphone et même quelques fumigènes pour faire du bruit, et bloquer la porte avec un blocus "léger". Les options sont infinies. Lorsque vous êtes peu nombreux·ses, vous pouvez coller des affiches autour de l'entreprise le soir/nuit ou dans la rue où vit le patron. Soyez un troll en ligne donnant de mauvais commentaires tout le temps (ne pas utiliser votre compte réel ! !)

Vous pouvez perdre ce combat, mais ceux qui ne se battent pas ont déjà perdu. Les grands changements sociaux dans le bénéfice des travailleur·se·s ne sont jamais venus des politicien·ne·s ou des patron·ne·s, mais par les milliers et les milliers de travailleur·se·s qui repoussent l'exploitation de leurs patron·ne·s, gardez cela à l'esprit quand vous pensez que vous êtes dans une impasse. Si c'était facile, on appelerait pas ça une lutte.

À quoi s'attendre ?

Les résultats varient et dépendent du cas individuel. Nombreux·ses sont ceux qui remportent des victoires partielles ou complètes, surtout lorsqu'ils font pression publiquement. Le suc-

cès dépend souvent de votre volonté d'escalade – la plupart des cas que nous avons soutenus impliquent des travailleur·ses qui ont déjà quitté leur boulot et ont peu à perdre. Mais rappelez-vous : ce n'est pas une bataille en solo. Nous nous battons ensemble. Si vous vous joignez à la lutte, attendez-vous à collaborer, partager votre histoire, aider les autres dans leurs combats et renforcer le collectif. La solidarité n'est pas juste un outil, c'est comment nous construisons un monde où les boss nous craignent, pas l'inverse.

Aide juridique

Nous croyons que le système juridique est un moyen de protéger le capital plutôt que les travailleurs·ses, et le coût, le temps et la difficulté de combattre votre boss devant les tribunaux n'est pas accessible. Mais il y a des cas où vous quand même envisager de suivre la voie légale.
Vous pouvez essayer d'obtenir un·e avocat·e de la Juridisch locket. La première consultation est toujours gratuite et sans obligations, et peut vous aider à demander un soutien juridique. Pour être admissible à une aide légale, vous ne pouvez pas avoir un revenu ou une épargne élevés. Avec un revenu supérieur à 33.200€ (simples) ou 46.900€ (autres), ou plus de 33.748€ d'épargne (2025, sous réserve de changement), vous n'obtenez aucun soutien. Moins revenus/économies = plus de subventions.
Les syndicats peuvent également vous aider dans les conflits de travail, mais notez qu'ils n'aideront leurs membres qu'après une durée minimum, donc vous devez payer les frais syndicaux, et le conflit doit commencer après que vous les avez rejoints. Le plus grand syndicat des Pays-Bas est la FNV.

Informations

Contrats

Informations de base

En principe, il n'est pas nécessaire d'avoir un contrat physique : un accord oral est aussi valable qu'un contrat écrit. Cependant, il est difficile de prouver les détails de l'accord lorsqu'il n'y a pas de preuves matérielles. En cas d'absence de copie de votre contrat, demandez-le par e-mail. Si vous n'obtenez pas de contrat, écrivez votre propre contrat, y compris tout ce que vous avez convenu avec votre employeur·e, puis envoyez leur ce contrat et demandez-leur une copie signée. Il n'a pas à être compliqué ou parfait. S'ils refusent toujours de vous donner un contrat signé, le contrat que vous avez écrit est légalement valide. Dites ça à votre employeur·e. Si iel ne s'en tient pas à ce contrat, vous pouvez allez voir un·e avocat·e et poursuivre l'entreprise.
Ne signez aucun document sans le comprendre commpletement. Vous pouvez toujours demander une copie dans une langue que vous comprenez et décider si vous voulez des conseils (juridiques) à ce sujet.
En cas de problème, rappelez-vous que ce qui compte n'est pas seulement ce qui est dans le contrat, mais aussi la communication écrite avec

votre employeur sur ce sujet, qui peut être par message ou email.
Notez que le contrat de travail n'est qu'une partie de ce que vous et/ou votre employeur·e peut ou ne peut pas faire. Pour de nombreux secteurs (horeca, construction, éducation...), votre employeur·e doit suivre une convention collective de travail (Collectieve Arbeidsovereenkomst, ou CAO). Cela règle vos fonctions, les spécificités des vacances... Votre contrat de travail doit mentionner s'il suit une CAO, et si oui, laquelle.

