Pays-Bas

Austérité et réformes structurelles : influence limitée du mouvement syndical

Marie WIERINK *

Faute de majorité au Sénat, la coalition gouvernementale des libéraux du Volkspartij voor Vrijheid en Democratie (VVD) et des sociaux-démocrates du Partij van de Arbeid (PVDA), au pouvoir depuis septembre 2012, est contrainte de trouver des alliés dans l'opposition pour valider les projets de loi qu'elle avait annoncés en novembre 2012 dans son accord de gouvernement. Il s'agit principalement de ramener le déficit public sous le seuil de 3 % du PIB et pour ce faire, de réduire les dépenses publiques et d'engager de nombreuses réformes structurelles, touchant à des points politiquement sensibles. Le gouvernement cherche alors à passer des accords partiels avec les acteurs les plus directement concernés, aux fins d'obtenir le soutien des sénateurs sur l'immobilier, sur l'environnement, et sur les politiques sociales avec les partenaires sociaux. L'idée est de forcer en quelque sorte la main des partis d'opposition en leur montrant que les projets du gouvernement sont soutenus par la société, par l'intermédiaire des acteurs des champs concernés. Cette stratégie est marquée de succès : la coalition peut se prévaloir, le 11 avril 2013, d'un accord avec les partenaires sociaux sur ses projets de réformes sociales.

Mais il n'a fallu que quelques mois pour le fragiliser. En dépit de l'affichage politique d'un tel accord, on ne peut pas vraiment conclure à un regain d'influence du mouvement syndical ou à la revitalisation du fameux modèle « polder », un raccourci commode pour caractériser la recherche de compromis entre partenaires sociaux et gouvernement qui a souvent marqué les relations sociales néerlandaises. Bien au contraire, l'accord social a été particulièrement délicat à négocier pour le président par intérim de la principale organisation syndicale, la Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), du fait de ses divisions internes (Wierink, 2012a, 2012b) entre réformistes et activistes. Il touche à des questions très sensibles pour les organisations syndicales, telles que le licenciement et l'indemnisation du chômage. Sur le plan politique, l'articulation qui a longtemps fonctionné aux Pays-Bas entre le résultat de négociations tripartites et le soutien parlementaire aux textes qui en étaient issus, est mise en échec par la nouvelle ligne dure d'opposition suivie par les chrétiens-démocrates qui rompt avec leur attachement traditionnel à la concertation, alors même que l'ajout de leurs voix suffirait à assurer la majorité au Sénat

* Chercheure associée à l'IRES.

au gouvernement. En outre, l'aggravation de la crise conduit à l'annonce, dans les semaines qui suivent l'accord, d'économies budgétaires supplémentaires, du fait de prévisions d'un déficit persistant pour 2014, qui durcit à nouveau le climat social. Le gouvernement cherche alors, depuis septembre, des partenaires politiques autres que les chrétiens-démocrates dans l'opposition, quitte à revenir sur les compromis trouvés avec les partenaires sociaux…

Les difficultés syndicales qui ont marqué la négociation de l'accord et les aléas politiques qui affaiblissent son contenu amènent alors à s'interroger sur la valeur que conservent aujourd'hui la concertation, le compromis et le consensus qui marquaient traditionnellement les relations professionnelles néerlandaises. Pour examiner cette question, nous décrirons d'abord la dynamique des relations entre la coalition travailliste libérale et les partenaires sociaux depuis le printemps 2013. Puis nous rappellerons les principaux éléments de la crise traversée par la FNV et son retour progressif dans la concertation entre les partenaires sociaux au niveau national, sous la direction de Ton Heerts, son président. Nous tenterons ensuite d'évaluer la portée des transformations institutionnelles du marché du travail, du chômage et des retraites avancées par l'accord social, sans que, fin novembre 2013, on soit assuré de la soutenabilité politique des compromis ainsi trouvés.

Une coalition qui a besoin des partenaires sociaux

Dans un contexte de ralentissement économique, de déficit public en augmentation et de croissance du chômage, le gouvernement veut poursuivre le programme d'économies budgétaires entamé depuis 2009 et le prolonger par des réformes structurelles. Il est fragilisé par sa minorité au Sénat, qui le rend dépendant du soutien de voix de l'opposition pour faire voter ses projets de loi.

Déficit persistant, économie au ralenti et chômage en forte hausse

Les effets de la crise sur le PIB ne se font vraiment sentir aux Pays-Bas que depuis 2011 bien que le revenu des ménages recule pour la cinquième année consécutive en 2012. La consommation privée et publique recule, de même que les investissements (-4 %). Mais pour le Centraal Plan Bureau (CPB), qui publie ses prévisions pour 2014 en septembre avant le débat budgétaire (CPB, 2013), le recul du PIB (-0,9 % en 2011, puis -1,2 % en 2012, -1,25 % en 2013) devrait être stoppé en 2014, pour laisser place à une légère reprise : +0,5 %.

Sur la période récente et en 2012, seules les exportations ont résisté (+3,2 % en 2012 et +11 % par rapport à 2008) mais elles sont constituées surtout de ré-exportations du fait de l'activité portuaire importante, notamment de produits gaziers et pétroliers. La chute importante de l'immobilier s'accompagne d'une baisse de 20 % des investissements par rapport à 2008 : 30 % de logements en moins sont à vendre par rapport à 2008 (25 % pour l'immobilier professionnel). La crise immobilière reflète une conjugaison de facteurs : après une période de forte hausse, les prix ont baissé de 16 % entre 2008 et 2012 (Ott, Wirschke, 2012), l'annonce de la réforme de la déductibilité des intérêts d'emprunt [1] et la dégradation

1. Les intérêts d'emprunts immobiliers de la résidence principale sont déductibles du revenu imposable sans limitation de durée, entraînant une perte de rentrées fiscales importante. La réforme de ce dispositif est discutée depuis des années, sans aboutissement tant la question est sensible aussi bien pour les ménages que pour le marché immobilier.

de l'emploi ont ruiné la confiance des emprunteurs. Les retards de remboursement de crédits immobiliers augmentent depuis plusieurs semestres, tout en se stabilisant sur la dernière période : +12,1 % sur le premier semestre 2013 [1]. Les nouvelles taxes imposées aux organismes de logement social conduisent ces derniers à limiter leurs investissements. Ce ralentissement général se transmet bien sûr à l'emploi dont la dégradation s'accélère depuis le second semestre 2012. Le chômage atteint fin 2012 6,4 % de la population active [2], et, de 7 % en 2013, il devrait atteindre 7,5 % en 2014. Le CPB prévoit que la dette publique, passée de 65,7 % en 2011 à 71,3 % en 2012, atteindra 75 % du PIB en 2013 et 76,3 % en 2014. Le déficit se réduit tout en restant supérieur à 3 % : 4,3 % en 2011, 4,1 % en 2012, 3,2 % en 2013 et 3,3 % en 2014. Ces données conduisent la Commission européenne à exercer des pressions répétées sur le gouvernement néerlandais pour qu'il obtienne des prévisions budgétaires conformes au critère de 3 %. Il faut attendre novembre 2013 pour que cette pression se relâche, pour les Pays-Bas comme pour d'autres pays européens.

