



# Vous travaillez temporairement aux Pays-Bas?

Ce que vous devez savoir, en tant qu'  
employeur, sur le portail de notification  
néerlandais pour les travailleurs détachés

En tant qu'employeur de l'UE, de l'EEE ou de la Suisse, détachez-vous temporairement des salariés ou des travailleurs intérimaires aux Pays-Bas? Dans l'affirmative, vous avez l'**obligation** de notifier votre arrivée au préalable. Cela peut se faire par l'intermédiaire du portail de notification néerlandais [english.postedworkers.nl](https://english.postedworkers.nl). La procédure de notification peut se faire en néerlandais ou en anglais. Vous pouvez également enregistrer plusieurs travailleurs dans une seule notification.

*Remarque: êtes-vous un travailleur indépendant? L'obligation de notification ne s'applique aux travailleurs indépendants que dans des secteurs spécifiques. Vous trouverez davantage d'informations ici: [english.postedworkers.nl](https://english.postedworkers.nl).*



# La notification est importante!

Elle permet au gouvernement de vérifier si les travailleurs détachés travaillent dans des conditions d'emploi sûres, saines et équitables. C'est ainsi que nous veillons à l'application des bonnes conditions d'emploi néerlandaises et que nous luttons contre la concurrence déloyale.

**!** L'obligation de notification s'inscrit dans le cadre de la loi sur les travailleurs détachés dans l'Union européenne (conditions de travail) (Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, WagwEU). Cette loi néerlandaise repose sur la directive européenne sur le détachement de travailleurs.

## Comment procéder à la notification?

**Conseils!** Veuillez vérifier à l'avance auprès du client à quelle(s) adresse(s) électronique(s) il souhaite recevoir la notification et fournir cette adresse électronique au cours de la procédure de notification.

### 1 Notifier

Enregistrez-vous sur le portail de notification en ligne à l'adresse suivante: [english.postedworkers.nl](https://english.postedworkers.nl). Procédez à la notification de l'affectation et des travailleurs concernés avant le début de l'affectation aux Pays-Bas. Nous poserons des questions sur le type de travail, la durée de l'affectation, l'adresse professionnelle et l'identité des travailleurs.



### 2 Vérifier

Le client néerlandais vérifie votre notification. Il reçoit un message à l'adresse électronique fournie pour vérifier la notification sur le portail de notification. Si la notification est correcte, le client néerlandais l'indiquera. Votre notification sera alors terminée. Vous ne devrez plus rien faire concernant votre notification, à moins qu'il n'y ait d'autres modifications. Si la notification doit être modifiée, par exemple parce que les dates de début et de fin de l'affectation encodées sont erronées, le client l'indiquera sur le portail de notification. Vous recevrez alors un courriel vous demandant de modifier la notification et de la renvoyer par l'intermédiaire du portail de notification. La notification sera terminée lorsque le client néerlandais l'aura à nouveau vérifiée.



**Remarque: toute modification intermédiaire doit être signalée** Y a-t-il des changements concernant l'affectation? Par exemple, un nouveau travailleur sera-t-il employé lors de l'affectation ou vos employés travaillent-ils aux Pays-Bas plus longtemps que prévu? Vous devez signaler ces modifications sur le portail de notification. Le client vérifiera la notification modifiée.

# Foire aux questions (FAQ)

## Quelle est la finalité de la loi sur les travailleurs détachés dans l'Union européenne (conditions de travail)?

Cette loi permet aux travailleurs détachés de bénéficier des conditions d'emploi les plus importantes proposées par les Pays-Bas. Parmi les exemples figurent le droit au salaire minimum, à des périodes de pause adéquates, à un lieu de travail sûr, à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et à un nombre minimal de jours de congés. En outre, en tant qu'employeur, vous avez des obligations administratives, notamment une obligation de notification. Dans certains secteurs, cela vaut également pour les travailleurs indépendants. La notification permet au gouvernement néerlandais de vérifier plus facilement si les entreprises respectent les règles.

## Que se passe-t-il si vous ne procédez pas à une notification (correcte) des travailleurs?

La notification est obligatoire. Si vous ne procédez pas à la notification de vos travailleurs, vous risquez de vous voir infliger une amende, tout comme le client. L'Autorité néerlandaise du travail vérifie la notification. Veillez à ce que la notification soit en ordre avant que le travailleur détaché ne commence sa mission. De cette manière, vous vous assurez de ne pas être condamné à une amende et vous contribuerez à la création d'un marché du travail équitable.

## Quelles autres obligations s'appliquent en vertu de cette loi européenne?

Outre l'obligation de notification, vous êtes tenu, en tant qu'employeur, d'avoir à disposition, sur le lieu de travail, divers documents qui sont liés au travailleur. On peut citer, à titre d'exemple, un contrat de travail, une fiche de salaire et une preuve du paiement des cotisations de sécurité sociale. Vous devez communiquer une personne de contact aux Pays-Bas à l'Autorité néerlandaise du travail. Sur demande, vous devez fournir à l'Autorité néerlandaise du travail les informations dont elle a besoin pour mener à bien son inspection. Une liste complète des documents dont vous avez besoin figure à l'adresse suivante: [english.postedworkers.nl/rights-and-obligations](https://english.postedworkers.nl/rights-and-obligations).



### Vous voulez en savoir davantage?

Rendez-vous ici: [english.postedworkers.nl](https://english.postedworkers.nl). En soumettant une notification, vous contribuez à un environnement de travail sûr, sain et équitable pour les travailleurs détachés.

