

Pays-Bas

Réforme du licenciement (suite) : la réduction des indemnités de départ

Marie WIERINK

On aurait pu croire la question du licenciement réglée aux Pays-Bas après l'abandon par la coalition gouvernementale au printemps 2008 de l'important projet de réforme mis au point par le ministre sortant des Affaires sociales, Hans Donner. Cette concession a été indispensable à la participation des socialistes du PVDA au gouvernement. Mais c'est méconnaître le fonctionnement du système « polder ». Les propositions les plus dérangeantes peuvent faire leur chemin, après avoir été intensément discutées dans les multiples instances de concertation, formelles ou *ad hoc*. Ainsi, en dépit de l'abandon officiel du projet, la question globale du licenciement, de ses conditions, de sa procédure, est restée ouverte, étroitement liée aux rapports de forces politiques et aux évolutions du marché du travail.

Les lignes ont donc bougé depuis l'automne 2008¹. La nouveauté tient non pas à la procédure de licenciement – qui reste inchangée – mais au coût des indemnités de rupture réduites de un tiers à

la moitié pour les jeunes salariés et plafonnées à un an de salaire pour les salariés touchant plus de 75 000 € annuels. Mais le nouveau « tarif » de licenciement n'est jusqu'ici pas encore consolidé légalement : il ne tient que par la force d'un accord entre la plus grande organisation syndicale FNV et VNO-NCW, organisation patronale représentant les grandes entreprises, accord que le gouvernement reprend à son compte par une proposition de loi et par l'autorité d'une règle professionnelle définie par l'Association des juges cantonaux. Les trois acteurs concernés – partenaires sociaux, juges cantonaux arbitres des résiliations judiciaires des contrats de travail et gouvernement – ont joué chacun leur partie dans la partition complexe de l'organisation du licenciement aux Pays-Bas.

Les épisodes précédents

Pour mieux comprendre la portée de la réduction des indemnités de rupture

1. Je tiens à remercier Nico Ruiter, avocat spécialiste en droit du travail, et Jannie Mooren, secrétaire générale de la Fondation du travail pour leur aide. Je conserve l'entière responsabilité des appréciations avancées dans cet article.

intervenue à l'automne 2008, il est utile de décrire l'encadrement général du licenciement aux Pays-Bas, à savoir la procédure, les acteurs, le système d'indemnités avant de revenir sur les tentatives d'alléger et de simplifier cet encadrement.

Le système dual de licenciement et les indemnités de rupture

La première particularité du système de licenciement aux Pays-Bas est son caractère dual. Deux voies s'offrent à l'employeur qui entend licencier un salarié, la voie administrative ou la voie judiciaire. La première est longue mais non coûteuse, puisque le code civil ne comporte aucune obligation de payer une indemnité de licenciement, qui peut en revanche être prévue par la convention collective. La seconde est plus expéditive mais très chère. Ces dernières années, 50 % des licenciements ont fait l'objet de procédures devant les juges cantonaux.

Les Pays-Bas sont un des rares pays à avoir conservé un système d'autorisation administrative de licenciement, pour toute rupture individuelle de contrat non consensuelle et pour tout licenciement collectif. Dans ce dernier cas, la saisine de l'administration du travail est obligatoire ; en même temps est engagée la procédure de consultation des conseils d'entreprise et des représentants des syndicats pour proposer un plan social. Cette procédure est longue et le délai d'examen des demandes s'articule avec un délai de préavis qui, dans les procédures individuelles, est bien souvent la seule protection car aucune indemnité légale de licenciement n'existe aux Pays-Bas.