Malgré la crise, toujours plus d'économies budgétaires

L'arrivée des travaillistes au pouvoir en 2012, en coalition avec les libéraux, ne change rien à la ligne d'austérité poursuivie par les Pays-Bas depuis 2010. L'accord de gouvernement passé entre les deux partis valide ainsi l'objectif de ramener le déficit budgétaire à 3 % du PIB au 1er avril 2013, conformément aux recommandations européennes. Ceci conduit à prévoir un ensemble de réformes tous azimuts qui devrait permettre de dégager 28,5 milliards d'euros d'économies budgétaires supplémentaires, en plus des 18 milliards d'économies décidés par les deux gouvernements précédents et le quasi-accord politique conclu le 16 mai 2012, entre cinq partis entre la chute du premier gouvernement Rutte et les nouvelles élections (Wierink, 2013). Au fil de l'année 2013, suite au sauvetage de la banque SNS Reaal, il faut encore trouver 6 milliards d'euros supplémentaires pour atteindre l'objectif de déficit à 3 % en 2014. La lutte contre le déficit public fait l'objet d'un consensus auquel ne s'opposent que la gauche radicale du Socialistisch Partij et le parti d'extrême droite Partij voor de Vrijheid (PVV) de Geert Wilders. Ainsi Jeroen Dijsselbloem, ministre travailliste des finances et président de l'Eurogroupe, déclarait en septembre 2013 dans un interview :

« Faire des économies budgétaires est mauvais pour l'économie, c'est vrai. Si, au lieu de réduire les dépenses de 6 milliards de plus, nous les avions investis, ça aurait naturellement donné un plus aux prévisions. Mais la question est de savoir si ce plus est structurel. Si on ne fait rien au niveau structurel, pour la capacité concurrentielle de l'économie, alors les entreprises ne vont pas sérieusement investir. On ne renforce pas comme ça fondamentalement l'économie et on reporte à plus tard un déficit encore plus fort [3]. »

1. Retards de paiement de plus de trois mois (www.Bkr.nl, 22 octobre 2013, consulté le 28 janvier 2014).
2. Si l'on considère la définition internationale, le taux s'élève à 5,3 %. La différence essentielle entre les deux mesures tient au fait que les statistiques néerlandaises ne définissent quelqu'un comme étant en emploi qu'à partir de 12 heures travaillées par semaine, contre 1 heure selon la définition internationale.
3. Thijs Niemantsverdriet, Erik van der Walle, « Ik ben niet het meest opgewonden type van de PVDA », *NRC*, 21 september 2013 (Je ne suis pas le type le plus excité du PVDA).

Les économies budgétaires prévues par les travaillistes et les libéraux dépendent de réformes politiques sensibles. Dans le domaine social, il s'agit de réduire les dépenses sociales, d'accentuer la décentralisation des politiques sociales vers les municipalités, d'accélérer le recul de l'âge de la retraite et de réviser les conditions des retraites professionnelles, complémentaires à la retraite de base universelle (3 milliards d'euros d'économies attendues). Mais c'est aussi l'occasion de chercher à stimuler l'emploi, suivant une analyse classique selon laquelle il faut augmenter la réactivité du marché du travail en réduisant la protection de l'emploi et la générosité des prestations de chômage. Dans le secteur de la santé, l'accord de gouvernement prévoit le gel des salaires, calculant en tirer une économie de 1,8 milliard d'euros.

Si la rapidité de conclusion de l'accord de gouvernement avait été saluée en avril 2013, la difficulté de l'équation politique n'a pas tardé à se faire jour. En effet, les deux partis de la coalition sont certes arrivés en tête des élections à la Deuxième Chambre et y disposent de la majorité, mais ils sont en minorité au Sénat [1] où il leur manque huit voix. Les chrétiens-démocrates, associés dans les gouvernements précédents à la préparation de bien des réformes finalisées dans l'accord de gouvernement de 2012, ont été laminés aux élections. Ils ne sont plus disposés à soutenir les projets gouvernementaux, cherchant un nouveau souffle par une posture non conciliante.

Le gouvernement se cherche des soutiens en dehors du Parlement

Le gouvernement cherche alors à négocier avec les acteurs de chaque champ de réforme concerné ses projets avant de rechercher des partenaires de l'opposition prêts à les voter et à leur permettre de boucler le budget 2014. Cette démarche, laborieuse, est couronnée de succès en ce qui concerne le secteur immobilier. Trois petits partis d'opposition soutiennent la limitation de la coûteuse déduction fiscale des intérêts d'emprunt et l'instauration d'une taxe sur les organismes du secteur locatif social.

La démarche est encore plus cruciale pour les réformes sociales. En décembre 2012, Lodewijk Asscher, ministre travailliste des Affaires sociales et vice-président du gouvernement, prend en main les discussions avec les partenaires sociaux. Il est contraint à la prudence, du fait de la fragilité de la position de Ton Heerts, président par intérim de la FNV, qui n'est pas assuré à cette date d'être mandaté par son organisation pour de telles négociations. Il ne sera officiellement mandaté qu'en mars 2013, et uniquement « pour améliorer les garanties des salariés ». Un accord sera trouvé enfin le 11 avril, sous la condition de suspendre le supplément d'économies budgétaires dans l'attente des prévisions macroéconomiques préparatoires aux discussions budgétaires. À ce moment, la méthode polder semble renaître : « L'accord social est coulé dans le béton », déclare Aasscher sur la chaîne de télévision néerlandaise NOS le 12 avril 2013.

