

# L'impact de Directive 2022/2041 sur le salaire minimum légal aux Pays-Bas

Frans Pennings<sup>1</sup>

## 1. Général

En octobre 2020, la directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne a été adoptée.<sup>2</sup> Les salaires minimums des Pays-Bas sont régis par une loi, appelée *Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag* (loi sur le salaire minimum et le salaire minimum de vacances), adoptée en 1969. Il s'ensuit qu'aux Pays-Bas, l'instrument du salaire minimum légal est utilisé pour mettre en œuvre la directive.

Ce document examinera comment les dispositions relatives à la fixation du salaire minimum et les critères de négociation collective dans le projet de proposition ont été perçus par le gouvernement néerlandais et comment le texte a été révisé à la suite des discussions.

Pour une bonne compréhension de la relation entre la directive et le salaire minimum légal néerlandais, la section 2 traite de l'historique et de l'évolution du salaire minimum légal. Les articles 3 et suivants sont décrits dans la présente loi: La section 3 concerne le champ d'application personnel, la section 4 la fixation et l'indexation du niveau du salaire minimum. La section 5 examine comment la proposition de directive a été reçue par le gouvernement néerlandais et comment le texte de la proposition a été révisé afin d'adapter le système néerlandais (et les systèmes comparables d'autres pays) à ses dispositions. La section 6 donne des informations sur la manière dont la loi est appliquée. La section 7 traite des critères de la directive pour la couverture des conventions collectives de travail, et l'article 8 donne quelques conclusions.

## 2. Historique de la fixation du salaire minimum

La loi sur le salaire minimum a été adoptée après une longue période de contrôle des salaires par le gouvernement. Après la seconde guerre mondiale, il y avait un consensus général sur le fait que la reprise de l'économie, qui avait été lourdement endommagée par la guerre, exigeait que l'augmentation des salaires reste modérée. Cela a été réalisé par une soi-disant politique salariale contrôlée: les salaires étaient supervisés par le *Collège van Rijksbemiddelaars* (Commission des médiateurs d'État), nommé par le ministre des affaires sociales. La Commission avait pour tâche d'approuver et de rejeter les conventions collectives de travail afin de déterminer si les augmentations salariales étaient acceptables ou non.

La fixation du niveau des salaires minimaux pour les conventions collectives de travail était un aspect important de la tâche de la Commission.<sup>3</sup>

Cette politique de contrôle des salaires faisait qu'à l'époque il n'y avait pas besoin d'un salaire minimum légal, puisque l'un de ses objectifs était d'assurer des salaires de subsistance. À partir de 1959, cependant, la politique salariale contrôlée est devenue différenciée et plus de place a été accordée à la négociation collective. En conséquence, au fil du temps, il est devenu plus compliqué de fixer un salaire minimum qui doit être suivi par toutes les conventions collectives. Afin d'atteindre des seuils partagés à la fois par les employeurs et les salariés, le

---

<sup>1</sup> Frans Pennings est professeur de droit du travail et de droit de la sécurité sociale à l'Université d'Utrecht, aux Pays-Bas.

<sup>2</sup> Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne, JO L 275, p. 33-47.

<sup>3</sup> J. van Drongelen & D.J. J. Korver, *De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2006, p. 24.

*Stichting van de Arbeid* (Fondation du Travail, organisation bipartite des organisations d'employeurs et de travailleurs) a été invité à donner des conseils à ce sujet, qui ont été adoptés par la Commission. Quand, en 1966, aucun accord n'a pu être trouvé dans le *Stichting van de Arbeid*, le gouvernement a décidé de mettre en place un régime légal de salaire minimum.

Compte tenu de l'histoire de la politique des salaires contrôlés et du rôle des salaires minimaux dans cette politique, l'existence d'un salaire minimum n'était pas nouvelle en tant que telle; la controverse concernait la question de savoir comment fixer le niveau.

Le *Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag* était basé sur l'idée qu'il devait y avoir une sécurité de revenu pour les travailleurs précaires.<sup>4</sup> Le salaire minimum doit être suffisamment élevé pour supporter au moins les coûts de la vie quotidienne. Toutefois, la loi était également fondée sur l'idée que la situation des revenus des travailleurs dépendait également du niveau de prospérité du pays et du niveau de revenu global des travailleurs. Le salaire minimum légal néerlandais n'est donc pas lié aux besoins individuels et personnels des travailleurs, mais au niveau général de prospérité du pays.