Personnes sans papiers

Les personnes sans permis de séjour (verblijfsvergunning) ont le droit par la loi à leur salaire, et aux mêmes standards de sécurité et protection au travail. Toutefois, l'entreprise n'est pas autorisé·e à embaucher des personnes sans permis de séjour. En d'autres termes, tous ceux qui travaillent aux Pays-Bas relèvent du droit du travail néerlandais, même si leur employeur/contrat en dit autrement.
Si vous êtes embauché alors que vous êtes sans papiers, c'est l'employeur·e qui est en tord, et le·la seul qui peut être condamné à une amende. Si vos droits au travail ont été violés en tant que personne sans papiers, vous avez la possibilité d'entamer une procédure légale pour réclamer un salaire impayé. Dans la pratique, cela peut se révéler difficile, car les employeurs peuvent menacer de licenciement et il pourrait y avoir un risque d'expulsion. Il est donc souhaitable de demander l'assistance d'un·e avocat·e (pro deo advocaat).

Contrats de durée nulle (nullurencontract)

Aux Pays-Bas, les contrats peuvent être faits pour une durée de zéro heures de travail. Malheureusement, avec la plupart des contrats de zéro heure, vous êtes obligé de venir travailler lorsque votre chef·fe vous appelle pour le faire au moins 4 jours à l'avance. Il est bon de savoir que vous serez payé pour au moins trois heures à chaque appel, même si vous avez travaillé moins que ça. Lorsque vous voulez quitter votre travail, vous devez donner un préavis de quatre jours, ou moins si précisé dans votre convention de travail.
En théorie, ces contrats ne sont autorisés que dans les 26 premières semaines (6 mois) du contrat de travail, mais cela dépend du CAO. Par exemple, à Horeca, le contrat de zéro heure peut être indéfini.
Au moment où nous écrivons cela, il y aura des changements importants concernant les contrats de 0 heure. Pour la plupart des secteurs, les contrats de 0 heure seront interdits, mais il y a encore des exceptions : en horeca, ou pour les mineur·e·s et les étudiant·e·s. Cela veut dire que votre employeur devra vous offrir un contrat permanent flexible. Dans ce cas, vous aurez un nombre minimum d'heures, et vous pouvez travailler 30% de plus que ce nombre. Donc si vous avez un contrat de 20 heures, votre patron·ne peut vous faire travailler jusqu'à 26 heures.

Travail indépendant (ZZP)

Le travail indépendant — ou ZZP(zelfstandige zonder personeel) est courant sur le marché du travail néerlandais. les employé·e·s ZZP s'inscrivent généralement comme indépendant·e·s et travaillent sur une base de projet ou d'affectation pour plusieurs clients. Contrairement aux employé·e·s traditionnels, iels sont exposés à des risques comme l'absence de congés maladie ou de pension de retraite. Malheureusement, les entreprises exploitent souvent ce modèle par le biais d'un faux travail indépendant, en traitant les employé·e·s comme des entrepreneurs indépendants tout en leur refusant les avantages appropriés.
À partir du 1er janvier 2025, le gouvernement néerlandais a introduit des changements qui devraient garantir que seuls les professionnel·les réellement indépendant·e·s soient classé·e·s comme ZZP. Selon les nouvelles règles, les freelances doivent travailler sur des projets à court terme clairement définis , et pour une variété de clients en prenant des risques financiers réels. Si un arrangement de travail ressemble trop étroitement à un emploi traditionnel, il peut être réévalué et reclassifié. Dans le même temps, certains avantages fiscaux, comme zelfstandigenaftrek, ont été réduits pour mieux refléter ces critères plus stricts.