Mais à côté du licenciement mis en œuvre par l'employeur sur autorisation du centre pour l'emploi et les revenus

(aujourd'hui le bureau local ou régional de Werk, l'instance unique de placement et d'indemnisation du chômage), le juge civil de première instance, le *Kantonrechter*, dispose du pouvoir de résiliation judiciaire des contrats de travail. Afin d'uniformiser le traitement des indemnités de réparation de préjudice lié à ces ruptures, l'Association des juges cantonaux a mis au point en 1996 un barème d'indemnités, devenu la référence bien au-delà des cas qui leur sont soumis, puisque nombre de plans sociaux discutés entre entreprises et syndicats s'en inspirent. Le juge calculera le montant des indemnités de rupture (en mois de salaires) à partir de la formule dite cantonale $A \times B \times C$, A représentant le nombre d'années d'ancienneté (multipliées par 1,5 entre 40 et 50 ans, et par 2 à partir de 50 ans), B le salaire mensuel et C le coefficient de pondération traduisant des facteurs particuliers d'imputabilité de la rupture (comportement du salarié ou de l'employeur, facteurs aggravants ou minorants). Les décisions des juges cantonaux ne sont pas susceptibles d'appel.

Pour avoir une idée de la générosité des allocations calculées selon la formule cantonale, on peut prendre l'exemple suivant. Pour un salarié de 39 ans, entré à 20 ans au service de son employeur et faisant l'objet d'un licenciement individuel pour raison économique, sans circonstances particulières, donc avec un facteur $C = 1$, on obtient une indemnité de 19 mois de salaire. Le même salarié, âgé de 54 ans, et aussi entré à 20 ans au service de l'entreprise, percevra 43 mois de salaires. La durée moyenne d'un emploi à durée indéterminée aux Pays-Bas est de 11 ans.

Ajoutons enfin que le salarié licencié sur autorisation du centre de l'emploi et

PAYS-BAS

des revenus conserve la possibilité de réclamer des indemnités compensatrices de préjudice s'il estime que, malgré l'autorisation administrative, son employeur ne s'est pas bien comporté à son égard (par exemple par des efforts insuffisants de reclassement). Dans certains cas, il peut obtenir à son profit le paiement d'une indemnité calculée selon la formule cantonale, ou réduite par application d'un coefficient de minoration décidé par le juge en fonction du préavis dont il a déjà bénéficié.

Les tentatives de réforme

Les deux particularités de ce système, la dualité des voies de licenciement et la subsistance de l'autorisation administrative, ont donné lieu à plusieurs tentatives de le réformer (Wierink, 2007). En 1992, une commission avait déjà proposé de supprimer l'autorisation administrative. Après la signature de l'accord « flexibilité et sécurité » en 1995, il n'avait pas été donné suite à cette proposition. L'accord signé par les partenaires sociaux introduisait plus de souplesse dans l'utilisation des contrats non stables (CDD et intérim), tout en apportant des garanties supplémentaires aux emplois précaires, notamment dans le cadre de l'intérim. Le compromis politique de l'époque avait vu là une limitation suffisante des rigidités du marché du travail alors dénoncées.

En 2000, la commission Rood revient à la charge et met l'accent, entre autres, sur l'absence d'appel possible contre les décisions des juges cantonaux, sur le caractère discriminatoire du recours au juge cantonal que saisissent beaucoup moins les petits employeurs à cause du coût des licenciements, et enfin sur le caractère factice du contrôle administratif qui autorise la quasi-totalité des licenciements.

En 2005, les discussions reprennent sans aboutir : après les élections de novembre 2006 les négociations de formation de la coalition gouvernementale repoussent la question à une conférence sur la participation au marché du travail, en juin 2007, où le sujet sera esquivé.

En septembre 2007, le ministre chrétien-démocrate des Affaires sociales Donner veut profiter de la bonne santé du marché du travail et décide de soumettre un projet de loi à l'avis de la Fondation du travail. Ce projet vise à construire un nouveau cadre, unifié, du licenciement, supprimant à la fois l'autorisation administrative et la voie de la résiliation judiciaire. Voulant favoriser les démarches préventives et les transitions sur le marché du travail, il propose d'introduire un système légal d'indemnités de licenciement calculées sur la base de la formule traditionnelle des juges cantonaux mais plafonnées à 75 000 € ou à 100 000 € à partir de 50 ans. Il reste possible de soumettre les projets de licenciements économiques à autorisation administrative, ce qui exonérera l'employeur des indemnités de licenciement (sauf si un accord de plan social en décide autrement), au motif de la protection supplémentaire que représentent les délais d'examen de la demande.