### **3. Champs personnel de la Loi du salaire minimum légal néerlandais**

La loi couvre les personnes travaillant dans le cadre d'un contrat de travail et les personnes qui, sur la base d'un contrat de services, effectuent un travail rémunéré pour une autre personne, à moins que l'accord ne soit conclu pour l'exploitation d'une entreprise, d'un travail indépendant ou d'une profession. Par conséquent, la loi ne se limite pas aux personnes ayant un contrat de travail.

En outre, la loi autorise l'extension du champ d'application personnel par un décret général aux personnes dont la relation de travail peut être considérée comme équivalente à celle des personnes au sens de la phrase précédente.

Les personnes visées par la loi sont définies comme des «employés» aux fins de la présente loi, de sorte que, lorsque ce terme est utilisé dans le présent article, il s'agit des personnes visées par la loi.

Lorsque la loi a été adoptée, le salaire minimum était dû pour les employés de 24 ans et plus. En 1970, le seuil a été abaissé à 23.<sup>5</sup> En 2017, l'âge admissible a été encore réduit et est maintenant de 21 ans.<sup>6</sup> Depuis 1973, pour les travailleurs de 15 ans et plus qui sont inférieurs à la limite d'âge du salaire minimum légal pour adultes, un salaire minimum légal pour les jeunes s'applique (voir section 4.3.).

### **4. Le niveau et l'indexation du salaire minimum légal néerlandais**

#### *4.1. La définition du terme «salaire» et les niveaux actuels*

L'article 6 de la loi néerlandaise sur le salaire minimum définit le terme «salaire» pour cette loi. Cette définition diffère de celle qui est normalement appliquée en droit du travail, afin de s'assurer que le salaire utilisé pour examiner si le niveau prescrit est atteint est un salaire permanent, qui peut être gagné sur la base de la semaine de travail à temps plein et est réellement disponible pour couvrir les coûts de la vie quotidienne. Par conséquent, les éléments de revenu qui ne sont pas payés régulièrement ou qui sont payés pour une raison personnelle et qui ne sont pas liés au travail effectué (par exemple, le partage des profits), ne

---

<sup>4</sup> *Kamerstukken II* (Documents parlementaires) 1967/68, 9 574, no 3.

<sup>5</sup> *Stb.* (Journal officiel néerlandais) 1970, 376.

<sup>6</sup> Loi du 25 janvier 2017.

font pas partie de la définition. S'ils sont payés, ils ne peuvent pas être déduits du taux de salaire minimum dû. La Loi mentionne certains éléments qui sont donc exclus, comme n'étant pas permanents, du comptage pour satisfaire aux niveaux prescrits: il s'agit (entre autres) des revenus provenant des heures supplémentaires, des parts dans les bénéfices, des paiements à des occasions spéciales, des revenus découlant d'accords de rémunération ultérieurs ou à des conditions et de la compensation des coûts nécessaires liés à l'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive, les critères qui viennent d'être mentionnés pour le salaire minimum sont déterminants.

Pour cette raison également, le salaire minimum tel que défini dans la Loi est le revenu monétaire du travail; les revenus en nature ne sont pas pris en compte

Actuellement, les montants du salaire minimum légal sont calculés par mois. Cette situation est de plus en plus critiquée depuis que le calcul des heures de travail à temps plein varie selon les secteurs et/ou les conventions collectives de travail. Cela signifie en fait que, par exemple, si une semaine à temps plein est de 36 heures par semaine pour une personne, son salaire horaire est supérieur à celui d'une personne travaillant 40 heures, puisque le salaire prescrit par mois reste le même. En 2019, un député a présenté un projet de loi visant à passer à un taux horaire statutaire, qui a été adopté en juin 2022.<sup>7</sup> Le gouvernement a l'intention de mettre en œuvre cette révision de la loi le 1er janvier 2024.

Les taux ont été sensiblement augmentés à partir du 1er janvier 2023, afin de faire face aux coûts élevés de l'inflation: L'augmentation est de 8,05 % de plus que l'augmentation semestrielle qui découlerait du système d'indexation (voir ci-dessous), ce qui signifie une augmentation de 10,15 %.