Résiliation du contrat

La résiliation d'un contrat de travail, par l'employeur ou l'employé·e, peut être faite oralement, par lettre, par texte ou par email. Bien sûr, le problème avec la fin d'un contrat oralement est que c'est difficile à prouver. Il est donc recommandé de le faire par écrit si vous êtes l'employé·e, et de demander une confirmation de licenciement pour avoir la raison à l'écrit.
Normalement, l'employeur·e a besoin d'une «autorisation de licenciement» (ontslagvergunning) de UWV pour vous virer (par exemple, pour des raisons économiques ou une incapacité de travail à long terme (langdurige arbeidsongeschiktheid)). Votre employeur·e, cependant, n'est jamais autorisé·e à vous virer pour la raison que vous êtes (temporairement) malade ou incapable de travailler, ou lorsque vous êtes enceinte, peu importe si l'employeur·e a obtenu un « permis de licenciement » de l'UWV.
Votre employeur·e peut également vous virer immédiatement (op staande voet) pour les raisons d'urgence suivantes : vol, abus, fraude, agression ou refus de travailler.
La règle générale est que l'employeur·e doit indiquer la raison du licenciement immédiat aussitôt lorsque la raison urgente apparaît. En tant qu'employé·e, vous pouvez combattre ce licenciement immédiat pour des raisons urgentes devant le tribunal civil (kantongerecht).
Il est également possible que vous ayez accepté avec votre employeur de mettre fin prématurément à votre contrat de travail, et pour une raison quelconque, vous regrettez votre décision. Cela se fait normalement au moyen d'un accord de règlement écrit (vaststellingsovereenkomst). Vous avez toujours deux semaines à comp-

ter du moment où vous et votre employeur avez signé l'entente de règlement pour revenir sur votre décision. Si votre employeur ne vous a pas informé de ces deux semaines, vous avez trois semaines. Il n'est pas nécessaire d'indiquer les raisons pour lesquelles vous avez repris votre décision, mais vous devez en informer votre employeur par écrit (le révoquer ou dissoudre l'accord). Votre contrat de travail se poursuivra comme avant.
Avec des conventions de travail pour une durée déterminée (bepaalde tijd) de 6 mois ou plus, l'employeur doit vous informer s'il souhaite prolonger votre contrat et, dans l'affirmative, pendant combien de temps. Tout ça doit se faire au plus tard un mois avant la fin du contrat. S'il ne le fait pas, il doit vous payer une amende, ce qui équivaut à un mois de salaire. S'il ne le fait pas à temps, l'amende sera pro rata.
Avec des conventions de travail pour une durée déterminée (bepaalde tijd) de 6 mois ou plus, l'employeur doit vous informer s'il souhaite prolonger votre contrat et, dans l'affirmative, pendant combien de temps. Tout ça doit se faire au plus tard un mois avant la fin du contrat. S'il ne le fait pas, il doit vous payer une amende, ce qui équivaut à un mois de salaire. S'il ne le fait pas à temps, l'amende sera pro rata.
Si, après la date de fin de votre contrat, vous continuez à travailler, votre contrat est automatiquement renouvelé pour un nouveau avec la même durée. Enfin, si vous avez plus de 3 contrats temporaires ou avez travaillé plus de 3 ans dans la même entreprise, votre contrat se transforme automatiquement en contrat permanent.

Rémunération

En quittant un emploi, il n'y a pas de compensation. Cependant, vous devriez toujours obtenir votre allocation de vacances (8% de votre salaire brut) et les heures de vacances restantes payées. Cela doit être fait au plus tard un mois après la fin de votre contrat, sinon, vous pouvez facturer des intérêts sur ce montant. Dans certains cas, vous pouvez également obtenir une allocation de transition ; consultez la section économie pour en savoir plus.
Quitter votre travail ou se faire virer ne fait pas de différence quand il s'agit d'obtenir cet argent. Vérifiez votre contrat et/ou votre convention collective de travail ; il pourrait y avoir des dispositions supplémentaires.

Période de préavis

Votre contrat devrait avoir une clause pour la période de préavis. En l'absence de clause à cet égard, la loi prévoit un délai minimum d'un mois. Cela implique que vous pouvez quitter sur place, mais les conséquences sont que vous n'avez pas droit à des prestations sociales ou à des frais de transition, et si vous l'avez, vous perdez votre 30% ruling.
Vous devez prendre en compte que lorsque la période de préavis est d'un mois ou plus, c'est probablement un mois civil complet. Cela signifie que quel que soit le jour du mois où vous informez l'entreprise que vous quittez, vous devrez encore travailler au

moins tout le mois suivant. Dans l'un ou l'autre cas, votre contrat devrait être explicite sur ce qui est un mois civil ou 30 jours.