Ces propositions suscitent une protestation forte de l'ensemble des organisations syndicales, sensibles aussi bien à la disparition de la protection que représente – symboliquement plus que pratiquement – la procédure d'autorisation administrative qu'à celle des indemnités pour les salariés qui accédaient au licenciement par la voie judiciaire. Ce faisant, elles défendent avec vigueur leur cœur de clientèle, les salariés stables des grandes entreprises.

La mobilisation syndicale contre ce projet est unanime, et fin novembre 2007, le projet sera abandonné (Wierink, 2008a). Le PVDA, conscient de l'opposition syndicale et talonné sur sa gauche par le parti d'extrême-gauche Socialistisch Partij, n'est pas prêt à prendre le risque de concessions avec les chrétiens-démocrates sur ce point. En outre, la bonne santé du marché du travail (chômage réduit à 3,5 % en 2007) enlève toute urgence à la question du licenciement. Nous écrivions en 2008 (*ibid.*) : « Page tournée ou partie remise ? » Les derniers développements montrent que c'était bien partie remise.

Un accord négocié en secret

À la surprise générale, la FNV, première organisation syndicale, et VNO-NCW, organisation patronale des grandes entreprises, concluent en septembre 2008 un accord sur la limitation des indemnités de rupture. Le ministre des Affaires sociales et la présidente du PVDA avaient été informés des pourparlers secrets menés depuis le mois de juin. Cet accord satisfait le gouvernement qui s'empresse d'essayer d'en intégrer le résultat dans la législation, et l'Association des juges cantonaux s'apprête à réviser à la baisse la formule de calcul des indemnités.

L'accord entre la FNV et VNO-NCW

Cet accord prévoit une limitation de l'indemnité de rupture à un an de salaire uniquement pour les salariés gagnant plus de 75 000 € par an. Cette somme ne constitue plus un plafonnement de l'indemnité, toujours calculée selon la formule des juges cantonaux, mais un seuil à partir duquel le montant de l'indemnité ne

pourra pas dépasser douze mois de salaire.

Cette négociation est vue par ses acteurs comme une partie de l'accord social d'automne signé chaque année par les partenaires sociaux et le gouvernement sur la base des prévisions budgétaires pour l'année suivante. Pour l'année 2008, cet accord reste à conclure. Les observateurs émettent l'hypothèse que le contexte de crise et de récession fait de la modération salariale un point important de ces discussions, et qu'il est important de régler la question restée pendante de la réforme du licenciement pour se concilier les syndicats afin d'éviter d'entrer dans une spirale prix-salaires.

Du point de vue de la méthode, beaucoup se sont émus de pourparlers réduits à un face-à-face FNV - VNO-NCW, contrastant avec les traditions néerlandaises de concertation élargie. La CNV, seconde organisation, mais surtout la Fédération MHP, représentant les cadres et les professions intermédiaires, particulièrement concernée par l'accord, ont protesté certes fermement mais pas très longtemps. René Paas, président de la CNV, déclarait en septembre : « La CNV n'a rien pu changer à l'accord sur le licenciement. Mais la CNV l'accepte parce qu'un meilleur équilibre est atteint. Nous disposons d'une marge de manœuvre pour obtenir dans l'accord [d'automne] de plus grandes chances d'emploi et plus d'influence des partenaires sociaux sur les allocations de chômage. » Assez vite, leurs protestations ont cessé d'attirer l'attention. En fait, après l'échec du projet de réforme Donner en 2007, les employeurs s'étaient résignés tout en se lançant dans une diplomatie discrète en direction de la FNV. « On négocie un bon *deal* en secret et de préférence entre deux personnes. Si ce

PAYS-BAS

n'est pas possible, avec le moins de monde que possible », déclare au journal *Volkscrant*¹ Niek van Kesteren, directeur des relations sociales chez VNO-NCW. Toutefois, VNO évite la surenchère : « Nous ne voyons pas le succès comme une victoire mais comme un compromis », déclare encore N. van Kesteren à la journaliste.