Pour la FNV, l'enjeu du retour à la négociation tripartite

Bien que la FNV, avec plus d'un million de membres, occupe une place prédominante dans le paysage des relations professionnelles néerlandaises, il a été délicat pour Ton Heerts, son président intérimaire, de saisir la main tendue du

1. Le Sénat compte 75 membres, il faut donc 38 voix pour emporter la majorité.

gouvernement quand les discussions relatives à l'accord social ont démarré fin 2012. La crise qu'elle traverse depuis fin 2011, suite à l'opposition de ses principaux syndicats [1] à un accord négocié au sommet sur l'évolution des retraites gérées par les fonds de pension paritaires (Wierink, 2012a), a limité pendant de longs mois les possibilités d'intervention de Ton Heerts dans le débat public. Au-delà de cette négociation sur l'évolution des fonds de pension, ce sont deux visions du rôle de la FNV qui se sont affrontées, l'une plus radicale, marquée par un renouveau activiste inspiré des pratiques d'*organizing* [2] et souvent soutenues par des militants proches de l'extrême gauche, et l'autre, plus réformiste, partisane de la continuité des pratiques de concertation au sommet et de recherche de compromis.

Un positionnement délicat pour Ton Heerts

Ton Heerts s'interdit toute ouverture à la négociation centrale pendant la période de formation du gouvernement et n'hésite pas à prendre des positions très critiques contre l'austérité budgétaire. Progressivement, à partir de début 2013, on observe un certain assouplissement, accompagné et soutenu par les nouvelles structures de gouvernance de la FNV qui se mettent en place, en double avec l'ancien Conseil fédéral rassemblant les présidents des 18 organisations qui composaient l'ancienne FNV (Wierink, 2012b). Sa nomination en février 2013 comme président de la Fondation du travail, l'institution paritaire de concertation au sommet, confirme le début de sortie de cette phase de flottement entre les deux lignes, et ses premiers pas officiels vers le retour à la concertation [3]. Sans son concours, aucun compromis significatif ne semble pouvoir être trouvé [4].

Entre février et avril 2013, soit avant même sa confirmation comme nouveau président de la FNV de plein exercice, Ton Heerts engage prudemment l'organisation dans des négociations qui visent à obtenir des avancées sur des terrains très sensibles pour son organisation : la procédure de licenciement, la durée de l'indemnisation du chômage, et les emplois précaires. Il est aidé depuis fin décembre par les employeurs qui, cherchant à contrer le projet du gouvernement visant à leur imposer un quota d'emploi obligatoire de travailleurs handicapés, sont enclins à faire alliance avec les organisations syndicales. Le 11 avril, les partenaires sociaux et le gouvernement annoncent un accord.

La ligne de la concertation confirmée

Pour Ton Heerts, la tâche n'a pas été facile, dans le contexte de réorganisation des structures et de la gouvernance de la FNV, suite à la crise de 2011. La FNV est alors entrée dans un profond processus de réorganisation, pas encore terminé, visant à améliorer la démocratie interne et à limiter l'influence des plus

1. FNV Bondgenoten, regroupant les syndiqués de l'industrie et des services privés, et Abvakabo, pour le secteur public, ainsi que FNV Bouw, le syndicat du Bâtiment.
2. Les pratiques d'*organizing*, déployées initialement sous ce terme aux États-Unis dans le secteur des services de gardiennage et de nettoyage, consistent en un travail de terrain auprès des salariés, visant à les rapprocher du syndicalisme par leur mobilisation sur des enjeux de leur vie quotidienne au travail, en complémentarité, voire en opposition, avec les missions traditionnelles de négociation des syndicats ; voir par exemple Fantasia, Voss (2003).
3. Jos Verlaan, « FNV keert terug in de "polder" », *NRC*, 18 januari 2013 (La FNV est de retour dans le polder).
4. Thijs Niemantsverdriet, Jos Verlaan, « De enige man in de bus die kan rijden », *NRC* ,13 april 2013 (Le seul gars qui peut conduire le bus).

grandes organisations. C'est la raison pour laquelle, face à la main tendue du gouvernement, Ton Heerts a pu apparaître pris en tenailles entre les radicaux de FNV Bondgenoten qui veulent gagner du temps et certains syndicats favorables à une concertation au sommet, comme le syndicat des enseignants ou l'organisation des retraités [1]. Sans rompre les contacts avec Aasscher, il multiplie les déclarations critiques à l'égard du gouvernement qui manifeste pourtant quelque ouverture à des assouplissements à partir de novembre 2012, en proposant 250 millions d'euros par an pour financer des mesures pour l'emploi et le chômage moyennant la conclusion d'un accord social avec les partenaires sociaux.

À partir de fin novembre, les choses bougent. Ton Heerts annonce qu'il est prêt à discuter pourvu que la priorité absolue du thème de l'emploi soit acceptée, et que les thèmes du licenciement, de l'indemnisation du chômage et de l'emploi flexible soient traités. « J'ai dit clairement aussi à ces messieurs que, pour nous, discuter et distribuer des tracts, ça allait ensemble », écrit-il dans un texte mis en ligne sur le site de la nouvelle FNV [2]. Avant Noël, sur le site de la nouvelle FNV, on trouve une déclaration prudente sur l'avancée des contacts mais dont le titre reste combatif : « Continuer de se battre pour des emplois et l'indemnisation du chômage [3] ».

Mais petit à petit, il s'engage davantage dans les négociations à la Fondation du travail et n'acceptera de se présenter à l'élection du président de la FNV que si cette démarche est acceptée par le Conseil fédéral. Les élections à la Présidence et celles des 108 membres du Parlement des membres sont organisées par voie électronique. Les nouvelles structures sont mises en place lors d'un congrès à Rotterdam, le 15 mai. Bien que le taux de participation soit très limité (13 % seulement des adhérents), Ton Heerts est élu président, avec plus de 60 % des voix [4]. Cette victoire manifeste un soutien à l'accord social du 11 avril – mais pas un triomphe –, au moins parmi les adhérents les plus investis, et conforte la légitimité de Ton Heerts à pousser les feux de la concertation au sommet.

