

L'indemnisation du chômage aux Pays-Bas



Novembre 2023

RÉSUMÉ¹

L'assurance chômage néerlandaise fait partie du régime de protection sociale obligatoire. Sa gestion est assurée par l'État. Toutefois, un conseil économique et social composé majoritairement des partenaires sociaux doit être consulté avant toute réforme.

L'indemnité de chômage assure au salarié privé d'emploi un revenu de remplacement s'il remplit les conditions d'attribution de l'allocation, et notamment la condition d'affiliation minimale correspondant à 6 mois de travail dans les 8 derniers mois.

Le montant de l'indemnité correspond à 75 % du salaire de référence lors des deux premiers mois, puis est réduit à 70%.

La durée d'indemnisation varie, quant à elle, entre 3 mois et 2 ans en fonction de la durée d'affiliation. Les durées d'indemnisation sont courtes relativement aux périodes d'emploi réalisées. Les demandeurs d'emploi doivent régulièrement attester de démarches actives de recherche d'emploi.

Le financement du régime d'assurance chômage est assuré par les cotisations patronales uniquement et le niveau de ces dernières varie en fonction de la nature des contrats.

Par ailleurs, le marché du travail est dynamique, avec le taux d'emploi le plus élevé d'Europe. La part des contrats à durée déterminée est importante et diverses réformes ont tenté de contenir cette tendance.

SOMMAIRE

1. Situation de l'emploi et du marché du travail
2. Présentation générale du système néerlandais
3. Service public de l'emploi
4. Financement
5. Principaux paramètres de l'indemnisation
6. Annexe : comparaison avec la France

¹ Pour l'année 2023 l'Unédic s'efforce de diffuser des informations exactes et à jour, et corrigera, dans la mesure du possible, les erreurs qui lui seront signalées. Toutefois, elle ne peut en aucun cas être tenue responsable de l'utilisation et de l'interprétation de l'information contenue dans cette publication.

1. SITUATION DE L'EMPLOI ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL AUX PAYS-BAS

Les Pays-Bas se caractérisent par un **marché du travail dynamique** : le taux d'emploi y est le plus élevé d'Europe (82,3 % contre 70,3% en moyenne dans l'UE). Ce taux d'emploi élevé est lié à une forte proportion de travail à temps partiel (35% contre 14,5% en moyenne dans l'UE). La part importante de travail à temps partiel trouve notamment son origine dans le fait qu'il s'agit, pour le salarié, d'un droit opposable à l'employeur après une année d'ancienneté.

Un recours important au travail temporaire dans ses diverses formes

Les contrats à durée déterminée (CDD), l'intérim et les contrats flexibles de type « zéro heure² » constituent plus du tiers des contrats existants. Ils se sont développés rapidement depuis vingt ans, d'autant que la loi ne limite par leur usage à des situations particulières. Des réformes successives ont tenté de réguler l'usage de ces contrats et de contraindre les employeurs à recourir à des contrats à durée indéterminée.

Concernant les CDD, jusqu'en 2015, la règle des « 3 contrats », « 3 ans », « 3 mois » était en vigueur. C'est-à-dire que le CDD était automatiquement requalifié en CDI en cas de :

- « 3 contrats » : conclusion de plus de 3 CDD successifs,
- « 3 ans » : conclusion de CDD successifs dont la totalité couvre une période supérieure à 3 ans ;

Quant à la règle des « 3 mois », elle imposait un délai de carence de 3 mois entre les séries de contrats (de 3 ans ou 3 contrats à durée déterminée successifs) afin de pouvoir réembaucher le même salarié sur la base d'un contrat à durée déterminée.

Or, ce système a concouru à créer des situations de « permittance » (*draaideurconstructie*³) lorsque, passé le délai de 3 mois de carence, l'employeur signait de nouveau un contrat temporaire avec l'employé, d'autant que la durée minimale d'indemnisation à l'assurance chômage est précisément de 3 mois.

En 2015, afin d'endiguer le phénomène, les paramètres ont été modifiés : la succession de 3 contrats à durée déterminée est maintenue mais la durée maximale est portée à 2 ans et le délai de carence est étendu à 6 mois.