Les retombées de la négociation pour les acteurs sociaux

L'organisation est parvenue à contenir les indemnités de licenciement au moins pour les salariés les mieux payés. L'organisation patronale des PME, MKB, se félicite sans hésitation de cet accord, y voyant le moyen d'assurer la paix sociale et la modération salariale. Les syndicats se targuent d'avoir bloqué toute réforme plus fondamentale de la procédure de licenciement. Sur le plan politique, cet accord évite aux socialistes du PVDA d'avoir à prendre position, et supprime donc un sujet épineux pour la coalition gouvernementale. Et le 7 octobre 2008, les partenaires sociaux parviennent à un accord avec le gouvernement sur l'orientation de la politique économique et sociale pour 2010 : modération salariale du côté syndical (revendication salariale limitée à 3,5 % pour la FNV, la CNV attendant décembre pour se prononcer), mesures fiscales de maintien du pouvoir d'achat des classes moyennes notamment par le maintien à zéro des cotisations salariales de chômage, deux milliards d'allègements de charges pour les entreprises et pas d'augmentation de

la TVA. Pour Bernhard Wientjes, président de VNO-NCW, il s'agit d'un « accord de paix dans un monde totalement bouleversé ».

Un projet de loi plafonnant les indemnités pour les hauts salaires

Le ministre des Affaires sociales emboîte le pas aux partenaires sociaux et prépare un projet de loi entérinant le résultat de ce compromis. Il lance le 21 novembre 2008 une nouvelle proposition de loi visant à réglementer dans le Code civil les indemnités de rupture allouables par les juges cantonaux dans les affaires de résiliation judiciaire des contrats qui leur sont soumises. Dans ce projet, il reprend le seuil de 75 000 € de salaire annuel à partir duquel l'indemnité ne peut dépasser un an de salaire, sauf dans les cas où une telle règle serait « inacceptable à l'aune de la raison ou de la justice² ». Selon le ministère les salariés touchant 75 000 € et plus par an se trouvent dans une position sécurisée sur le marché du travail. Pour eux, les indemnités de licenciement ne viennent pas de la même manière compenser un préjudice ou apporter une sécurité. En outre, le ministère précise que cette limite ne s'applique pas aux stipulations des contrats individuels de travail ni aux éventuelles dispositions plus favorables négociées dans le cadre d'un plan social. En février 2009, le ministre répond aux observations du Conseil d'Etat sur le texte, et à l'heure où cette chronique est rédigée, on ne sait pas encore quand le projet sera discuté à la Deuxième chambre ni ce qu'il en adviendra.

1. E. Stocker, « Des SMS qui ont mis de l'huile dans les rouages de la machine à lobbying VNO-NCW », *Volkscrant*, 13/09/2008.

2. « Tenzij dit in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. »

**Vers la baisse des indemnités
de résiliation judiciaire**

Dans un calendrier parallèle, le 30 octobre 2008, l'Association des juges cantonaux révisé la formule dite « cantonale » de calcul des indemnités de rupture allouées lors de la résiliation judiciaire des contrats de travail. Elle publie ses nouvelles recommandations de calcul à appliquer à partir du 1^{er} janvier 2009, pour toute demande de résiliation présentée par un employeur, mais aussi par un salarié, dans le cas où, selon la formulation de l'association, le fondement de la rupture du contrat se trouve « dans la sphère de risque de l'employeur ». En d'autres termes, si le salarié peut arguer d'un comportement fautif de l'employeur, d'un conflit avec lui, ou de modifications unilatérales de son contrat de travail par l'employeur, il peut lui aussi aller devant le juge. Mais une demande de résiliation présentée par un salarié et s'apparentant à une simple démission ne pourra être prise en compte.