Les grandes lignes de l'accord social

Tout d'abord, commençons par une clarification de terminologie. Ce qu'on présente comme l'accord social tripartite du 11 avril 2013 correspond, comme à l'habitude aux Pays-Bas dans les situations de crise [5] et dans les négociations au sommet, à une démarche en deux temps, et à plusieurs textes de nature et d'origine différentes. Les partenaires sociaux négocient d'abord entre eux un accord à la Fondation du travail, dans le cas présent à partir de discussions menées avec le ministre des Affaires sociales, lui-même cherchant à faire avancer les projets portés par

1. Jos Verlaan, Erik van der Walle, « Heerts praat met Asscher zonder volledige steun FNV », *NRC*, 16 november 2012 (Heerts parle avec Asscher sans le soutien total de la FNV).
2. « Maar ik heb de heren ook duidelijk gemaakt dat polderen en folderen bij ons hand in hand gaan », « FNV over gesprek sociale partners en kabinet », *FNV in Beweging*, 30 november 2012 (La FNV à propos de la discussion entre les partenaires sociaux et le gouvernement).
3. « Blijven knokken voor banen en WW », *FNV in Beweging*, 19 december 2012.
4. Jos Verlaan, « Extreem lage opkomst FNV-verkiezing », *NRC*, 14 mei 2013 (Taux de participation extrêmement faible pour les élections de la FNV).
5. Les précédents célèbres sont l'accord de 1982, dit de « Wassenaar », sur la modération salariale et la réduction de la durée du travail, ou encore l'accord Flexisécurité de 1996 ou celui dit de la « place du Musée » (Museumplein akkoord), du nom du lieu d'une grande manifestation de 2004 sur les préretraites.

l'accord de gouvernement, tout en attendant du gouvernement des mesures législatives et réglementaires nécessaires à la traduction concrète des termes de leur accord. À la Fondation du travail sont représentées les organisations syndicales FNV, Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) et Vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel (Vakcentrale MHP) par leurs présidents respectifs, ainsi que les organisations patronales des grandes entreprises (VNO-NCW), des PME (MKB) et du monde agricole (LTO). Il n'est pas anodin de noter que cette instance paritaire est présidée depuis février 2013 par Ton Heerts, alors président intérimaire de la FNV. Ces négociations sont très imbriquées et aboutissent à deux textes complémentaires, rendus publics le même jour, convergents en grande partie mais pas totalement. Certaines propositions de l'accord de la Fondation du travail (40 pages) des partenaires sociaux (Stichting van de Arbeid, 2013) ne sont pas reprises dans le texte (12 pages) émanant du ministère des Affaires sociales, annonçant les orientations des grandes lignes du travail législatif à venir sur les points qu'on peut alors considérer comme les points d'accord tripartite (Asscher, Klijnsma, 2013).

Leurs propositions ont pour objectif d'une part d'amender les projets de la coalition qui visaient le licenciement, le chômage, les retraites professionnelles, et l'instauration d'un quota d'emploi de travailleurs handicapés. Ils y ajoutent, d'autre part, des volets à leur initiative comme la lutte contre les abus du travail flexible et le faux travail indépendant, thèmes qui font écho à la campagne de la FNV contre les « miettes de contrat » de l'automne 2012. Ils redessinent des institutions décentralisées de gestion du marché du travail et du chômage, articulées avec des dispositifs sectoriels et intersectoriels de formation et de mobilité, à la direction desquelles ils entendent participer aux côtés des pouvoirs publics, notamment des municipalités. Les partenaires sociaux insistent en préambule sur la nécessité de donner suite à leurs propositions relatives au chômage, aux licenciements dans une seule démarche législative à venir, du fait « de leur cohérence équilibrée ». Dans le souci de faciliter l'adaptation des entreprises et des salariés dans le contexte de crise actuel, ils remettent au 1er janvier 2016 la date d'application des mesures proposées.

Les correctifs aux projets gouvernementaux

Licenciement simplifié, indemnités réduites mais généralisées

On parle de réformer la procédure de licenciement aux Pays-Bas depuis les années 1950, sans parvenir à trouver un terrain d'entente entre les parties concernées (Wierink, 2007 ; 2008). Jusque-là, les gouvernements à direction libérale ou chrétienne-démocrate ne sont jamais allés au bout du projet devant l'opposition des syndicats et des partis de gauche. Précisons qu'aux Pays-Bas le licenciement peut être mis en œuvre par deux voies bien différentes, empruntées aussi bien pour les licenciements individuels que pour les licenciements économiques, au choix de l'employeur sauf quand il s'agit de licenciement collectif :

- soit une demande de résiliation du contrat de travail devant le juge cantonal qui décide de l'attribution d'une indemnité de licenciement relativement forte [1] au regard des standards français ;

1. Un mois de salaire par année d'ancienneté, 1,5 mois de salaire après 45 ans, et 2 mois après 50 ans, indemnité qui peut être majorée ou minorée selon que le licenciement s'accompagne d'un comportement discutable de l'employeur ou selon la gravité d'une faute du salarié. En comparaison, le Code du travail français prévoit 20 % de salaire mensuel par année d'ancienneté, améliorable par voie conventionnelle.

- soit une demande d'autorisation de licenciement faite auprès des unités administratives du chômage UWV, sans indemnité de licenciement ; toutefois, les licenciements collectifs négociés dans des plans sociaux sont le plus souvent assortis de telles indemnités négociées par les syndicats concernés.

Les licenciements se partagent à peu près également entre ces deux voies, ce qui conduit à une inégalité de traitement en matière d'indemnité de licenciement critiquée de longue date par les juristes, notamment dans le cas des licenciements individuels.

Cette fois-ci, le Parti travailliste est engagé dans cette direction par l'accord de gouvernement de novembre 2012 qui prévoit d'instaurer une indemnité pour tous les licenciements limitée à 75 000 euros ou un an de salaire et de transformer l'autorisation administrative de licenciement en un simple avis. Les décisions judiciaires en matière de rupture du contrat de travail deviennent définitives et non susceptibles d'appel. La contestation des syndicats a alors davantage porté sur la suppression de l'autorisation administrative de licenciement que sur la création d'une indemnité unique, dont le montant maximal leur apparaît protéger la majorité des salariés.

Dans l'accord trouvé avec les employeurs et le gouvernement, on note tout d'abord un changement de vocabulaire : l'indemnité de licenciement est rebaptisée « indemnité de transition ». Le montant maximum reste celui prévu dans l'accord de gouvernement et le principe de son application à tous les licenciements est acté. Ses taux sont fixés par la loi, tout en restant améliorables par accord collectif. Le juge pourra aussi attribuer une indemnité supplémentaire dans le cas d'un comportement fautif de l'employeur, voire minorer (ou supprimer) l'indemnité de transition dans le cas de faute (grave) du salarié. Mais la nécessité d'obtenir l'approbation de l'UWV pour les licenciements collectifs ou de nature économique, et du juge cantonal pour tous les licenciements pour motif personnel est rétablie ; en d'autres termes, le contrôle préventif est maintenu, et même renforcé, ce qui marque une victoire symbolique pour les syndicats. Une autre novation du système mis en place tient au fait qu'on prévoit la possibilité de défalquer de l'indemnité de transition les mesures d'entretien de l'employabilité ou d'aide à la réinsertion prises par l'entreprise, sans qu'aucun détail ne soit donné quant aux conditions précises de cette prise en compte.