Le salaire mensuel brut est — à partir de cette date — de 1 934,40 EUR. Ce montant est de 12,40 EUR par heure en cas de 36 heures par semaine, de 11,75 EUR par heure pour une personne travaillant 38 heures par semaine et de 11,16 EUR par heure pour une personne travaillant 40 heures par semaine.<sup>8</sup>

#### *4.2 Le système d'indexation*

Les montants du salaire minimum légal sont ajustés deux fois par an pour suivre l'évolution générale de la prospérité aux Pays-Bas. La règle principale est énoncée à l'article 14 de la loi, qui établit un lien entre l'augmentation du taux de salaire minimum et l'évolution moyenne des salaires des conventions collectives.

Étant donné que le niveau net des prestations de subsistance<sup>9</sup> aux Pays-Bas est également lié au salaire minimum légal net, l'augmentation du salaire minimum légal a une incidence importante sur le budget national. Pour cette raison, l'article 14 de la loi permet de s'écarter de la règle principale si la relation entre les personnes exerçant un travail et les personnes sans emploi dépasse un ratio particulier (tel que défini à l'article 14) ou lorsque l'augmentation des salaires serait préjudiciable au marché du travail.

---

<sup>7</sup> *Kamerstukken II* (Documents parlementaires) 2019-2020, 35 335.

<sup>8</sup> En 2017, 47 % des employés avaient une semaine de travail de 36 heures, 9 % avaient une semaine de travail de 37 heures, 31 % avaient une semaine de travail de 38 heures et 13 % avaient une semaine de travail de 40 heures (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *CAO Afspraken 2017*, Den Haag. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2018.

<sup>9</sup> Entre autres: loi sur l'aide publique, les prestations de vieillesse, les prestations pour survivants et les suppléments versés aux prestations de remplacement à faible revenu.

Selon la règle principale, le ministre des affaires sociales et de l'emploi indexe les salaires minimums pour le 1er janvier et le 1er juillet. La méthode d'indexation est mixte:

(a) la moitié de la augmentation des salaires de la convention collective de travail au cours de l'année en cours est prise en compte, selon les estimations du *Centraal Planbureau* (Bureau central néerlandais de planification). La raison pour laquelle seule la moitié de la hausse est prise en compte, c'est que l'autre moitié a déjà été utilisée dans l'indexation d'il y a six mois.

(b) en outre, la différence est tirée de l'évolution des salaires de la convention collective de travail telle qu'estimée par le *Centraal Planbureau* pour l'année précédente et de la façon dont ce travail a été estimé à un stade ultérieur de cette année par ce bureau.

Pour calculer les salaires de la convention collective, on utilise la moyenne des augmentations des pourcentages des salaires dans le secteur privé, subventionné et public.

Cela semble compliqué, mais fondamentalement, le salaire légal suit l'évolution du niveau salarial général. Étant donné qu'il faut beaucoup de temps avant que le développement réel puisse être calculé exactement, la méthode d'estimation mentionnée est utilisée.

#### 4.3. Salaire minimum pour les jeunes

Pour les personnes de moins de 21 ans, un salaire minimum légal inférieur s'applique. Le salaire minimum légal pour les jeunes (*jeugdloonminimum*) a été introduit en 1973 et a été fixé à un pourcentage du salaire minimum adulte. Ce pourcentage dépend de l'âge de l'employé. Lorsque la loi a été adoptée, le salaire minimum était dû pour les employés de 24 ans et plus. En 1970, le seuil a été ramené à 23.<sup>10</sup>

L'idée principale derrière cette politique était que des salaires minimums plus bas pour les jeunes étaient nécessaires pour lutter contre le chômage élevé des jeunes.<sup>11</sup> À la fin des années 1970 et au début des années 1980, le chômage des jeunes était un problème grave.