Indemnité de chômage

Bien que la loi vous couvre toujours pour une situation de chômage, il y a plusieurs scénarios à considérer pour en bénéficier :
En cas de démission, il est très probable que vous n'avez pas droit aux prestations sociales. Il y a des exceptions autour de cas extrêmes tels que la maladie, le harcèlement, etc.
Lorsque vous êtes renvoyé·e pour faute grave, vous n'avez pas droit à une protection contre le chômage. Au cas où vous seriez viré·e avec une excuse inventée (illégale), envisagez de vous battre.
Lorsqu'une entreprise affirme qu'elle ne vous licensie pas pour votre propre faute (par exemple, pour des raisons de tiers comme situation économique) ou que le contrat prend fin, vous avez droit à une protection contre le chômage si vous remplissez certaines conditions. Ces conditions sont les suivantes : vous devez pouvoir travailler et vous avez travaillé au moins 26 des 36 dernières semaines.
Vous pouvez obtenir jusqu'à 3 mois en cas de travail d'au moins 26 semaines sur les 36 dernières semaines.
En cas de travail d'au moins 4 ans sur les 5 dernières années, vous obtenez au moins une année de couverture sociale.

Emploi du temps

Temps de travail

Une période de travail ne peut pas dépasser 12 heures, et en une semaine, vous ne pouvez pas travailler plus de 60 heures. Pendant 4 semaines, vous ne pouvez pas travailler plus de 55 heures en moyenne. Puis, après 16 semaines, ce nombre devient une moyenne de 48 heures.
Il y a aussi des règles sur la quantité de repos que vous pouvez obtenir entre les jours ouvrables. Vous devriez avoir au moins 11 heures de repos à chaque fois. Si nécessaire, cela peut être réduit à 8 heures une fois par semaine.
Il y a aussi un repos hebdomadaire auquel vous avez droit ; c'est un peu compliqué, mais en bref, chaque semaine vous devriez obtenir au moins 32 heures consécutives de repos.

Pauses

Habituellement, vous avez droit à une pause obligatoire de 15 minutes pour chaque 5h30 que vous travaillez. (Tu dois prendre cette pause !) Si vous travaillez plus de 10 heures, cela devient 45 minutes. Les pauses peuvent être divisées en périodes de 15 minutes et ne sont pas payées. Tous ces détails dépendent de votre secteur, il est donc préférable de vérifier votre CAO et contrat.

Heures supplémentaires

Quand il s'agit d'heures supplémentaires, vous pouvez trouver les règles dans votre CAO, votre contrat

ou les règles de l'entreprise. En dehors de cela, vous ne pouvez pas être forcé de faire des heures supplémentaires. Vous ne devriez travailler que quand et pour combien d'argent et/ou jours de repos vous voulez. Il existe également un autre règlement très important : Lorsqu'un employé travaille plus que ses heures contractuelles pendant trois mois consécutifs, le contrat change à cette nouvelle moyenne d'heures !

Santé et sécurité

Informations de base

L'employeur·se est responsable de la santé et de la sécurité de ses travailleurs·ses. Cela signifie fournir un environnement de travail sûr, des outils et des véhicules sûrs, des instructions appropriées concernant le fonctionnement des outils et véhicules et des précautions appropriées pour travailler avec des substances (potentiellement) dangereuses.

Assurance maladie

Tous ceux qui vivent aux Pays-Bas doivent avoir une assurance maladie privée. Vous devez choisir et signer un contrat avec une compagnie d'assurance de votre choix.
La plupart des travailleurs·ses ont droit au zorgtoeslag du gouvernement. Cette allocation mensuelle pourrait vous épargner jusqu'à la moitié de vos frais d'assurance maladie. Vous pouvez présenter votre demande par l'intermédiaire de :`http://www.toeslagen.nl`.

Congés

Congés payées

Aux Pays-Bas, vous obtenez 4 semaines de vacances par an, donc si, par exemple, vous travaillez 32 heures par semaine, il s'agit de 128 heures de vacances par an. Si vous travaillez moins d'un an, les heures de vacances que vous obtenez sont proportionnelles : pour un contrat de 6 mois, vous obtenez 2 semaines de congé payé. Dans certains cas, votre employeur·se peut vous forcer à prendre des congés payés parce que votre lieu de travail a des congés collectifs et ferme pendant un certain temps ; iels peuvent le faire, mais iels doivent vous avertir assez tôt.
Si vous avez un contrat de 0 heure, vous avez aussi droit à des congés payées. Pour chaque heure travaillée, vous accumulez un pourcentage en heures de congé. Ce pourcentage dépend de votre CAO.