Réduction de la durée de l'indemnisation du chômage

En dépit de l'augmentation du chômage et de sa durée, l'accord de gouvernement entend limiter son indemnisation dans l'objectif d'accélérer le retour en emploi des chômeurs et les obliger à prendre plus rapidement tout emploi disponible (1 milliard d'euros d'économie attendue). L'accord de gouvernement a ainsi prévu que la durée maximale d'indemnisation serait ramenée de 38 mois d'allocations proportionnelles au salaire à 24 mois, dont seulement 12 mensualités proportionnelles au salaire. Les 12 autres seraient indemnisées sur la base du salaire minimum. À la suite de ces deux ans, seuls les chômeurs satisfaisant aux conditions de ressources et de patrimoine pourront toucher des allocations de revenu minimum puisque les dispositifs spécifiques protégeant les chômeurs âgés sont supprimés. Le droit d'un chômeur à refuser une proposition d'emploi qu'il estimerait inadaptée est limité dans le temps : il lui faudra maintenant saisir tout emploi disponible au bout de six

mois et non plus 12, sous peine de perdre ses droits à allocations. En revanche, si le nouvel emploi entraîne une perte de salaire par rapport au précédent, les règles de cumul seront plus favorables de sorte que « le travail paie » (logique du *making work pay*).

Non seulement les travailleurs mis au chômage en fin de carrière sont vulnérabilisés par ces nouvelles règles mais aussi les plus jeunes. Les droits à allocation ne se constituent plus qu'à un rythme beaucoup plus lent : une année de travail ouvrant droit à un mois d'allocation pendant les dix premières années de carrière, puis un demi-mois pendant les années suivantes.

Un tel plan est violemment critiqué par toutes les organisations syndicales. Mais elles n'obtiennent pas de concession fondamentale, ni sur la durée ni sur la constitution de droits. Elles obtiennent en revanche que le nouveau système ne s'applique qu'au 1er janvier 2016, que les allocations restent proportionnelles au salaire pendant toute la durée de l'indemnisation et que des mesures transitoires maintiennent la protection des chômeurs les plus âgés, à l'issue de la période d'indemnisation de base. Le ministère des Affaires sociales leur reconnaît la possibilité de réinstituer par voie conventionnelle les garanties de chômage à hauteur des droits antérieurs en créant, par accords collectifs, un complément à l'assurance chômage permettant de constituer des droits comparables aux garanties précédentes et jusqu'à une durée maximale de 38 mois, comme les partenaires sociaux en avaient convenu dans le texte de la Fondation du travail. Leur implication dans l'indemnisation du chômage, le rétablissement du partage à 50/50 de la cotisation chômage entre les employeurs et les salariés ainsi que les responsabilités qu'ils entendent prendre dans des nouvelles structures de soutien au marché du travail conduisent le ministère à reconnaître l'évolution vers le paritarisme de la gestion de l'assurance chômage.

Des engagements d'emploi des travailleurs handicapés ou éloignés du marché du travail

On parle depuis plus de 10 ans aux Pays-Bas de la nécessité de réformer à nouveau la loi sur le revenu minimum (*Bijstand*), et il s'est ajouté plus récemment à cette préoccupation celle de réduire le coût des structures de travail protégé pour handicapés et du financement des allocations pour les jeunes handicapés (handicap de naissance ou diagnostiqué pendant l'enfance ou l'adolescence, *Wajong*). L'accord de gouvernement s'engage dans cette direction, et une proposition de loi (Participatiewet) est rédigée fin décembre 2012. Il s'agit de faire gérer par les municipalités, dans un seul dispositif et avec une enveloppe de financement unique, le lien à l'emploi de l'ensemble des allocataires du revenu minimum, de l'inaptitude « jeunes », et des salariés des ateliers protégés municipaux. Cette proposition vise à restreindre l'accès à l'indemnité d'invalidité des jeunes de moins de 18 ans (leur assurant une indemnité à hauteur du revenu minimum jusqu'à l'âge de la retraite universelle) et à supprimer les ateliers municipaux de travail protégé pour personnes handicapées (*Sociale werkplaatsen*). Elle comporte l'instauration d'une obligation d'emploi, par les entreprises de 25 salariés et plus, de personnes handicapées à hauteur de 5 % des effectifs sous peine d'une amende de 5 000 euros par handicapé manquant. Il s'agit ainsi d'insérer en milieu ordinaire une partie des handicapés travaillant en milieu protégé afin de pouvoir fermer ces ateliers. Dès l'apparition de ce projet de

réforme, les employeurs renâclent devant cette obligation d'emploi. Leur refus les conduit à rechercher l'alliance avec les organisations syndicales qui, de leur côté, sont opposées à la suppression des structures municipales de travail protégé.

Les propositions que les partenaires sociaux formulent sur ce point dans l'accord d'avril 2013 sont reprises par le gouvernement et on écarte l'idée de l'instauration immédiate du quota de travailleurs handicapés. Du côté des pouvoirs publics, des subventions salariales seront mises en place pour compléter à hauteur du salaire minimum les rémunérations fixées pour les travailleurs reconnus handicapés et ceux venant du revenu minimum en fonction de leur productivité. Les employeurs, de leur côté, entrent dans une démarche volontariste, progressive à partir de 2016, de fixation d'objectifs d'embauche de personnes handicapées ou en difficulté. Si ces objectifs ne sont pas atteints, une loi mettra en place le quota obligatoire de travailleurs handicapés.

Pour aider au reclassement, une nouvelle organisation de 35 structures régionales spécialisées (Werkbedrijven) est mise en place, auxquelles les partenaires sociaux et les bureaux de l'emploi locaux sont associés, aux côtés des municipalités qui en ont la direction. Une tripartisation se met ainsi en place dans ce secteur. On prévoit un processus d'évaluation des capacités de travail des personnes concernées tous les cinq ans pour les jeunes handicapés et tous les trois ans pour les autres. Les structures *Werkbedrijven* sont chargées de faire fonctionner un dispositif résiduel d'emploi protégé de 30 000 places mais les ateliers sociaux, dans leur forme actuelle, n'admettront plus de nouveau participant à partir du 1er janvier 2015.