Au fil du temps, les taux des jeunes ont fait l'objet de critiques. Entre autres organes, le Comité européen des droits sociaux, qui supervise la Charte sociale européenne, a qualifié les taux néerlandais de «manifestement injuste» et contraire à la Charte.<sup>12</sup>

En 2017, l'âge admissible pour le salaire minimum légal des adultes a encore été réduit et est maintenant de 21 ans et l'âge minimum pour lequel un salaire minimum légal s'applique est de 15 ans.<sup>13</sup> Certains députés ont proposé de ramener l'âge à 18 ans, mais cette proposition n'a pas obtenu la majorité. Le gouvernement a fait valoir que l'abaissement du seuil ne pouvait pas avoir lieu à la fois, mais devait être un développement progressif, en tenant compte des effets économiques de la hausse des coûts salariaux de ces travailleurs.<sup>14</sup>

La directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail présente également un intérêt pour l'évaluation de ce seuil. Elle permet aux États membres de prévoir que les différences fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination, si elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, si les moyens d'atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires. S'il est admis qu'il existe un objectif légitime, par exemple une

<sup>10</sup> *Stb.* (Dutch Official Journal) 1970, 376.

<sup>11</sup> Krystyna Bakhtina, «Le système néerlandais des salaires minimums pour les jeunes: exprimant sa préoccupation au sujet de la discrimination fondée sur l'âge et des droits des jeunes», *Journal électronique italien sur le droit du travail*, vol. 14(2) (2021).

<sup>12</sup> CEDS, *Conclusions 2014*, janvier 2015.

<sup>13</sup> Loi du 25 janvier 2017, *Kamerstukken II* (Documents parlementaires) 2016–2017, 34 573. Les taux de jeunes représentent 80 % du salaire minimum des adultes pour les 20 ans, 60 % pour les 19 ans, 50 % pour les 18 ans, 39½ % pour les 17 ans, 34½ % pour les 16 ans et 30 % pour les 15 ans.

<sup>14</sup> *Handelingen TK* (Débats parlementaires) 2016/2017, 36, point 8.

réduction des coûts salariaux pour les personnes ayant peu d'expérience professionnelle, il reste à savoir si 23 est un critère proportionnel. En outre, un seuil de 21 est discutable, mais moins disproportionné que 23.

On a également critiqué le seuil pour le salaire minimum des jeunes eux-mêmes. La *Federatie Nederlandse vakbeweging* (Syndicat fédéral néerlandais) et l'organisation de jeunesse du syndicat chrétien CNV ont entamé une procédure visant à étendre les taux des jeunes travailleurs également aux personnes de 13 et 14 ans. Ils ont fait valoir que le seuil était contraire à l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et à l'article 7 de la Charte sociale européenne. La Cour devait répondre à la question s'il était justifié de distinguer les travailleurs âgés de 15 ans et les travailleurs plus jeunes. Le *Hoge Raad* (Cour suprême) a jugé que la distinction avait un objectif légitime: il doit protéger les travailleurs âgés de 13 et 14 ans en empêchant le travail d'être une alternative financièrement intéressante à l'école. Il était également pertinent que les règles applicables au travail des enfants ne permettent de travailler que par ce groupe d'âge selon des règles strictes (par exemple, en dehors des heures de classe, il doit s'agir d'un travail auxiliaire léger non industriel); en d'autres termes, les personnes de ce groupe d'âge ne doivent pas être membres à part entière de la population active et ne doivent donc pas être rémunérées en tant que telles.<sup>15</sup>

## 5. La relation entre le salaire minimum néerlandais et Directive 2022/2041

En octobre 2020, la directive 2022/2041 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne a été adoptée. Dans cette section, on examine comment le projet de directive a été révisé en réponse, entre autres, aux problèmes rencontrés par le gouvernement néerlandais avec la proposition.

L'article 5, paragraphe 2, de la proposition de directive prévoit que les critères de fixation et de mise à jour des salaires minimaux légaux doivent comporter au moins les éléments suivants:

- a) le pouvoir d'achat des salaires minimaux légaux, compte tenu du coût de la vie et de la contribution des impôts et des prestations sociales;
- b) le niveau général des salaires bruts et leur répartition;
- c) le taux de croissance des salaires bruts;
- (d) l'évolution de la productivité du travail.

Cela peut causer des problèmes au système néerlandais, puisque, comme nous l'avons vu dans la section précédente, il est basé sur un système d'indexation automatique qui ne tient pas compte (explicitement) de tous les éléments de l'article 5, paragraphe 2. Néanmoins, bon nombre des éléments mentionnés jouent indirectement un rôle dans le système néerlandais de fixation du salaire minimum légal, puisqu'ils servent d'arguments lors des négociations collectives sur les conventions collectives de travail et influencent donc indirectement, via l'indexation, la fixation des salaires minimums.<sup>16</sup> Les critères mentionnés dans la proposition ne font toutefois pas partie aux Pays-Bas de la législation, des décisions ou des accords tripartites requis par la proposition. Par conséquent, le gouvernement néerlandais a souhaité inclure dans la directive une marge de manœuvre permettant aux États membres de décider des critères de fixation du salaire minimum.