Il s'agit de recommandations et non pas de directives dans la mesure où les juges ont un pouvoir d'appréciation au cas par cas, mais il leur appartient de motiver les décisions s'écartant des recommandations. Le délai de traitement des demandes reste fixé à huit semaines au maximum. Sur le plan de la rédaction de la décision, il est rappelé que celle-ci doit être motivée, tout particulièrement quand il est fait usage du pouvoir discrétionnaire des juges d'appliquer un coefficient de pondération (majoration ou minoration) en fonction de facteurs aggravant la responsabilité de la rupture imputable à l'employeur ou au salarié (notion de grief pouvant être porté à l'encontre de l'employeur ou du salarié). Mais le facteur C peut aussi rendre

compte d'une situation particulière sur le marché du travail et être majoré pour compenser la vulnérabilité d'un salarié âgé par exemple. La formule reste la même : A (nombre d'années d'ancienneté) \times B (salaire mensuel) \times C (coefficient de pondération). Mais l'indemnité est réduite du fait de la modification du calcul du paramètre essentiel, à savoir le nombre d'années d'ancienneté. Le nombre d'années de service est minoré jusqu'aux 35 ans du salarié. Jusqu'à cet âge, chaque année de service est prise en compte pour 0,5 de sa valeur, puis entre 35 et 45 ans, chaque année d'ancienneté est égale à 1, entre 45 et 55 ans, à 1,5 année, puis à partir de 55 ans, chaque année comptera pour 2. Ainsi, par rapport à l'ancien système, jusqu'à 35 ans, les droits sont divisés par deux, et entre 40 et 45, ils sont diminués d'un tiers. Au-delà de l'enceinte des tribunaux, en abaissant les règles de calcul, cette formule crée un nouveau cadre pour les négociations des indemnités de rupture, qu'elles soient collectives dans le cadre de plans sociaux ou individuelles dans le cadre du contrat de travail.

Sans qu'on puisse y voir un complot, la concomitance de la publication de ces nouvelles recommandations de l'Association des juges cantonaux avec l'accord entre la FNV, VNO-NCW et le ministère des Affaires sociales montre combien la discussion du licenciement n'a pas été close début 2007 par l'abandon du précédent projet de loi Donner. Mais peut-on cette fois-ci considérer la question comme réglée ?

**Des pratiques en retrait et
une situation juridique incertaine**

Ces nouvelles règles, usuelles pour ce qui est de la formule cantonale et « quasi conventionnelles » pour ce qui

PAYS-BAS

est du plafonnement de l'indemnité de licenciement, ont jusqu'ici été peu intégrées dans les anticipations des partenaires sociaux. Mais cela pourrait changer. Et la proposition de loi gouvernementale connaît bien des déboires.

Subsistance des anciennes normes dans les plans sociaux

Entre les basses eaux du chômage à 3 % de l'année 2007 qui avaient très vraisemblablement facilité l'ouverture des esprits au compromis sur le plafonnement des indemnités discuté au cours de l'été 2008, et la crise qui frappe brutalement l'économie ouverte des Pays-Bas dès le début de 2009, le climat social a radicalement changé. Au quatrième trimestre 2008, le PIB enregistre son plus fort recul depuis 25 ans (-0,9 %), la production recule de 6,5 % (NRC, 14/02/2009). En décembre 2008, les centres pour l'emploi et les revenus gérant les autorisations administratives de licenciement ont délivré 25 % d'autorisations de plus que le mois précédent¹. Les secteurs de l'industrie et du bâtiment sont les plus touchés. Le chômage en janvier est remonté à 3,9 % et on prévoit qu'il atteigne 5,5 % fin 2009 et 8,75 % en 2010. De nombreux plans de suppressions d'emploi sont lancés alors que le chômage technique, bien que mal adapté aux circonstances de crise économique durable, est mobilisé par les entreprises industrielles pour tenter de conserver le personnel qualifié qu'elles avaient tant de

difficultés à recruter quelques mois auparavant.