Congés non payés

La législation néerlandaise ne couvre pas les congés non payés, mais certains CAO ont des clauses pour ce cas. Si vous êtes sous un CAO il vaut mieux le vérifier. En tout cas, bien qu'il ne soit pas fréquent, dans certaines entreprises, il est possible de conclure un accord privé avec la direction pour obtenir un congé non rémunéré.

Congé paternité/maternité

Les travailleur·ses enceintes ont droit à un congé de grossesse et de

maternité d'au moins 16 semaines. Vous pouvez prendre un congé de grossesse de six semaines avant la date à laquelle le bébé est attendu, mais il doit commencer au plus tard quatre semaines avant la date prévu d'accouchement. Après, vous avez toujours droit à au moins dix semaines de congé de maternité, même si le bébé est né plus tard que prévu. Pendant votre congé, vous recevrez une allocation qui correspond à votre salaire jusqu'à un montant maximal. Après l'accouchement, vous avez droit à entreu 1 et 5 semaine de congé de paternité payé. Pour obtenir 5 semaines, vous devez le demander par lettre/courrier au moins 4 semaines à l'avance.
Vous avez droit à un congé parental lorsque vous prenez soin d'un enfant (biologique, adopté, nourricier ou enfant de moins de 8 ans) qui vit avec vous. Vous obtenez 26 fois le nombre d'heures de travail par semaine, par enfant. Le congé parental n'est pas rémunéré ; cependant, pendant les 9 premières semaines, vous pouvez obtenir des prestations de congé parental de UWV si vous les prenez dans la première année après la naissance.

Congé maladie

Lorsque vous êtes physiquement ou mentalement (y compris le stress ou la peur) incapable de faire votre travail, vous avez, dans la plupart des cas, droit à une indemnité de maladie. Selon le type de contrat, le montant peut varier. Prenez en compte que de nombreux contrats disent que vous n'êtes pas payé les deux premiers jours de maladie ; ces jours sont appelés wachtdagen.
Lorsque vous tombez malade, le·a patron·ne n'est pas autorisé à demander au travailleur·se quelle est la cause de la maladie. Vous êtes libre de leur dire si vous le souhaitez, mais ils ne peuvent pas vous obliger. Nous vous recommandons de ne pas entrer dans une discussion et de laisser votre patron suivre les règles légales.
Cependant, beaucoup d'entreprises ont des contrats avec des sociétés tierces, dites Bedrijfsartsen (médecins d'entreprise) qui peut vous demander de prouver que vous êtes malade. De telles entreprises ne peuvent pas partager avec votre entreprise ce que votre maladie est, elles vont simplement répondre si vous êtes malade ou non.
En cas de condition médicale, la loi néerlandaise prévoit que pendant les 104 premières semaines (2 ans) de maladie/incapacité de travail, l'employé touche au moins 70% du salaire ou le salaire minimum si celui-ci est inférieur. Toujours vérifier votre CAO, car il peut parfois fournir un rapport/période plus élevé.
Votre entreprise peut lancer un plan de réinsertion pour vous remettre au travail. Cela comprend des réunions toutes les 6 semaines pour discuter du nombre d'heures que vous pouvez travailler et des tâches que vous pouvez accomplir. Mais en aucun cas votre employeur·se ne peut vous forcer à retourner au travail.
Ce n'est que dans des circonstances extrêmement rares ou après 2 ans de maladie que vous pouvez être licencié en congé de maladie. En général,

d'après la loi néerlandaise sur l'emploi, il est interdit de mettre fin à l'emploi pendant la maladie d'un·e salarié·e (en néerlandais : opzegverbod tijdens ziekte). C'est une règle très stricte aux Pays-Bas, et il est presque impossible de s'en écarter.
Vous pouvez toutefois être licensié·e en cas de maladie si votre employeur·se utilise d'autres raisons. Cependant, cela impliquerait de demander à un juge de dissoudre le contrat, et il en résultera souvent un refus du juge, car ils considéreront le fait que vous êtes malade

Autres congés

Il y a d'autres types de congés réglementés, par exemple des congés d'urgence en cas de décès d'un parent, où vous êtes rémunéré à plein salaire. Il ya aussi des congés pour prendre soin de proches malades, vous pouvez obtenir 2 ou 6 semaines par année de congé de soins, où vous obtenez payé 70% de votre salaire.