En réponse à cette demande, non seulement du gouvernement néerlandais, l'article 5, paragraphe 1, a été complété par la phrase suivante: « Les États membres peuvent décider du

<sup>15</sup> *Hoge Raad* (Cour suprême) 10 novembre 2006, *NJ* 2015/447, ECLI:NL:HR:2006:AY9216.

<sup>16</sup> *Kamerstukken II* (Documents parlementaires) 2020–2021, 22 112, no 2978 5.

poids relatif de ces critères, y compris des éléments visés au paragraphe 2, en tenant compte de leurs conditions socio-économiques nationales.»

En outre, le gouvernement néerlandais souhaitait que son système d'indexation soit autorisé comme instrument d'indexation. Ce souhait a également été soutenu par d'autres gouvernements et un nouveau paragraphe 3 a été ajouté: « Sans préjudice des obligations énoncées au présent article, les États membres peuvent en outre recourir à un mécanisme automatique d'indexation des salaires minimaux légaux, fondé sur tout critère approprié et conformément au droit national et aux pratiques nationales, à condition que l'application de ce mécanisme n'entraîne pas une diminution des salaires minimaux légaux».

Les pays qui utilisent un mécanisme d'indexation automatique doivent veiller à ce que des mises à jour régulières et en temps utile des salaires minimaux légaux aient lieu au moins tous les quatre ans. La loi néerlandaise dispose déjà d'une telle évaluation périodique (tous les quatre ans) et le gouvernement néerlandais n'estime donc pas nécessaire de modifier le système néerlandais.

Le gouvernement s'était également opposé à la seule relation entre le salaire minimum brut et le salaire brut médian ou moyen aux fins de la fixation d'un salaire minimum adéquat. S'il s'agit d'une relation exclusive, elle ne donne pas, de l'avis du gouvernement, une image complète de l'adéquation du salaire minimum. L'accent mis sur le salaire brut laisse des éléments de l'aide au revenu en dehors de la comparaison, tels que, aux Pays-Bas, des subventions aux particuliers pour les cotisations de l'assurance maladie, pour les frais de garde d'enfants, pour les loyers et les allègements fiscaux pour les personnes à faible revenu du travail. Le gouvernement a affirmé que lorsque ces éléments sont ignorés, on ne sait toujours pas quel est le pouvoir d'achat réel des travailleurs concernés et cela complique la comparaison internationale.

Le gouvernement a donc plaidé pour que les États membres aient la possibilité d'utiliser des critères indicatifs pour l'adéquation des salaires. C'est ce qui est prévu à l'article 5, qui donne désormais la possibilité de choisir les critères indicatifs. En outre, le point 28 du préambule prévoit que non seulement il est fait référence à la relation entre le salaire brut moyen ou moyen, mais aussi à la relation entre le salaire minimum net et le salaire net moyen: «L'évaluation pourrait s'appuyer sur des valeurs de référence communément utilisées au niveau international, telles que le ratio entre le salaire minimum brut et 60 % du salaire médian brut, et le ratio entre le salaire minimum brut et 50 % du salaire moyen brut, qui ne sont actuellement pas atteints par tous les États membres, ou le ratio entre le salaire minimum net et 50 ou 60 % du salaire moyen net. L'évaluation pourrait également se fonder sur des valeurs de référence associées à des indicateurs utilisés au niveau national, tels que la comparaison du salaire minimum net avec le seuil de pauvreté et le pouvoir d'achat des salaires minimaux.» Cela permet également aux États membres de fixer et d'indexer les taux de salaire minimum.

Agnes Jongerius, membre du Parlement européen et rapporteure de la proposition relative à un salaire minimum adéquat, a notamment fait valoir que, pour les Pays-Bas, la directive, en se référant à 60 % du salaire horaire brut médian, exigeait que le taux de salaire minimum néerlandais soit fixé à 14 EUR par heure. Le gouvernement néerlandais s'oppose à ce point de vue, en se référant au terme «indicatif» avant critères.