Les retraites des fonds de pension dans le collimateur des économies budgétaires

Il s'agit là d'une réforme visant à dégager 3 milliards d'euros d'économies de dépenses fiscales, d'où la prudence du gouvernement à répondre aux propositions faites par les partenaires sociaux. Accord est trouvé sur les mesures facilitant la transition entre l'expiration des dernières préretraites et l'accès à la retraite de base qui recule progressivement à partir du 1er janvier 2014 [1]. Dorénavant, les personnes toucheront une allocation complémentaire à leurs revenus pour la période sans ressources avant ouverture du droit à retraite de base, sous plafond de ressources équivalant à trois fois le salaire minimum pour un ménage et deux fois le salaire minimum pour un célibataire. Le gouvernement ne revient pas sur la suppression de l'allègement fiscal proposée par les partenaires sociaux, qui devait permettre à ceux qui travailleraient au-delà de 62 ans de mettre de l'argent de côté et de continuer à s'arrêter à 65 ans en attendant de percevoir l'allocation de retraite de base.

Pour dégager 3 milliards d'euros d'économies d'ici à 2017, l'accord de gouvernement entendait réduire de 0,4 % le montant de l'épargne constituée annuellement par le placement des cotisations de retraite dans les fonds de pension et défiscalisée [2]. Il s'agit ainsi de réduire le coût de la défiscalisation d'une épargne qui était calculée pour permettre de

1. L'âge d'accès à la retraite de base devait passer à 66 ans en 2019 et à 67 ans en 2023, mais l'accord de gouvernement de novembre 2012 a avancé encore ce recul à 2018 et 2021.
2. Actuellement, la loi défiscalise l'épargne retraite dans la limite de 2 à 2,25 % de la constitution de droits équivalent à 70 % du salaire moyen ou du dernier salaire. Ces taux devaient être réduits à 1,5 ou 1,75 % selon l'accord de gouvernement.

constituer une retraite en 40 ans à 70 % du dernier salaire et de l'ajuster sur le rallongement de carrière jusqu'à 67 ans. En opérant ainsi, on pousse les salariés à travailler plus de 40 ans pour atteindre le même niveau de remplacement. Le gouvernement attendait aussi des fonds de pension qu'ils abaissent en conséquence les taux de cotisation pour alléger les coûts salariaux, mais il ne dispose pas, pour le moment, de moyens réglementaires pour les y contraindre. La réduction de cette facilité fiscale est refusée dès son annonce par les organisations syndicales qui dénoncent la dégradation du niveau des retraites qui s'ensuivra, vu les difficultés des salariés à atteindre une carrière complète. Par ailleurs, l'accord de gouvernement plafonnait les salaires auxquels la défiscalisation de l'épargne retraite s'appliquerait à 100 000 euros annuels, et ce nouveau seuil ne fait pas discussion.

Pour remédier à cette dégradation sans compromettre les économies budgétaires, les partenaires sociaux proposent essentiellement de mettre en place une épargne retraite complémentaire défiscalisée dans le cadre de régimes collectifs et obligatoires. Ils réclament également que la future loi sur les retraites professionnelles atténue la différence entre des contrats à risque, permettant une meilleure indexation des pensions, et d'autres plus prudents mais moins avantageux sur le long terme, une distinction qui faisait pourtant partie de l'accord sur les retraites de juin 2011 (Wierink, 2012a). Enfin, ils réclament la révision des règles prudentielles de gestion des fonds de pension, et un cadre de régulation de la valorisation des engagements plus neutre et moins exposé aux variations de conjoncture.

Sur tous ces points, le gouvernement reste en retrait. Le 11 avril, prudemment, il se borne à réserver 250 millions d'euros pour financer un allègement fiscal ciblé sur le dispositif d'épargne retraite complémentaire envisagé, sous réserve qu'on arrive à bâtir un tel dispositif. Cette piste, trop compliquée, sera elle aussi abandonnée dans les semaines qui suivent. Il ne s'engage pas plus loin que de promettre une bonne concertation avec la prise en considération des propositions de la Fondation du travail quant au cadre de régulation financière. Dans les mois qui suivent, il voit échouer le 8 octobre au Sénat un premier projet de loi bâti sur les principes actés dans l'accord de gouvernement.

À l'initiative des partenaires sociaux, la lutte contre les abus de la flexibilité

De l'avis général, la loi Flexisécurité de 1998, en son temps innovante pour sécuriser les droits des travailleurs flexibles, est largement débordée par des pratiques abusives et ne facilite pas l'accès à l'emploi stable. L'emploi flexible, c'est-à-dire non stable, est particulièrement diffus et diversifié aux Pays-Bas, certains experts l'estimant à 30 % de l'emploi total (Vos *et al*., 2013). Partenaires sociaux et gouvernement sont d'accord pour remettre l'ouvrage sur le métier.

Concernant les pratiques de contrat de travail les plus précarisantes où le salarié reste dans l'attente d'un éventuel appel de l'employeur sans garantie ni de travail ni de rémunération (contrat dit « 0 heure » garantie ou fixant une fourchette entre un minimum et un maximum d'heures), le gouvernement rend illicites les contrats sans durée du travail précise, et énonce clairement l'interdiction des contrats « 0 heure » dans le secteur de la santé, où ces pratiques constituaient un cheval de bataille particulièrement sensible pour les organisations syndicales du secteur.

Concernant les contrats à durée déterminée, les conditions de renouvellement de contrats successifs sont durcies par l'accord : dorénavant, on ne peut conclure que trois contrats à durée déterminée de suite, sur une durée totale de deux ans, et ne réembaucher le salarié sous CDD qu'après une interruption de six mois. Toute relation contractuelle se poursuivant en CDD au-delà de deux ans est requalifiable en CDI. Aux fins d'égaliser leur situation avec celle des salariés en CDI, l'accès à la formation des travailleurs en CDD sera amélioré, et à l'issue d'une relation contractuelle ayant duré au moins deux ans, l'indemnité de transition leur sera accordée.

En matière de relations de travail triangulaires telles que l'intérim, l'accord limite à 78 semaines de missions cumulées sans possibilité de dérogation la période où l'intérimaire peut être mis à disposition d'un utilisateur et remercié sans formalité ni indemnité ni droit spécifique à formation ou à retraite. Cette période que la loi limitait à 26 semaines pouvait être étendue jusqu'ici par les partenaires sociaux sans borne supérieure.

