

PAYS-BAS

Mesures d'ordre public applicables au salarié détaché

La présente fiche fait le point sur les principales mesures d'ordre public au regard des principales sources de droit du travail.

Elle ne saurait être exhaustive.

Introduction

- **Base juridique**

La principale source de droit en la matière est la **Loi sur les conditions d'emploi des travailleurs détachés dans l'Union européenne** : « WagwEU » (*Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie*)

Cette loi a été adoptée le 3 juin 2016 et remplace les dispositions de la « WAGA », qui était précédemment en vigueur. Elle a été amendée pour transposer la directive (UE) 2018/957 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Ces modifications sont entrées en vigueur le 30 juillet 2020.

Le droit du travail néerlandais n'est pas codifié au sein d'un Code du travail comme en France. Il convient donc de se reporter à diverses lois pour déterminer les dispositions applicables aux salariés détachés (loi sur la durée du travail, loi sur les conditions de travail, loi sur le salaire minimum et l'indemnité de congés payés, etc.). Le Code civil contient également certaines dispositions de droit du travail.

Pour plus d'informations sur les règles applicables en matière de détachement transnational, il convient de se reporter au [site du Ministère du travail néerlandais dédié à ce sujet](#) ou au [site internet dédié au détachement](#).

- **Champ d'application du détachement**

Entrent dans le champ d'application de la « WagwEU » les situations suivantes :

- **la réalisation d'une prestation de services** : un prestataire de services d'un Etat membre réalise une prestation de services aux Pays-Bas en détachant un ou plusieurs de ses salariés qui restent sous sa direction et sa supervision ;
- **la mobilité intragroupe** : un salarié d'une entreprise établie dans un Etat membre de l'Union européenne est détaché dans une autre entreprise du même groupe située aux Pays-Bas ;
- **le travail temporaire** : un travailleur temporaire employé par une entreprise de travail temporaire située dans un autre Etat membre est détaché temporairement aux Pays-Bas pour y effectuer un travail. Dans ce cas, la direction et la supervision du salarié sont assurées par l'entreprise utilisatrice.

I. Règles de droit du travail applicables au salarié détaché

L'employeur étranger qui détache des salariés aux Pays-Bas pour une courte durée, soit 12 mois maximum, est tenu de respecter les dispositions de droit du travail dans les domaines ci-dessous qui sont prévues par les dispositions légales ou [conventionnelles étendues](#) (lien renvoyant vers des traductions de certaines conventions collectives en anglais). Il s'agit du « noyau dur restreint » (A).

De plus, à la suite de la transposition de la directive (UE) 2018/957 sur le détachement des travailleurs en droit national, les salariés détachés aux Pays-Bas pour une longue durée, soit plus de 12 mois, se voient désormais appliquer la quasi-intégralité du droit du travail néerlandais à partir du 13e mois de détachement.

En effet, en complément du «noyau dur restreint», ces derniers sont soumis aux conditions de travail, de rémunération et d'emploi prévues par la loi et les conventions collectives étendues en droit néerlandais, à l'exclusion de certaines dispositions (règles de rupture du contrat de travail par exemple). Il s'agit du « noyau dur élargi » (B). Toutefois, il est possible de demander le prolongement de l'application du noyau dur restreint pour six mois supplémentaires (voir partie II-B.)

Ce principe du noyau dur, aussi bien restreint qu'élargi, ne constitue pas un obstacle à l'application des conditions de travail, de rémunération et d'emploi de l'état d'origine pour autant que celles-ci soient plus favorables pour le travailleur détaché.

Il est à noter que les développements suivants ne concernent que les dispositions légales.

Détermination de la convention collective applicable pendant le détachement

Pour déterminer la convention collective applicable aux Pays-Bas pendant la durée du détachement, l'activité à prendre en compte est celle exercée par l'entreprise détachante aux Pays-Bas. Les activités exercées en dehors du pays ne sont pas déterminantes. En conséquence, même si l'entreprise détachante est soumise à la convention collective de la métallurgie en France, elle pourra être soumise à une autre convention collective aux Pays-Bas, en fonction de l'activité exercée par les travailleurs détachés pendant leur détachement.