## **6. Mise en vigueur la loi de salaires minimaux**

Depuis longtemps, aux Pays-Bas, l'application du salaire minimum légal relève du droit privé, ce qui signifie que le travailleur doit veiller à ce que les règles soient prises en

compte. Cela a changé en 2007, lorsque l'application est devenue une question de droit administratif, c'est-à-dire qu'elle est devenue une tâche du gouvernement.

La raison en était que l'application de la loi sur les salaires minimaux par le droit privé était inefficace. En 2004, par exemple, 36 000 travailleurs ont été payés moins que le salaire minimum, tandis que seulement six plaintes ont été soumises à l'inspection du travail.<sup>17</sup> Il semble également qu'une demande adressée à un tribunal pour réclamer le salaire minimum n'ait guère été utilisée. Les travailleurs concernés ont estimé que les procédures judiciaires étaient considérées comme complexes et coûteuses, et les travailleurs craignaient qu'une relation de travail ne soit perturbée par la demande.<sup>18</sup>

La raison déterminante était toutefois l'obligation, prévue par la directive sur le détachement de travailleurs, que les États membres veillent à ce que le noyau dur du droit du travail s'applique aux travailleurs détachés. Par conséquent, cela ne pouvait pas être laissé à l'action privée.

L'application administrative signifie que l'inspection du travail (actuellement *Inspectie SZW*) s'est vu conférer le pouvoir d'infliger une amende ou une ordonnance punitive dans le cas où le salaire minimum légal n'est pas payé.

## **7. La couverture par les conventions collectives de travail**

La directive dispose également d'une disposition qui oblige les États membres à promouvoir la négociation collective sur la fixation des salaires, y compris s'ils ont un salaire minimum légal, car il a été soutenu que la négociation collective peut contribuer à améliorer les salaires. Article 4 prévoit que afin d'accroître la couverture des négociations collectives et de faciliter l'exercice du droit à la négociation collective en vue de la fixation des salaires, les États membres, avec la participation des partenaires sociaux et conformément au droit national et aux pratiques nationales favorisent la constitution et le renforcement des capacités des partenaires sociaux à s'engager dans des négociations collectives en vue de la fixation des salaires, en particulier au niveau sectoriel ou interprofessionnel et encouragent des négociations constructives. Le paragraphe 2 de cet article dispose: « En outre, chaque État membre dans lequel le taux de couverture des négociations collectives est inférieur à un seuil de 80 % prévoit un cadre offrant des conditions propices à la tenue de négociations collectives, soit sous la forme d'une loi après consultation des partenaires sociaux, soit sous la forme d'un accord avec lesdits partenaires sociaux. Cet État membre établit également un plan d'action pour promouvoir la négociation collective.»

Dans la proposition de directive, l'objectif a été fixé à 70 % et ce seuil est atteint aux Pays-Bas. Toutefois, l'objectif a été porté à 80 %, ce qui nécessite des mesures supplémentaires de la part des Pays-Bas. Par conséquent, le gouvernement doit élaborer un plan d'action.

Il s'agit d'un nouveau défi pour le gouvernement, puisque le système néerlandais de négociation collective est essentiellement libéral, laissant aux partenaires sociaux le soin de négocier et de savoir comment négocier.

## **8. Enfin**

---

<sup>17</sup> A.M.P.J.H. Sauvé, *Nom et honte: een onderzoek naar de juridische mogelijkheden en beperkingen voor de Arbeidsinspectie om op het terrein van de Arbeidsomstandighedenwet, de Arbeidstijdenwet, de Wet arbeid vreemdelingen en de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag haar inspectiegevens te openbaren en haar boetebeschikkingen te publiceren*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2010, p. 106.

<sup>18</sup> *Idem*.

Le gouvernement néerlandais est satisfait du résultat final des négociations.<sup>19</sup> Elle est d'avis que la directive contribue à la convergence sociale vers le haut de l'économie et à l'égalité des conditions de concurrence. Il s'agit donc d'un instrument de promotion d'une concurrence loyale.

De l'avis du gouvernement, il n'est pas tenu, après les révisions de la proposition, de modifier la législation néerlandaise pour s'acquitter de ses obligations.

---

<sup>19</sup> *Kamerstukken I* (Documents parlementaires) 2021-2022, 35 639 E, no 5.