Le travail sous contrat avec une entreprise de détachement de main-d'œuvre (ou « *payrolling* ») constitue une autre catégorie de relations de travail triangulaires très discutée, principalement pour trois raisons. Ces entreprises, apparentées au secteur de l'intérim, ne jouent pourtant aucun rôle dans l'allocation de main-d'œuvre puisqu'elles se contentent de gérer des salariés sélectionnés par l'entreprise utilisatrice. Les salariés concernés sont souvent dans l'incompréhension de leur situation réelle, les responsabilités d'employeur étant éclatées entre responsabilité administrative assumée par l'entreprise de *payrolling* et la direction effective du travail assumée par l'entreprise utilisatrice. Enfin, jusqu'ici elles étaient autorisées à licencier les salariés détachés sans obligation de travailler à leur reclassement dès que l'entreprise utilisatrice mettait fin à la prestation de gestion. L'accord prévoit maintenant d'instaurer l'obligation d'un contrat écrit précisant les conditions de la mise à disposition du salarié et de son contrat, l'application des mêmes conditions de contrôle des licenciements que pour le reste des entreprises, et appelle la Fondation du travail à faire des propositions concrètes visant à instaurer une égalité de traitement en matière de conditions de travail et de salaire avec les salariés équivalents des entreprises utilisatrices.

Enfin, en matière de fraude aux cotisations sociales, à l'application des conventions collectives, de lutte contre les faux indépendants et de contournement du salaire minimum dans les situations de détachement de travailleurs étrangers notamment, le ministère du Travail prévoit le renforcement temporaire du nombre des inspecteurs du travail (+35) et la définition d'un plan d'action à présenter au Parlement. Les partenaires sociaux vont plus loin dans leur accord en souhaitant coopérer avec l'administration du travail pour le contrôle de la bonne application des conventions collectives.

Sauver l'accord mais tenter de contrer le renforcement de l'austérité

En dépit de la stratégie du dialogue avec les acteurs concernés par ses réformes, le gouvernement est toujours en manque de majorité à l'automne 2013. Les prévisions macroéconomiques faites au cours de l'été conduisent au relèvement des économies budgétaires à 6 milliards d'euros, affaiblissant encore la base de l'accord avec les partenaires sociaux.

Pour la FNV, ces économies budgétaires sont inacceptables, elles compromettent le rétablissement de la confiance, de la consommation et donc de l'emploi.

Mi-octobre, la situation politique se retourne et le gouvernement obtient le soutien de trois petits partis d'opposition, D 66 [1], un parti centriste qui défend depuis sa création en 1966 une ligne de modernisation politique et institutionnelle des Pays-Bas, et deux des trois petits partis confessionnels calvinistes Christen Unie et Staatkundig Gereformeerde Partij (SGP). Le gouvernement peut ainsi être majoritaire au Sénat et envisager la poursuite du travail législatif de réformes. En contrepartie, D 66 obtient des mesures de financement supplémentaires visant l'enseignement mais surtout une accélération des réformes du licenciement et de l'indemnisation du chômage qui touche au cœur du compromis de l'accord social, à mettre en œuvre dès 2014 et non plus 2016. Les deux partis confessionnels défendent une politique conservatrice en matière familiale, l'adoucissement des mesures d'économies sur les allocations familiales et l'abandon de l'obligation de recherche d'emploi pour les mères de jeunes enfants bénéficiaires du revenu minimum.

L'accélération à 2014 des mesures visant le marché du travail ruine – ou du moins décrédibilise – les efforts faits par les partenaires sociaux pour se donner le temps de travailler à des mesures de transition et à la mise en place de dispositifs correctifs ou de gestion, paritaires ou tripartites. Dans le prolongement de ces négociations et pour parvenir coûte que coûte à réaliser les économies budgétaires projetées, le gouvernement reprend également les discussions sur la réforme des retraites professionnelles avec les partis de l'opposition pour y trouver les soutiens nécessaires, après qu'un premier projet de loi a été repoussé par le Sénat en octobre.

En décembre, les lignes bougent à nouveau sur la réforme des fonds de pension, avec ce qu'on ne tarde pas à appeler un accord sur les retraites, mais passé cette fois-ci entre le gouvernement et les trois partis d'opposition suscités. Les points principaux sont les suivants : compromis sur un niveau intermédiaire de défiscalisation de l'épargne retraite moins fortement réduit que prévu initialement [2], nouvelle obligation pour les fonds de pension de justifier auprès de la banque centrale néerlandaise de la nécessité du maintien ou de la hausse des cotisations retraites pour les contraindre à ne pas pénaliser les cotisants au bénéfice des pensionnés actuels, mesures nouvelles protégeant pendant dix ans les droits à retraite professionnelle des salariés devenus indépendants et qui auraient à recourir à l'allocation de revenu minimum en cas de chômage [3].

Les réactions des partenaires sociaux se cantonnent à l'accord social, sans expression officielle sur les développements sur les fonds de pension. La Fondation du travail réagit le 15 octobre par une déclaration adressée au Premier ministre et à son vice-président. C'est l'accélération du calendrier de mise en œuvre des mesures qui concernent le marché du travail qui chagrine le plus.

1. D pour démocratie.
2. On parle d'un nouveau taux de 1,875 % pour les retraites calculées sur le salaire moyen (voir note 2, p. 38).
3. Derk Stokmans, « Pensioenakkoord Omdat mensen langer doorwerken, hebben ze meer tijd om te sparen », *NRC*, 18 december 2013 (Accord sur les retraites : parce que les gens travaillent plus longtemps, ils ont davantage le temps d'épargner).

Mais la Fondation considère que le cœur de l'accord n'est pas touché et continue donc de s'y engager, et demande qu'il n'y soit plus retouché.

Les organisations syndicales sont diversement sensibles à ce revirement mais, globalement, elles ne dénonceront pas non plus, dans leur communication externe, l'accord social. La confédération chrétienne CNV, de tout temps favorable à la concertation, continue de se féliciter de la démarche de compromis engagée depuis le printemps tout en dénonçant certains reculs de l'accord. C'est pour la FNV que c'est le plus compliqué. Non seulement Ton Heerts n'avait mandat que pour améliorer les choses, mais il avait fait de la question des économies budgétaires envisagées au printemps un point de blocage.