Cependant, cette réforme ne donne pas les résultats escomptés et le gouvernement a annoncé au printemps 2023 vouloir instaurer la règle des « 3 contrats, 3 ans, 5 ans ». Ainsi, la durée maximale d'embauche en CDD serait de nouveau portée à 3 ans. L'extension à 5 années de la période de carence entre les séries de contrats temporaires devrait quant à elle considérablement limiter la réembauche du même salarié. Un employeur se verra obliger d'employer en CDI après 3 CDD successifs ou après 3 années en CDD. Il ne pourra réemployer la personne en CDD qu'après 5 années suite à la succession de CDD.

De façon similaire, diverses règles se sont succédé afin de limiter en nombre et dans le temps le recours aux contrats d'intérim. La certification de l'ensemble des agences d'intérim prévue pour 2025 devrait y concourir. Elle devrait permettre de limiter les pratiques illégales constatées dans ce secteur (non-respect des limites dans le temps au recours à l'intérim, travail non déclaré...).

Enfin, les contrats flexibles (dits « zéro heure ») devraient être refondus : d'une durée limitée à un trimestre, ils devront fixer un nombre minimal d'heures, lequel correspondra à un engagement de l'employeur, et la rémunération devra être mensualisée. De plus, le nombre d'heures effectuées « sur appel » sera limité à 130% du nombre minimal d'heures prévu dans le contrat.

² Il s'agit de contrats de travail « sur appel », dans lesquels aucun nombre d'heures hebdomadaires n'est spécifié. Le salarié se rend disponible selon les besoins de l'employeur.

³ Littéralement « construction à porte battante »

Un contrôle administratif des licenciements

Hormis les licenciements pour faute grave, les licenciements doivent faire préalablement l'objet d'une autorisation administrative émanant, selon les situations, de l'agence du service public de l'emploi (licenciements économiques, inaptitude) ou d'un juge. Ces derniers doivent vérifier la validité des raisons conduisant à la décision de licencier et s'assurer que l'employeur a épuisé les possibilités de reclassement et de formation pour le salarié.

Les indemnités de licenciement correspondent au 1/3 du salaire brut mensuel par année d'ancienneté, mais ne peuvent toutefois dépasser 89 000 euros. Elles sont également dues en cas de non-renouvellement de contrats à durée déterminée.

	Pays-Bas	France	OCDE
Population totale	17 900 000 ⁴ habitants	67 720 000 habitants	448 400 000 habitants
Taux d'activité ⁵	85,4 % ⁶	81 %	81,2 %
Taux d'emploi ⁷	82,27 % ⁸	68,48 %	70,29 %
Taux d'emploi des seniors ⁹	73,1 % ¹⁰	56,9 %	62,5 %
Taux d'emploi temporaire ¹¹	27,7 %	16,2 %	14,1 %
Taux d'emploi à temps partiel ¹²	35,1 %	13,1 %	14,5 %
Salaire minimum légal ¹³	13,10 € par heure	11,40 € par heure	–
Salaire annuel moyen	60 074 € ¹⁴	50 134€	–
Taux de chômage	3,6 % ¹⁵	7,4 %	6,2 %
Taux de chômage des jeunes ¹⁶	8,6 % ¹⁷	16,2 %	13,9 %
Taux de chômage de longue durée ¹⁸	19,3 % ¹⁹	27,5 %	38,8 %
Dépenses de protection sociale	25,3 % ²⁰ du PIB	30,1 % du PIB	28,6 ²¹ %
Dépenses publiques de chômage	0,81 % ²² du PIB	1,49%	1,7 %
Dépenses publiques relatives aux programmes du marché du travail	1,8 % du PIB ²³	2,6%	–

⁴ Source : CBS - Statistics Netherlands

⁵ Le taux d'activité correspond au nombre d'actifs rapporté à l'ensemble de la population ayant entre 25 et 64 ans

⁶ Source : OCDE, 2022

⁷ Le taux d'emploi correspond à la part des 15-64 ans en emploi

⁸ Source : OCDE, 2022

⁹ Part des 55-64 ans en emploi

¹⁰ Eurostat, 2022

¹¹ Source : OCDE, 2022

¹² Source : OCDE, 2022

¹³ En prix constants parité de pouvoir d'achat (PPA), OCDE, 2022. La parité de pouvoir d'achat permet de prendre en compte les différences de coûts de la vie entre pays.

¹⁴ En prix constants PPP OCDE, 2022.