A. Noyau dur restreint

1. La durée du travail

- **La durée maximale de travail**

En application de la loi sur la durée du travail, un salarié peut travailler au maximum 12 heures par jour et 60 heures par semaine, mais ceci doit plutôt constituer une exception qu'une pratique régulière. Il est ainsi prévu :

- qu'un salarié ne peut travailler plus de 55 heures en moyenne sur une période de 4 semaines, sauf disposition conventionnelle contraire. En toute hypothèse, la durée maximale absolue de 60 heures par semaine ne peut être dépassée ;
- un salarié ne peut également pas travailler plus de 48 heures en moyenne par semaine sur une période de 16 semaines.

Il est, par ailleurs, à noter qu'il existe des dispositions particulières selon les secteurs d'activité. Des informations supplémentaires sont disponibles [ici](#) en anglais.

- **Les temps de repos et de pause**

Le salarié doit bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures. Celui-ci peut être réduit à 8 heures, une fois par période de 7 jours, si la nature du travail ou les circonstances l'exigent.

Si la durée du travail est répartie sur 5 jours, le salarié doit disposer d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives. La semaine de travail peut être plus longue, si le salarié bénéficie d'un repos de 72 heures consécutives sur une période de 14 jours. Ce repos peut être donné en deux périodes d'au moins 32 heures chacune.

En outre, si un salarié travaille plus de 5h30, il a droit à une pause d'au moins 30 minutes et d'au moins 45 minutes s'il travaille plus de dix heures. Celle-ci peut être donnée en plusieurs périodes d'au moins 15 minutes chacune.

Il est à noter que la convention collective peut prévoir un temps de repos et de pause différent.

- **Les heures supplémentaires**

La loi néerlandaise ne prévoit pas de règles en matière d'heures supplémentaires. Elles sont principalement réglementées par les conventions collectives ou les accords d'entreprise.

2. La rémunération

La loi néerlandaise fixe un salaire minimum dont le montant varie selon l'âge du salarié et auquel les parties au contrat de travail doivent se conformer. Le gouvernement adapte le montant du salaire minimum deux fois par an - le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet - en fonction de l'évolution des salaires moyens conventionnels aux Pays-Bas.

Le 1^{er} janvier 2024, est entré en vigueur un salaire minimum horaire légal. Il n'existe plus de salaire minimum mensuel, hebdomadaire ou journalier. Le salaire hebdomadaire ou mensuel dépend du nombre d'heures travaillées.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, le salaire minimum horaire est le suivant :

Age	Salaire horaire minimum
21 ans et plus	14,06€
20 ans	11,25€
19 ans	8,44€
18 ans	7,03€
17 ans	5,55€
16 ans	4,85€
15 ans	4,22€

La « WagwEU » précise les autres éléments de rémunération qui sont considérés comme du salaire minimum et qui doivent donc également être versés au salarié pendant la durée du détachement. Il s'agit notamment des éléments suivants (qu'ils soient prévus par la loi ou une convention collective étendue) :

- majorations pour heures supplémentaires (la loi ne prévoit aucune disposition en la matière),
- prime de vacances,
- prime de travail posté,
- majoration pour travail d'un jour férié,
- augmentation de salaire provisoire,
- prime de fin d'année.

3. Les frais professionnels

La « WagwEU » prévoit que le salarié détaché a droit au remboursement de ses frais professionnels liés au détachement. Cela concerne les frais de déplacement, de repas et de logement engagés par les travailleurs détachés qui doivent se déplacer depuis leur lieu habituel de travail au Pays-Bas, ou lorsque leur employeur les envoie temporairement vers un autre lieu de travail. Il est important de préciser la nature des sommes versées au salarié (salaire ou remboursement de frais) car à défaut de précision, celles-ci seront considérées comme des remboursements de frais et non comme des éléments de salaire.

4. Les congés payés

La durée des congés payés est égale à quatre fois la durée hebdomadaire de travail. Ainsi, un salarié qui travaille 40 heures par semaine aura droit à 160 heures de congés payés par an. Le salarié a également droit au paiement d'une allocation de vacances (environ 8% du salaire brut).