La FNV entre alors dans une double démarche. D'une part, le Parlement des membres est sollicité de son avis sur le maintien de l'engagement de la FNV dans l'accord social et y répond positivement, quoique de manière ambiguë : en écho à la Fondation du travail, l'accord n'est pas dénoncé puisque les concessions faites par le gouvernement aux trois partis d'opposition ne touchent pas à son « cœur ». Pourtant, les adaptations exigées par les trois partis d'opposition sont qualifiées de « pas convenables » (*onbehoorlijk*). Du coup, c'est l'occasion de demander des contreparties et de mettre le doigt sur quelques points restés vagues dans la position du gouvernement relativement à l'accord social : obtenir des garanties plus claires sur l'interdiction des contrats 0 heure, la gestion de la nouvelle loi sur la participation et sur les règles de transfert de contrats de travail dans les cas de changement de sous-traitant.

Mais le discours se durcit contre le renforcement des économies de 6 milliards d'euros sur les dépenses publiques qu'il s'agit de contrer, et pour plus de pouvoir d'achat afin de relancer la consommation et l'emploi. Une campagne d'échelle nationale est alors lancée par la FNV « contre les économies, pour le pouvoir d'achat et pour de vrais boulots ». Cette mobilisation est organisée avec la participation de tous les syndicats de l'organisation, relayée par tous leurs sites, et culmine dans une grande journée d'action nationale appelée à Utrecht le 30 novembre, dernier samedi d'achats avant la fête de Saint Nicolas où on offre les cadeaux aux Pays-Bas. Au programme, un rassemblement et des ateliers centrés sur les difficultés d'une vingtaine de secteurs, précédant une manifestation jusqu'à l'entrée du centre-ville, mais pas en plein centre-ville, faute d'autorisation. C'est l'occasion de marteler que la revendication salariale pour 2014 sera de 3 % dans les négociations de branche à venir. Mais la mobilisation n'est pas au rendez-vous : 9 000 participants, à comparer aux 1,14 million d'adhérents [1]. Il est possible que ce faible taux de participation renvoie à la dissonnance de la communication syndicale autour de l'accord. En osant un jeu de mots, on leur propose de marquer leur désaccord tout en sauvant l'accord. On peut comprendre qu'ils ne s'y retrouvent pas.

Conclusion

On peut faire plusieurs observations sur cet accord social et les péripéties qui ont accompagné sa négociation. À défaut de pouvoir bloquer le recul de la protec-

1. Eppo König, Petra de Koning, « Fluitconcert bij FNV is politiek, zegt Asscher », *NRC*, 4 december 2013 (Le concert de sifflements, à la FNV, c'est politique, selon Asscher).

tion sociale (gestion du chômage, travail protégé), les partenaires sociaux s'efforcent de ré-introduire du tripartisme dans la gestion sociale, en s'adaptant au mouvement de décentralisation des politiques sociales et dans des domaines dont ils avaient été exclus dans les années 1990. Concernant la réforme de la procédure du licenciement, se font jour une volonté d'amender les projets gouvernementaux mais aussi l'acceptation d'évolutions qui avaient été violemment refusées en 2007, lors de la discussion d'un projet de loi sur le licenciement. Celui-ci proposait déjà de généraliser l'indemnité de licenciement tout en la plafonnant et d'offrir la possibilité de transformer (une partie) des indemnités de licenciement en budget individuel de formation/réinsertion (Wierink, 2007 ; 2008). Concernant l'indemnisation du chômage, l'évolution est drastique. En moins de 10 ans, on a réduit davantage que de moitié la durée maximale d'indemnisation individuelle proportionnelle à la rémunération et fonction de l'ancienneté de carrière : on est passé de 60 mois jusqu'en 2005 à 38 mois depuis. Et on s'achemine maintenant vers 24 mois avant basculement vers l'allocation de revenu minimum [1], soumise à conditions de ressources et de patrimoine du ménage. Les partenaires sociaux tentent de limiter les conséquences de cette réduction par la mise en place de dispositifs complémentaires conventionnels, revenant à une conception quasi-bismarckienne de la protection contre le chômage pour contrecarrer le recul de la protection publique. D'une manière générale, dans cette concertation, les organisations syndicales paraissent en difficulté pour résister aux modifications institutionnelles poussées par le gouvernement, même avec la participation des travaillistes, et opposer une vision clairement alternative à l'orthodoxie budgétaire.

Plus que jamais, la formule de Ton Heerts « polderen en folderen », concilier et tracter, semble d'actualité, mais la tâche semble bien difficile, compte tenu du contexte économique, politique et des forces syndicales. Au point qu'on peut se demander si l'évolution des relations professionnelles n'est pas typique aujourd'hui, aux Pays-Bas, du « corporatisme de crise » décrit par Urban (2012:230), marquant un véritable recul du pouvoir du mouvement syndical.

Sources :

Asscher L. F., Klijnsma J. (2013), Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Betreft Resultaten sociaal overleg, brief aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten Generaal, 11 april (Résultats de la concertation sociale, lettre au Président de la Deuxième Chambre des États Généraux).

Fantasia R., Voss K. (2003), *Des syndicats domestiqués. Répression patronale et résistance syndicale aux États-Unis*, Paris, Raisons d'agir.

Ott C., Wirschke C. (2012), « L'immobilier néerlandais à la croisée des chemins », *Flash économique*, n° 706, Natixis, 18 octobre.

Stichting van de Arbeid (2013), *Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020*, 11 april (Perspective pour un pays social et entreprenant : sortir de la crise avec de l'emploi de bonne qualité, en route vers 2020).

Urban H.J. (2012), « Crisis Corporatism and Trade Union Revitalisation in Europe », in Lehndorff S. (ed.), *A Triumph of Failed Ideas, European Models of Capitalism in the Crisis*, ETUI, Brussels, p. 219-241.

Vos K., van der Meer M., Dekker F. (2013), « Flexibilisering: dynamiek of wildgroei ? », *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, vol. 29, n° 2 (Flexibilisation : dynamique ou croissance sauvage ?).

1. Sauf cas particuliers des plus âgés.

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*, septembre, n° 108, p. 26-39.

Wierink M. (2008), « Pays-Bas. Abandon du projet de réforme du licenciement », *Chronique internationale de l'IRES*, janvier, n° 110, p. 70-72.

Wierink M. (2012a), « Pays-Bas. Un compromis fragile sur la réforme des retraites », *Chronique internationale de l'IRES*, mai, n° 136, p. 15-33.

Wierink M. (2012b), « Pays-Bas. Réorganisation de la FNV : un chantier technique et politique à l'issue incertaine », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 138, septembre, p. 16-31.

Wierink M. (2013), « Pays-Bas. Austérité renforcée et difficile redémarrage de la concertation », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 140, avril, p. 16-29.