¹⁵ Source : OCDE, 2023

¹⁶ Personnes âgées de 15 à 24 ans inclus

¹⁷ Source : OCDE, 2023

¹⁸ Part des chômeurs sans emploi depuis un an ou plus

¹⁹ Source : OCDE, 2022

²⁰ Source : OCDE, 2019

²¹ Source : Eurostat, 2021

²² Source : OCDE, 2019

²³ Source : OCDE, 2019

2. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU SYSTÈME NÉERLANDAIS

Aux Pays-Bas, l'assurance chômage constitue une branche de la sécurité sociale, instaurée en 1949 afin d'éviter la paupérisation des personnes sans emploi.

Le système était géré paritairement jusqu'en 1998, date à laquelle il a été repris dans sa totalité par l'État. Cependant, le « **conseil économique et social** » néerlandais, au sein duquel les partenaires sociaux représentent deux tiers des membres, est consulté sur tout projet gouvernemental concernant la protection sociale, dont l'assurance chômage. Il est difficile pour le gouvernement de s'opposer à l'avis du conseil économique et social lorsqu'il le consulte. Il doit en effet se justifier auprès du Parlement s'il ne suit pas son avis.

Le régime d'assurance chômage fait partie du régime d'assurance pour les salariés. Il est géré par l'institut de gestion des assurances pour les travailleurs salariés (UWV). Cette caisse de sécurité sociale a pour particularité de prendre en charge l'ensemble des risques sociaux des salariés à l'exception de la retraite et de la maladie courte (longue maladie, invalidité, maternité, chômage). En matière d'assurance chômage, elle a la charge de l'indemnisation et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Créée en 2002, cette organisation est le résultat de la fusion des diverses organisations paritaires qui géraient le système avant son étatisation. Par ailleurs, les municipalités sont responsables de l'allocation des prestations d'assistance sociales.



3. SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

Le ministère des affaires sociales et de l'emploi (SZW) a la charge du service public de l'emploi (SPE).

À ce titre, il contrôle la gestion du SPE et fixe les objectifs qu'il estime nécessaires à l'accomplissement des missions fixées par le législateur et le pouvoir réglementaire. Il est également responsable du financement du SPE, ainsi que de l'élaboration et du suivi de la législation relative au SPE.

Le principal opérateur est l'UWV, autorité administrative autonome commissionnée par le SZW pour délivrer le service public de l'emploi. Sa gouvernance est assurée par l'État. Les membres de son comité de direction sont nommés par le ministre des affaires sociales et de l'emploi.

L'UWV a pour principale mission d'enregistrer l'ensemble des demandeurs d'emplois et de délivrer les prestations financières (indemnisation). Les mesures d'accompagnement délivrées par l'UWV visent exclusivement les demandeurs d'emploi indemnisés au titre du régime d'assurance chômage. Pour cela, des contrats sont conclus avec des opérateurs privés pour fournir ces prestations d'accompagnement et de placement.

Enfin, les conseillers de travail de l'UWV assurent le contrôle du respect, par les demandeurs d'emploi, de leur obligation de recherche d'emploi. Ce contrôle se fait notamment grâce au suivi de l'activité de l'allocataire sur le site internet de l'UWV. Sur le terrain, les agences (appelées UVW WERKbedrijf) sont disséminées sur tout le territoire.

4. FINANCEMENT

Le financement du système est assuré uniquement par les cotisations à l'assurance chômage versées par les employeurs. Les salariés ne contribuent pas au régime.

Jusqu'en 2020, les contributions dépendaient du secteur d'activité de l'employeur (69 branches professionnelles), selon les taux de chômage observés dans chacun de ces secteurs.

Désormais le taux de cotisation est le même pour tout employeur mais il varie en fonction du type de contrat de travail : il est fixé à 2,64% du salaire brut pour les contrats à durée indéterminée et à 7,64% pour les autres types de contrats. Par ailleurs, les employeurs publics cotisent à hauteur de 0,68%. Le plafond annuel de salaire soumis à cotisations est fixé à 66 956 euros brut.

5. PRINCIPAUX PARAMÈTRES DE L'INDEMNISATION

Bénéficiaires

L'assurance chômage obligatoire concerne uniquement les **salariés des secteurs public et privé**. Pour les autres catégories de travailleurs (indépendants, dirigeants...), il existe des assurances privées facultatives.