Économie

Paiements

Une fois votre contrat terminé, assurez-vous d'obtenir toute votre argent, y compris votre allocation de vacances et les jours de vacances inutilisés. Gardez à l'esprit que votre dernier salaire doit être payé dans le délai normal (maximum d'un mois). S'il y a d'autres coûts (eindafrekening), ils doivent être payés dans le mois suivant la fin du contrat. Si vous n'êtes pas payé à temps, vous pouvez demander à votre employeur des intérêts sur ce qu'ils vous doivent. En cas de paye de vacances (vakantie geld), il est également possible de demander une augmentation allant jusqu'à 50%.
Il y a une différence entre l'amende légale, qui est payée une fois et l'intérêt légal qui est calculé par jour et change.

Impôts et fiche de paie

Assurez-vous d'obtenir le jaaropgaafde votre patron·ne, un relevé de ce que vous avez gagné l'année dernière, afin que vous puissiez remplir votre déclaration de revenus. Il est très probable que vous obtiendrez un peu d'argent. Le plus souvent, tout sera déjà rempli sur le formulaire d'impôt en ligne, et vous n'avez pas besoin de faire quoi que ce soit.
Si vous avez un handicap partiel, vos impôts sont touchés et vous pouvez déduire certains frais de santé. Il est préférable de consulter la fédération des personnes avec votre handicap particulier pour obtenir des conseils. Rechercher patientenverenigingou belangenvereniging+ Nom néerlandais du handicap. Une féderation général pour les personnes souffrant de maladies chroniques ou de handicapes est `https://iederin.nl/`.

Salaire minimum

En juin 2025, le salaire minimum légal est de 14.40 € par heure sur la base d'une semaine de travail de 40 heures pour toute personne âgée de plus de 21 ans. C'est 115.5€ pour une journée de 8 heures, 576€ par semaine et 2496€ brut par mois. Si vous n'êtes pas payé un salaire horaire

mais que vous recevez plutôt un « salaire individuel », vous devriez être en mesure de gagner au moins ce salaire minimum tout en faisant votre travail à un « rythme normal ».

Vakantiegeld (prime de vacances)

L'allocation de vacance est la partie de votre salaire que vous obtenez en prime à un moment donné de l'année. Son montant représente 8% de votre salaire brut, y compris les heures supplémentaires. Ce montant s'accumule et est souvent versé en mai/juin, parfois en partie en décembre.
Notez que c'est de l'argent que votre employé vous doit, et non des congés annuels. Vous pouvez être payé pour les heures de vacances que vous ne prenez pas, mais vakantiegeld vient en plus de cela.

Indemnité de transition (transitievergoeding)

Si vous êtes licencié·e ou si votre contrat n'est pas renouvelé, vous avez droit à une indemnité de transition (transitievergoeding). Cependant, si vous quittez votre emploi, vous ne recevez pas cet argent. Pour chaque année où vous avez travaillé, vous obtenez 1/3 de votre salaire mensuel brut. Si vous avez un contrat de zéro heure, votre salaire mensuel brut est estimé au cours de la dernière année.

Interim (Uitzendkracht)

Les Pays-Bas ont une loi spécifique pour les travailleurs·ses intérimaires (Uitzendkracht), qui signifie les travailleurs·ses embauchés par une agence pour l'emploi (uitzendbureau) mais travaillent dans une autre entreprise. Si vous êtes embauché par une entreprise, mais qu'en pratique vous faites votre travail dans une autre entreprise, alors vous êtes un·e travailleur·se temporaire. Il y a quelques différences entre un contrat avec des agences temporaires et un contrat avec une entreprise.
Il y a différentes phases d'emploi avec les agences temporaires, et selon quel CAO votre entreprise suit, ils ont un nom différent. Les CAO ABU suivent les phases A, B et C et le CAO NBBU les appelle phases 1, 2, 3 et 4.