# Liste de contrôle pour l'obligation de notification

Pour vous aider, nous avons créé une liste de contrôle des informations les plus importantes dont vous devriez disposer, en tant qu'employeur, pendant la procédure de notification. Cette liste vous aidera à être mieux préparés et à achever plus rapidement la procédure de notification.

## Coordonnées de votre entreprise:

- > Dénomination sociale
- > Pays d'établissement
- > Numéro d'immatriculation au registre du commerce
- > Numéro de TVA
- > Adresse professionnelle

## Identité du notifiant ou de son représentant légal

- > Nom, date de naissance, nationalité
- > Numéro d'identification du pays d'origine (le cas échéant)
- > Numéro d'identification du citoyen néerlandais (BSN) (le cas échéant)
- > Numéro de téléphone
- > Adresse électronique

## Votre contact aux Pays-Bas

- > Nom, date de naissance, nationalité
- > Numéro d'identification du pays d'origine
- > Numéro d'identification du citoyen néerlandais (BSN)
- > Numéro de téléphone
- > Adresse électronique
- > Adresse aux Pays-Bas où la personne de contact peut être jointe

## Coordonnées du client:

- > Dénomination sociale
- > Pays d'établissement
- > Numéro d'enregistrement au registre du commerce ou auprès de la chambre du commerce
- > Numéro de TVA
- > Adresse professionnelle
- > Nom de contact du client
- > Adresse électronique de contact du client (**Remarque: le client néerlandais recevra la notification à cette adresse électronique, de sorte qu'il est important de procéder à une double vérification**)
- > Numéro de téléphone de contact du client

## Informations concernant le projet

- > Secteur dans lequel vous travaillerez aux Pays-Bas, y compris le sous-secteur et le code SBI.
- > Adresse du lieu de travail aux Pays-Bas
- > Dates prévues de début et de fin du travail
- > Entreprise en charge du paiement des salaires

## Identité des travailleurs venant travailler temporairement aux Pays-Bas

- > Nom, date de naissance, nationalité
- > Numéro d'identification du pays d'origine
- > Numéro d'identification du citoyen néerlandais (BSN) (le cas échéant)
- > Adresse électronique
- > Le travailleur est-il originaire de l'UE, de la Norvège, du Liechtenstein, de l'Islande ou de la Suisse? Dans le cas contraire, vous devez saisir la date de fin du permis de travail délivré par le pays d'origine.
- > Dates prévues de début et de fin du travail à effectuer par le travailleur
- > Le travailleur dispose-t-il d'un formulaire A1? Dans l'affirmative, saisissez le numéro et le pays qui a délivré le formulaire A1.

## Au travail!

La notification peut être effectuée à l'adresse suivante: [english.postedworkers.nl](https://english.postedworkers.nl). Vous y trouverez également un glossaire de termes communs. Votre notification contribuera à créer des conditions sûres, saines et équitables pour les travailleurs détachés.



# Conditions de travail dont auxquelles ont droit les travailleurs détachés

## > Les 12 premiers mois

**Le travailleur a droit à un certain nombre de conditions statutaires d'emploi essentielles:**

- > Salaire minimal
- > Horaire de travail et pauses
- > Congés
- > Conditions de travail
- > Égalité de traitement entre les hommes et les femmes

S'il existe une convention collective déclarée d'application générale, le travailleur a droit aux conditions essentielles de la convention collective.

La période pendant laquelle seules les conditions essentielles d'emploi s'appliquent peut parfois être étendue à 18 mois.

***Il convient de noter que des règles différentes s'appliquent aux travailleurs intérimaires détachés.***

## > Après 12 mois

**Le travailleur a droit à un élargissement des conditions essentielles d'emploi:**

- > Toutes les conditions d'emploi prévues par le code néerlandais du travail et les conventions collectives déclarées d'application générale.

**à l'exception des accords sur:**

- > La retraite professionnelle complémentaire
- > La conclusion et la résiliation du contrat de travail

## Foire aux questions (FAQ)

### Qu'en est-il du remplacement d'un travailleur?

Remplacez-vous un travailleur détaché par un autre travailleur détaché effectuant le même travail au même endroit? Il s'agit d'un seul détachement. C'est important pour les conditions d'emploi élargies qui s'appliquent après 12 mois.

### Qu'en est-il des travailleurs intérimaires détachés travaillant sous la supervision et la direction d'un client néerlandais?

Dans ce cas, vos travailleurs ont droit à des conditions d'emploi supplémentaires dès le premier jour, conformément à l'article 8 de la loi sur le placement de personnel par des intermédiaires (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs). En tant qu'employeur, vous en êtes responsable, même s'ils sont déployés par le client auprès d'un autre employeur.

### Comment dois-je payer des allocations à mes travailleurs?

Les allocations que vous payez à vos travailleurs pour les frais encourus, tels que les frais de transport, de repas et d'hébergement, ne sont pas considérées comme faisant partie du salaire minimum auquel vos travailleurs ont droit.

Vous payez ces coûts conformément à la législation néerlandaise et/ou au contrat conclu entre vous et vos travailleurs. Certaines allocations sont versées pour les coûts exposés dans le cadre du détachement. Vous devez les préciser.



#### En savoir plus

Rendez-vous sur [english.postedworkers.nl](https://english.postedworkers.nl) pour un aperçu de toutes les conditions d'emploi auxquelles ont droit les travailleurs détachés. Vous y trouverez également des informations sur le paiement des allocations.