Dans ce climat d'incertitude, les partenaires sociaux semblent encore hésiter à faire appliquer la nouvelle formule cantonale. En février 2009, un article de NRC² rapporte que dans 17 plans sociaux sur 19, les indemnités de licenciement ont été calculées sur la base de l'ancienne formule cantonale. Dans le cas d'une entreprise (Silvo), l'employeur s'est engagé à appliquer l'ancienne formule jusqu'en 2012. Mais ces pratiques sont le résultat de négociations de plans sociaux entamées le plus souvent avant la date d'entrée en vigueur de la nouvelle formule cantonale. Les employeurs entendent bien appliquer la nouvelle formule cantonale à l'avenir³. On peut penser qu'à terme le résultat des négociations sur les indemnités sera moins favorable aux salariés.

Une proposition de loi très critiquée

Qu'advient-il de la proposition de loi gouvernementale visant à donner un statut plus solide au plafonnement de l'indemnité de licenciement ? Le Conseil de la jurisprudence⁴ et le Conseil d'Etat ont formulé en octobre 2008 et janvier 2009 des critiques sévères à son encontre. Ils l'ont tous deux estimée insuffisamment motivée, la seule allusion à la situation des mieux payés sur le marché du travail étant trop générale. Ils ont estimé le principe du plafonnement quelque peu contradictoire avec la logique compensatoire

1. Au 1^{er} janvier 2009 doit intervenir la fusion entre les CWI, centres pour l'emploi et les revenus, et les UWV, organes de gestion des allocations. Pour le directeur de la nouvelle entité « WERK bedrijf », Joop Linthorst, le moment n'aurait pu être plus malheureux (NRC, 16/01/2009).

2. Veldhuis P., « L'ancienne formule d'allocations de licenciement est toujours appliquée » NRC, 18/02/2009.

3. Correspondance avec N. Ruiter (15/04/2009).

4. Raad voor de Rechtspraak.

de l'indemnité de licenciement retenue par la jurisprudence. En outre, pour le Conseil d'Etat, sous l'angle de la flexibilisation du marché du travail, la proposition ne va pas assez loin dans le réaménagement de la procédure de licenciement et elle ne justifie pas suffisamment l'utilité d'un plafonnement des indemnités alors que celles-ci sont déjà largement réduites par la nouvelle formule cantonale. Il estime que l'exception touchant aux cas où le plafonnement serait « inacceptable », appliquée par la jurisprudence au comportement fautif de l'employeur, constitue une protection insuffisante pour les salariés qui, malgré un haut salaire, auraient de faibles chances de reclassement sur le marché du travail. Enfin, le Conseil d'Etat critique le côté couperet de la norme de 75 000 €, créatrice d'inégalités entre les salariés avec une longue ancienneté de service payés juste au-dessous et au-dessus de cette norme, se voyant ou non appliquer le plafonnement de leurs indemnités en cas de licenciement.

Le ministre des Affaires sociales se défend contre ces critiques, arguant que c'est justement la crise qui rend urgente cette mesure, et que l'indemnité de licenciement telle qu'allouée par les juges cantonaux ne prend quasiment pas en compte la situation indemnitaire au regard du chômage des personnes licenciées. Il lui semble qu'on peut déroger sans problème à la règle en cas de circonstances de licenciement manifestement déraisonnables et injustes, telle la surexposition au chômage à cause de l'âge.

Du côté des juristes du travail, la critique tant de l'accord entre VNO-NCW et la FNV que de la proposition de loi est vigoureuse. Pour Maarten van Gelderen¹, l'accord est un « pétard mouillé » : la population concernée est limitée, 700 000 personnes au maximum sur tout le pays, dont un tiers seront en mesure de prévoir dans leur contrat de travail des dispositions particulières régissant leurs indemnités de rupture. Il voit dans cet accord une victoire pour les syndicats qui peuvent se prévaloir auprès de leur base d'avoir réussi à sauver la procédure de licenciement. En fait, cette critique touche une question sensible aux Pays-Bas comme ailleurs en ces temps de crise, à savoir les parachutes dorés et autres indemnités royales de rupture que les cadres dirigeants touchent lors de leur départ. En janvier 2009², un autre avocat, Wouter Jan Wegman, note que la proposition de loi a « vendu » aux politiciens un accord sur la limitation des indemnités qui en pratique ne sert pas à grand-chose : les salariés les plus influents auront pu négocier, mais les personnes les plus âgées avec une grande ancienneté, sans réel pouvoir de négociation, seront durement touchées. Il s'agit notamment de salariés dont les entreprises ont du mal à se débarrasser maintenant que les dispositifs de préretraite ont été déconstruits ou dont le licenciement calculé selon les anciennes règles cantonales coûtait extrêmement cher.