Conditions d'accès

Afin de bénéficier du régime d'indemnisation, les conditions suivantes doivent être réunies :

- avoir entre 18 ans et l'âge légal de départ à la retraite²⁴ et être apte au travail ;
- justifier d'une privation d'emploi liée à :
 - une perte d'emploi involontaire totale, sauf en cas de faute grave,
 - une perte d'emploi involontaire partielle : réduction du temps de travail supérieure à 5 heures hebdomadaires,
 - ou une démission pour cause de changement de localisation géographique de l'emploi du conjoint
- remplir les conditions d'affiliation.

Les ruptures de contrat de travail à l'initiative du salarié ou sur proposition de l'employeur après un accord explicite du salarié ne donnent pas accès à l'indemnisation.

²⁴ En 2023, l'âge légal de départ à la retraite est de 66 ans et 9 mois

Obligations du demandeur d'emploi

Afin d'obtenir le maintien de ses allocations, le demandeur d'emploi doit :

- se présenter aux rendez-vous avec le service public de l'emploi ;
- prouver avoir postulé à au moins quatre emplois par mois via le site internet werk.nl ;
- remplir la déclaration mensuelle de revenus.

Le demandeur d'emploi a droit à 20 jours de congés par an durant lesquels il n'est pas soumis à la recherche active d'emploi.

De plus, le demandeur d'emploi doit accepter durant les six premiers mois toute **offre raisonnable d'emploi**. Pour être considéré comme « raisonnable », un emploi doit :

- correspondre au niveau d'études de la personne ;
- être d'un niveau salarial au moins égal à 70% du salaire précédant la perte d'emploi ;
- impliquer un temps de transport quotidien inférieur à 2 heures.

Après les 6 premiers mois d'indemnisation, la notion d'offre raisonnable d'emploi n'existe plus, et le demandeur d'emploi doit accepter en principe toute offre d'emploi qui lui est adressée. Cependant, les circonstances personnelles particulières peuvent être prises en compte par les conseillers du service public de l'emploi, telles que la situation familiale ou de santé. De plus, l'exercice de certaines activités, tel du bénévolat, permet de s'acquitter temporairement de l'obligation de recherche d'emploi.

Conditions d'affiliation et durées d'indemnisation

Condition minimale d'affiliation

Pour bénéficier de l'Assurance chômage, le salarié doit avoir exercé une activité professionnelle pendant au moins **6 mois au cours des 8 mois précédant le premier jour de chômage**, à un rythme d'au moins 8 heures par semaine.

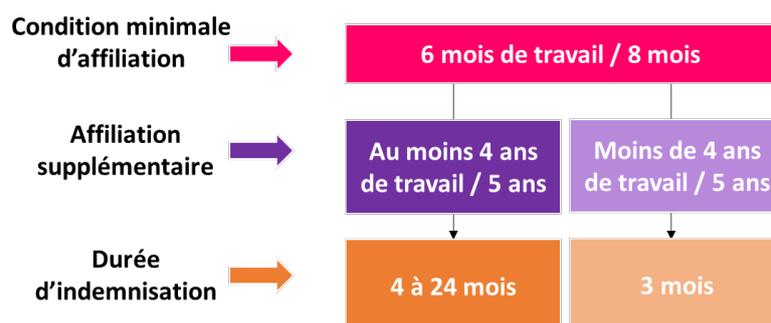
Affiliation supplémentaire au titre des années travaillées dans le passé

Par ailleurs, outre la condition d'affiliation exposée ci-dessus, le salarié qui a été rémunéré pendant 4 des 5 années civiles précédant celle de début du chômage peut **bénéficier d'une durée d'indemnisation allongée**.

Calcul de la durée d'indemnisation

La durée d'indemnisation est calculée différemment selon la quantité de travail justifiée par l'allocataire :

- **Elle est de 3 mois** pour le salarié qui remplit la condition minimale d'affiliation (6 mois au cours des 8 mois précédant la fin du contrat, et au moins 8 heures travaillées par semaine) mais qui n'a pas travaillé au moins 4 ans au cours des 5 dernières années.
- **Elle est comprise entre 4 mois et 24 mois pour le salarié** qui remplit la condition minimale d'affiliation et **qui a travaillé au moins 4 ans au cours des 5 dernières années**.



Pour le salarié ayant travaillé au moins 4 ans au cours des 5 dernières années, le nombre d'années travaillées est pris en compte pour le calcul de sa durée d'indemnisation²⁵.