La loi prévoit également des jours fériés. Toutefois, il n'y a aucune obligation légale de les chômer. Cette obligation est, en revanche, souvent prévue par les conventions collectives. Plus de détails sont disponibles [ici](#) en anglais.

5. La réglementation relative à la mise à disposition des salariés notamment par les entreprises de travail temporaire

Les agences de travail temporaires étrangères détachant des intérimaires aux Pays-Bas doivent leur faire bénéficier de toutes les dispositions conventionnelles applicables dès leur premier jour de détachement, à l'exception des dispositions relatives aux régimes de retraite complémentaires d'entreprise et à la conclusion et à la rupture du contrat de travail. Elles sont également responsables de l'application des bonnes conditions de travail et d'emploi au travailleur détaché, et ce même s'il est détaché auprès d'une autre entreprise par

l'entreprise utilisatrice. L'entreprise utilisatrice doit informer l'employeur du salarié détaché de son détachement auprès d'une tierce entreprise.

Le détail des dispositions applicables en matière de travail temporaire n'est pas traité dans la présente fiche. Il convient de se reporter à la loi sur le placement de personnel par des intermédiaires (Waadi). Des informations complémentaires sont disponibles [ici](#) en anglais. Il est, par ailleurs, à noter que cette loi emporte d'autres obligations dépassant les frontières du droit du travail, telles que l'obligation de s'inscrire au registre du commerce néerlandais.

6. La réglementation en matière de santé, sécurité et hygiène au travail

La réglementation en matière de conditions de travail prévoit que le travail doit être effectué dans des conditions sûres pour l'ensemble des salariés. L'employeur est responsable de la sécurité et de la santé des salariés dans le cadre de leur travail. Il doit, par ailleurs, leur fournir des équipements de travail appropriés ainsi que des équipements de protection individuelle. Il a également pour obligation de les superviser, les informer et former en matière de sécurité au travail, et ce quel que soit le statut juridique de l'entreprise.

Il convient de se renseigner au niveau local concernant les règles applicables en fonction de l'activité exercée par le salarié. Des informations sont disponibles [ici](#).

Il est à noter que les [conditions d'hébergement](#) sont également désormais incluses dans le noyau dur de dispositions applicables au salarié détaché.

7. Règlementation relative aux conditions de travail des femmes enceintes/venant d'accoucher et des enfants et des jeunes

La loi sur le temps de travail prévoit plusieurs mesures de protection concernant la période qui précède l'accouchement. Les employeurs doivent prendre en considération la situation spécifique de la salariée enceinte.

Les jeunes (groupe d'âge 16-18 ans) sont également considérés comme formant un groupe à risque spécifique dans la loi sur les conditions de travail, et leur employeur doit prendre des mesures spéciales à leur intention.

8. Égalité et non-discrimination

Les [règles en matière d'égalité et de non-discrimination](#) sont définies dans plusieurs lois dont [la loi sur l'égalité de traitement](#) (en néerlandais), s'appliquent aux salariés détachés. Des informations complémentaires sont disponibles [ici](#).

B. Noyau dur élargi

En cas de détachement de plus de 12 mois, les salariés détachés devront se voir appliquer un « noyau dur élargi ». Cela signifie que toutes les conditions d'emploi et de travail légales et conventionnelles prévues en droit néerlandais seront applicables, à l'exception de celles relatives :

- aux dispositions concernant la conclusion et à la rupture du contrat de travail ;
- aux régimes de retraite complémentaire d'entreprise.

Les autorités néerlandaises n'apportent pas de précisions supplémentaires sur les conséquences de l'application de ce noyau dur élargi.

II. Formalités à accomplir

A. Formalités pour détacher des salariés

La « WagwEU » a mis en place une obligation de déclaration préalable des détachements à effectuer en ligne via une [plateforme électronique dédiée](#) (disponible en anglais) pour tous les salariés détachés temporairement aux Pays-Bas pour y réaliser une prestation de services. Les travailleurs indépendants sont également concernés par cette obligation de déclaration.

Cette obligation est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2020. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de notifier les détachements qui ont commencé avant cette date. Le donneur d'ordre, qu'ils soit implanté aux Pays-Bas ou

dans un autre pays en cas de sous-traitance, doit se faire remettre une copie de la déclaration de détachement par son cocontractant étranger.