En dépit de ces critiques, la proposition a été envoyée à la Deuxième chambre et son sort est aujourd'hui encore très incertain³. En mars 2009, les

1. Depers.nl, 9/09/2008.

2. Depers.nl, 6/01/2009.

3. Cf. Depers.nl, 19/03/2009.

PAYS-BAS

discussions parlementaires font apparaître que même les partis au pouvoir, les chrétiens-démocrates et les socialistes du PVDA, ont des réticences et réclament des éclaircissements au ministre des Affaires sociales. Les syndicats ré-interviennent dans la discussion, pour dénoncer dans la proposition de loi la menace du maintien du pouvoir du juge de censurer des indemnités de licenciement supérieures qui auraient été obtenues par la négociation collective. Leur critique est étonnante dans la mesure où la proposition de loi de Donner est tout à fait conforme aux dispositions de l'accord passé entre la FNV et VNO. Parmi les partis d'opposition, le parti d'extrême-gauche a traité cette loi de « tambouille », tandis que les libéraux ont parlé d'un « monstre ». Il est probable que les parlementaires resteront réticents à valider cette proposition de loi, face à l'inégalité de situation que connaissent les salariés les plus anciens selon que leur rémunération dépasse ou non les 75 000 € annuels.

La question de la procédure de licenciement et de sa réforme reste manifestement sensible dans les relations sociales néerlandaises. Elle fait continûment l'objet de transactions, comme on l'a vu en 1995-1996 avec l'accord flexi-sécurité, en 2007 lors de la formation du gouvernement et aujourd'hui encore avec l'accord de l'été qui semble finalement difficile à assumer pour le mouvement syndical face au retournement du marché du travail. La partition jouée par les juges cantonaux rajoute à la complexité des stratégies des acteurs. Les nouvelles règles de calcul des indemnités posent au

moins deux questions. Peut-on engager des négociations bilatérales sur des points majeurs sans endommager la confiance à la base des relations professionnelles néerlandaises ? Et, au vu de la rapidité des effets de la récession mondiale, cette réforme n'intervient-elle pas à contretemps ? En effet, dans le contexte de croissance et de recherche de compétitivité qui prévalait encore à la mi-2008, les préoccupations de réduction des coûts du travail étaient dominantes ; mais la crise mondiale modifie les perspectives. La réforme des allocations de chômage réduit à 38 mois au lieu de 60 la durée maximale des allocations pour les salariés les plus âgés (Wierink, 2008b) ; les voies d'accès aux préretraites se ferment. Tout se conjugue pour redonner à la question des indemnités de rupture une place importante dans la sécurisation des parcours ou des sorties du marché du travail. En ces temps de crise, il convient de rappeler que « c'est finalement le système d'indemnités en place qui décidera de la sécurité des travailleurs » (Auer, 2009). Les indemnités de rupture font indiscutablement partie de ce « système d'indemnités ».

Sources

Auer P. (2009), « A la recherche des institutions optimales du marché du travail », *Travail et emploi*, n° 117, janvier-mars.

Wierink M. (2007), « Pays-Bas : le projet de réforme du licenciement, un tournant dans la politique néerlandaise de flexi-sécurité », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 108, septembre.

Wierink M. (2008a), « Pays-Bas : abandon du projet de réforme du licenciement », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 110, janvier.

Wierink M. (2008b), « Pays-Bas : un vent permanent de réformes », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 115, novembre.

NRC, Volkskrant.