L'année de perte d'emploi n'est pas comptabilisée (année n).

Dans ce cas, les prestations sont versées pendant :

- Un nombre de mois équivalent au nombre d'années d'activité professionnelle de l'assuré pour les 10 années précédant la perte d'emploi années ($n-1$ à $n-10$).
- Puis à raison d'un demi-mois pour chaque année d'activité exercée dans la période précédant les 10 dernières années²⁶ (années $n-11$ à $n-40$).

De plus les années de prise en charge d'un proche (enfant, personne âgée dépendante) sont considérées comme travaillées pour moitié.

Prise en compte des années de travail dites fictives

Pour les personnes concernées, sont prises en compte également les années entre l'année anniversaire des 18 ans et l'année 1997, que ces années aient été travaillées ou non.

Plafond de la durée d'indemnisation

Les prestations ne peuvent pas être versées plus de 24 mois.

Délais d'attente et de carence

Les prestations de chômage sont servies sans délai de carence ni délai d'attente. Cependant la demande doit être faite dans la semaine suivant la perte d'emploi.

Le calcul de la durée d'indemnisation, deux cas types

1. Jeroen travaille depuis 1998, il avait alors 20 ans. Il a perdu son emploi en mai 2022. Voici comment est calculée la durée de son indemnisation :
 - Il a travaillé durant 24 ans, de 1998 à 2021 (2022 ne compte pas).
 - Ses années de travail fictives s'élèvent à 2 ans (de 1996 à 1997).
 - Au total, Jeroen a donc $24 + 2 = 26$ années d'emploi.
 - Jeroen a travaillé 20 ans avant le 1er janvier 2016. Il a donc droit à 20 mois d'indemnisation.
 - Jeroen a travaillé 6 ans après le 1^{er} janvier 2016. Chaque année travaillée lui donne droit à un demi-mois d'indemnisation, soit 3 mois.

→ La durée d'indemnisation de Jeroen sera donc de 23 mois.
2. Maarten travaille depuis 2019, il avait alors 25 ans. Il a perdu son emploi en mai 2023. Voici comment est calculée la durée de son indemnisation :
 - Il a travaillé durant 4 ans (2023 ne compte pas).
 - Chaque année lui donne droit à un mois d'indemnisation.

→ La durée d'indemnisation de Maarten sera donc de 4 mois.

²⁵ Une année est considérée comme « travaillée » si 52 jours de travail y ont été effectués pour les années avant 2013. Pour les années après 2013, le critère est de 208 heures.

²⁶ Cette règle ouvrant droit à un demi-mois d'indemnisation pour chaque année d'activité au-delà de la 10^{ème} année ne concerne que les années travaillées après 2016. Ainsi, pour une personne ayant un historique professionnel supérieur à 10 années avant 2016, chaque année lui donne droit à un mois d'indemnisation.

Montant de l'allocation chômage

Pendant les 2 premiers mois, le montant journalier de l'allocation correspond à 75 % du salaire journalier de référence, ce dernier étant plafonné à 264,57 € brut (montant au 1^{er} septembre 2023). À compter du 3^{ème} mois, le montant journalier correspond à 70 % de cette même base.

Si l'allocation chômage est inférieure au minimum social (social minimum), un supplément peut être accordé, sous conditions de ressources et selon l'âge et la situation familiale du bénéficiaire (entre 650 euros et 1 995 euros).

Calcul du salaire de référence

Le salaire de référence est calculé à partir du salaire annuel net de cotisations et taxes perçu dans les 12 derniers mois, à l'exclusion du dernier mois travaillé. Il est ensuite divisé par le nombre de jours travaillés dans la période de 12 mois précédant le dernier mois travaillé. On obtient ainsi le salaire journalier de référence.

Pour obtenir le salaire mensuel de référence, le salaire journalier de référence est multiplié par 21,75 (nombre moyen de jours travaillés par mois).

Calcul de l'allocation dite « garantie »

L'objectif est de permettre aux personnes ayant consenti à une baisse de revenu du travail à la suite de la perte d'un premier emploi de conserver le salaire journalier de référence correspondant à ce premier emploi, en cas de perte d'un nouvel emploi. Pour avoir accès à ce dispositif, il doit exister un écart maximal d'une année entre la perte du premier emploi et la perte du second.