Phase A/1-2 : Cela dure 1 an maximum, et vous pouvez travailler dans une ou plusieurs entreprises. Dans cette phase, vous n'êtes payé que si vous travaillez, sauf si le contraire est dit dans votre contrat. La plupart des contrats comportent une clause d'agence, ou uitzendbeding : cela signifie que votre employeur peut arrêter votre contrat quand il n'y a plus de travail pour vous à l'entreprise. Puis, dans les 6 premiers mois de travail (26 semaines), votre employeur·se n'a qu'à vous avertir un jour avant de vous congédier. Ensuite, votre patron·ne doit vous prévenir 10 jours avant la fin de votre contrat. S'il est écrit dans votre contrat qu'il n'y a pas de clause d'agence, alors votre patron·ne ne peut pas vous virer comme iels le souhaitent.
Phase B/3 : Cette phase dure 3 ans, soit un maximum de 6 contrats. Ensuite, vous avez un contrat temporaire régulier, et il n'y a pas de clause

d'agence. Vous êtes toujours payé même si votre entreprise n'a pas de travail pour vous jusqu'à ce que votre employeur·se vous trouve une nouvelle tâche.
Phase C/4 : Si vous êtes dans cette phase, alors vous obtenez un contrat permanent avec votre employeur.

Il peut y avoir au maximum 6 mois entre deux contrats pour compter comme progrès dans le système de phase ; congé de maladie et congés payés comptent comme semaines travaillées. En dehors de la clause salaire/agence, vous avez les mêmes droits pour les vacances, vakantiegeld et les congés de maladie. Votre employeur·se ne peut pas vous virer pour être malade.
Si vous avez été recruté·e à l'étranger et transféré·e aux Pays-Bas pour un contrat temporaire, vous pouvez obtenir une garantie de revenu, ce qui signifie que les deux premiers mois complets de travail, vous devriez être payé le salaire minimum, peu importe le nombre d'heures que vous avez travaillé.
Votre agence d'emploi peux vous fournir un logement avec votre emploi, bien que cela soit pratique, ils utilisent souvent cela pour mettre la pression sur vous et vous voluez plus d'argent. Vous devriez avoir 2 contrats différents, un pour le travail et un pour le logement. Votre employeur pourrait déduire le loyer de votre salaire, mais il ne devrait pas dépasser 25 % du salaire minimum par mois. Si vous faites plus de 1,4 fois le salaire minimum, alors il n'y a pas de limite, et le loyer peut être plus élevé. Lorsque votre contrat de travail s'arrête, vous avez 4 semaines pour quitter votre logement.

Épilogue

Ce texte a été écrit en septembre 2014 et mis à jour en mars 2025. Au moment où vous le lisez, certaines informations pourraient être dépassées. Donc vérifiez toujours avec des sources d'information plus à jour. De plus amples informations sont également disponibles sur le site Web suivant : `https://labourrights.agamsterdam.org/`
Nous ne sommes pas une ONG, ou une organisation caritative ou d'assistance, nous sommes des anarchistes et nous travaillons sous l'autogestion et le soutien mutuel. Si vous rencontrez des problèmes sur votre lieu de travail, n'hésitez pas à nous contacter ; ensemble, nous pouvons nous battre. Si vous n'avez pas de problèmes au travail, mais que vous n'êtes pas d'accord avec cette société capitaliste où vous valez ce que vous possédez, venez aussi nous rencontrer, unis, nous sommes plus forts, et nous pouvons nous battre contre ceux qui nous exploitent.

AGA (Anarchistische Groep Amsterdam)
Email : aga@agamsterdam.org
Website : `http://agamsterdam.org`
Bibliothèque : Ou passez par notre bibliothèque le samedi de 14 à 18 heures : Eerste Schinkelstraat 14-16, Amsterdam

Vrije Bond La Vrije Bond est une fédération anarchiste, il y a de nombreux groupes et personnes impliqués aux Pays-Bas et dans une partie de la Belgique. La Vrije Bond n'est pas un syndicat, mais ils peuvent vous diriger vers des personnes qui peuvent vous aider. Consultez le site pour connaître les différents groupes : `http://www.vrijebond.org/groepen/`Ou écrivez au secrétariat pour entrer en contact avec les membres à proximité : secretariaat@vrijebond.nl

Horeca United Horeca United est un réseau de solidarité de base avec un accent sur les personnes travaillant dans le secteur horeca (hôtels, restaurants et cafés). Website : `https://horeca-united.nl/` Email : horeca-united@riseup.net

Version en ligne et traductions :