Il est à noter que certaines activités sont exclues de l'obligation de déclaration (plus de détails [ici](#)). Attention, ces exceptions ne s'appliquent pas en cas de détachement d'un ressortissant de pays tiers à l'espace économique européen (Union européenne, Norvège, Islande et Liechtenstein) et à la Suisse. Il s'agit, par exemple, de l'installation d'une machine par des salariés lorsque celle-ci constitue une part essentielle du contrat de vente et que cette prestation ne dure pas plus de 8 jours. Cette exception ne s'applique toutefois pas pour les travaux de bâtiment.

Sont également exclus :

- les travaux urgents de maintenance et de réparation d'outils, de machines ou d'équipements fournis par une entreprise étrangère à une entreprise établie aux Pays-Bas,
- l'installation ou la modification d'un logiciel fourni par une entreprise établie à l'étranger ou la fourniture d'instructions concernant son utilisation,

à condition que le détachement de salariés soit nécessaire et qu'il n'excède pas 12 semaines consécutives sur une période de 36 semaines.

Ne sont pas non plus soumis à l'obligation de déclaration préalable la participation à des congrès scientifiques dans la limite de 5 jours par mois calendaire, la conduite de discussions commerciales ou la conclusion d'un contrat avec une entreprise ou une institution à condition que cela n'excède pas 13 semaines consécutives sur une période de 52 semaines.

Des exceptions existent également pour certaines professions telles que les journalistes, les artistes, les sportifs ou les chercheurs.

Les entreprises de moins de 10 salariés, situées à moins de 100 km de la frontière néerlandaise, peuvent bénéficier d'un régime de déclaration annuelle [sous certaines conditions](#).

L'absence de déclaration de détachement peut être sanctionnée par une amende d'au plus 12 000 €. Cette sanction est également applicable en cas de déclaration tardive ou incomplète. Cette amende est aussi encourue par le donneur d'ordre situé au Pays-Bas, sauf si celui-ci signale aux autorités le défaut de déclaration.

L'entreprise étrangère détachant des salariés aux Pays-Bas doit également s'acquitter des obligations suivantes :

- **obligation de nommer un représentant aux Pays-Bas** : les entreprises étrangères détachant temporairement du personnel aux Pays-Bas doivent nommer un représentant dans le pays. Celui-ci a pour mission d'assurer la communication entre l'administration locale et l'entreprise étrangère. Il doit notamment fournir les documents et informations demandées par l'administration néerlandaise en cas de contrôle. Il doit s'agir d'une personne physique. Cette nomination se fait via la déclaration en ligne ;
- **obligation de fournir toutes les informations nécessaires à l'inspection du travail en cas de contrôle**, afin que celle-ci puisse s'assurer que les dispositions de la « WagvEU » sont bien respectées ;
- **obligation de conserver certaines informations sur le lieu de la prestation ou sous format électronique** : l'entreprise étrangère qui détache temporairement des salariés aux Pays-Bas doit conserver sur le lieu de la prestation ou sous format électronique (afin de pouvoir les communiquer rapidement à l'inspection du travail) les documents suivants : le contrat de travail du salarié détaché, les bulletins de salaire, les feuilles d'heures travaillées, la preuve de paiement des salaires, et les formulaires A1. L'entreprise détachante doit également fournir à l'inspection du travail toute information nécessaire à la vérification des dispositions relatives au détachement.

Le non-respect de ces formalités ou des dispositions de la « WagvEU » est puni d'une amende dont le montant pourra être augmenté en cas de récidive.

Si le salarié est ressortissant d'un pays tiers à l'Union européenne, des formalités spécifiques liées à l'immigration doivent être accomplies. Celles-ci ne sont pas traitées dans la présente note.

B. Formalités pour prolonger le noyau dur restreint

Il est possible de prolonger l'application du noyau dur restreint de 6 mois supplémentaires. Cette prolongation se fait via une notification sur le portail dédié aux déclarations de détachement.

Il est à noter que si l'employeur remplace le salarié détaché par un autre salarié détaché pour effectuer le même travail, au même endroit, alors ces deux prestations seront considérées comme un seul et même détachement dans le calcul du délai de 12 mois.