Cumul de l'allocation chômage et d'un revenu professionnel

Un cumul est possible entre l'allocation d'assurance chômage et une rémunération professionnelle, au titre d'un emploi salarié ou non salarié, si le montant de cette rémunération est inférieur à 87,5 % de l'allocation mensuelle. Dans ce cas, 70 % des revenus professionnels perçus sont déduits de la prestation de chômage.

Le cumul de l'indemnisation avec un emploi, un exemple

Jan perçoit une indemnisation mensuelle de 1 200 euros :

- Il trouve un emploi à temps partiel qui le rémunère 700 euros net, soit 58,3% du montant de l'allocation.
- Son indemnisation est réduite de 70% de 700 euros, soit de 490 euros.

→ Il perçoit donc une indemnisation de 710 euros.

S'il s'agit d'une activité conservée, elle n'est pas déduite des allocations versées en cas de perte d'emploi. Une activité est considérée comme conservée si elle est effectuée dans les 26 semaines précédant la perte d'emploi.

En cas de création d'entreprise, il est possible de cumuler les revenus procurés par cette activité dans la limite de 87,5% du montant mensuel de l'allocation.

6. ANNEXE : COMPARAISON AVEC LA FRANCE

	Assurance chômage FRANCE	Assurance chômage PAYS-BAS
Personnes concernées	Salariés des secteurs privé et public	Salariés des secteurs privé et public
Conditions d'affiliation	6 mois (soit 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées) au cours des 24 derniers mois ou au cours des 36 derniers mois pour les salariés de 53 ans et plus	6 mois au cours des 8 derniers mois
Durée d'indemnisation	La durée d'indemnisation est déterminée en fonction de la période comprise entre le 1 ^{er} jour d'emploi et le dernier jour d'emploi identifiés au cours des 24 ou 36 derniers mois (selon l'âge). La durée est également fonction de la conjoncture économique (taux de chômage supérieur ou inférieur à 9%). En cas de conjoncture favorable, la durée minimale d'indemnisation est de 182 jours (6 mois) et la durée maximale d'indemnisation de 548 jours (18 mois) pour les personnes de moins de 53 ans, 685 jours (22,5 mois) pour les personnes de 53 et 54 ans et 822 jours (27 mois) pour les personnes de 55 ans et plus.	La durée d'indemnisation varie entre 3 mois et 2 ans en fonction de la durée d'affiliation préalable. L'historique de travail du demandeur d'emploi est observé jusqu'à 39 ans dans le passé, chacune des 10 dernières années comptant pour un mois d'indemnisation, les années précédentes donnant droit à un demi-mois d'indemnisation supplémentaire.
Montant de l'allocation	L'allocation est calculée à partir des salaires bruts (perçus au cours de la période de référence de 24 ou 36 mois). Montant le plus favorable entre : <ul style="list-style-type: none"> 40,4% SJR + partie fixe, ou 57% du SJR Cette comparaison ne peut toutefois aboutir à servir un montant d'allocation inférieur à 31,59 € (allocation dite minimale). Ce montant n'est pas un plancher d'allocation puisqu'il est plafonné à 75% du salaire journalier de référence	L'allocation est calculée à partir du salaire brut observé dans les 12 derniers mois L'allocation est dégressive : <ul style="list-style-type: none"> 75% du salaire brut les 2 premiers mois 70% à partir du 3^{ème} mois
Régime social et fiscal de l'allocation chômage	Allocation soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu	Allocation soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu
Contributions d'assurance chômage	<ul style="list-style-type: none"> Employeur : 4,05 % Salarié²⁷ : Une quote-part de CSG activité (prélevée sur les revenus d'activité) est reversée par l'État à l'Unédic, en lieu et place de l'ancienne contribution salariale d'assurance chômage dont le taux était de 2,40% 	<ul style="list-style-type: none"> Employeur public : 0,68% Employeurs, contrats à durée déterminée : 7,64% Employeurs, CDI : 2,64%

²⁷ Maintien de la contribution salariale pour les salariés intermittents du spectacle, les salariés d'employeurs monégasques et pour certains salariés expatriés



L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE AUX PAYS-BAS

Novembre 2023

Direction des Affaires Juridiques et
Institutionnelles

Unédic

4, rue Traversière 75012 Paris
T. +33 1 44 87 64 00

 [@unedic](https://twitter.com/unedic) [in unedic](https://www.in.unedic.org) [unedic.org](https://www.unedic.org)