Norvège

Modification des règles du contrat de travail temporaire : une rupture avec la tradition de compromis entre gouvernement et syndicats ?

Kristin JESNES *

En Norvège, le contrat de travail permanent est la norme d'emploi et la réglementation de l'usage des contrats temporaires est considérée comme stricte en comparaison européenne (OECD, 2013). La part des contrats temporaires y est d'ailleurs parmi les basses de l'Union européenne (UE) : en 2015, elle s'élève à 8 % contre 14,2 % en moyenne dans l'UE [1]. Jusqu'en 2015, le taux de chômage est également resté bas, en dessous de 4 %. Si l'économie norvégienne a été relativement épargnée par la crise financière et économique de 2007-2008, le secteur des hydrocarbures, qui représente une grande partie de l'économie, a été fortement affecté par la chute des cours du pétrole en 2014 et le taux de chômage a augmenté d'environ 1 point de pourcentage.

Dans ce contexte, le gouvernement [2] de centre-droit, élu en 2013 sur la base d'un programme comprenant, entre autres mesures, un assouplissement du recours au contrat temporaire, a lancé début 2014 une réforme visant une flexibilisation du marché du travail. Dans sa lettre de consultation, procédure qui devait durer trois mois, le gouvernement a fait valoir qu'une libéralisation des règles de recours aux contrats temporaires favoriserait une entrée plus rapide sur le marché du travail des catégories d'actifs les plus touchées par le chômage, notamment les jeunes et les immigrés. De leur côté, les organisations syndicales se sont fortement opposées au projet et ont averti que la réforme risquait d'affaiblir les droits des travailleurs. La méthode et la durée courte de consultation employée

* Chercheure au FAFO.

1. « Temporary Employees as Percentage of the Total Number of Employees, by Sex and Age (%) » [lfsa_etpga], Eurostat, January 8, 2016, http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.
2. Depuis 2013, le gouvernement de centre-droit est mené par une coalition minoritaire entre le Parti conservateur et le Parti du progrès. Le Parti libéral et le Parti populaire chrétien ont soutenu le gouvernement minoritaire. Pour un aperçu du poids des partis politiques au sein du Parlement norvégien, voir annexe.

par le gouvernement constituait selon elles une attaque contre la concertation tripartite, à savoir la tradition de coopération et de compromis entre les partenaires sociaux et le gouvernement en Norvège. Fait inédit, même si cela est autorisé par les conventions collectives, les confédérations syndicales ont appelé à une grève politique [1] en janvier 2015. Si cette mobilisation a permis d'infléchir à la marge la proposition initiale du gouvernement, notamment sur le temps de travail, aucune concession n'a pu être obtenue par les syndicats en matière de travail temporaire. Les nouvelles règles, effectives depuis le 1er juillet 2015, prévoient un assouplissement du recours aux contrats de travail à durée déterminée et sans qu'il soit nécessaire pour les employeurs de signaler le motif. Les organisations syndicales ont aussi réagi en créant une alliance avec les politiciens de gauche aux conseils municipaux afin de s'opposer aux nouvelles règles au niveau local.

Dans quelle mesure les tensions entre les syndicats et le gouvernement au sujet de la réforme du Code de travail en 2015 marquent-elles un affaiblissement de la tradition de concertation tripartite ? Dans cet article, je soutiens qu'il y a trois signes d'une rupture de la tradition de compromis et de coopération : la méthode de gouvernement, qui a imposé sans concertation les modifications du Code du travail, et la réaction des syndicats, qui ont d'une part suscité une grève politique et d'autre part mis en place une alliance avec les politiciens de gauche aux conseils municipaux pour s'opposer aux nouvelles règles au niveau local.

Vers un assouplissement des règles de recours aux contrats temporaires

Les dispositions du Code du travail définissant l'usage du travail temporaire ont été modifiées deux fois depuis la loi de 1977, en 1994 et en 2005. Lors de la dernière réforme, la règle dite des « quatre ans », selon laquelle un salarié embauché de façon continue pendant quatre ans doit être considéré comme permanent, a été introduite (Nergaard, 2016a:12). En 2004, le gouvernement de centre-droit avait proposé des changements de grande ampleur, notamment la généralisation de l'accès aux contrats temporaires, mais le gouvernement de centre-gauche issu des élections législatives de 2005 est revenu dessus. Depuis, la question du travail temporaire est restée débattue et le gouvernement de droite élu en 2013 a de nouveau libéralisé les règles de recours aux contrats temporaires au printemps 2015, malgré une forte opposition des syndicats (Svalund *et al*., 2016:6-7). Cette fois, les modifications sont bien plus profondes qu'en 2005.

Les règles du travail temporaire avant 2015

L'usage du contrat à durée déterminée est réglementé par le Code du travail [2], applicable aux employés du secteur privé, municipal et régional, et la législation

1. La convention collective principale entre la principale organisation patronale NHO et la première confédération syndicale LO prévoit la possibilité de mener une grève politique. L'objectif d'une telle grève ne peut pas être d'influer sur les conditions de travail, mais plutôt de se positionner sur les questions politiques et sociales générales. La grève politique peut être menée à tout moment (parce qu'elle n'est pas dirigée contre l'employeur), mais elle doit être notifiée au plus tôt et détaillée autant que possible, de sorte que chaque région puisse prendre ses dispositions. La participation à une grève politique est volontaire pour les membres du syndicat.
2. Arbeidsmiljøloven.

relative à la fonction publique, applicable aux employés de l'État [1]. Ces deux textes énumèrent les cas où l'employeur peut embaucher une personne en contrat à durée déterminée (Nergaard, 2016a:12-13). Dans cet article, nous nous concentrons sur la réforme du Code du travail. Le gouvernement a aussi proposé des modifications de la législation relative à la fonction publique en avril dernier et la consultation prendra fin en juillet 2016.

Selon l'article § 14-9 du Code du travail, les employeurs étaient autorisés à conclure un contrat à durée déterminée pour une période limitée et dans les cas suivants :

- lorsque la nature du travail le nécessite et que celui-ci est différent de ce qui est habituellement réalisé dans l'entreprise (emploi saisonnier par exemple) ;

- pour remplacer des salariés absents temporairement ou dont le contrat est suspendu (en cas de maladie, congé parental, congés, etc.) ;

- pour embaucher temporairement des personnes qui sont dans un programme d'enseignement ou de formation professionnelle (par exemple des stagiaires) ;

Tableau 1. Travail temporaire * des actifs de 15 à 74 ans par secteur en 2015

En %

Ensemble	**8**
Agriculture, secteur forestier, pêche	13
Autres activités de services	13
Hôtellerie-restauration	12
Éducation	11
Secteur sanitaire et social	11
Immobilier, activités de services scientifiques, techniques, administratifs et fonctions support	8
Commerce de gros et de détail : réparation de véhicules motorisés et de motos	7
Transport et stockage	6
Administration publique, défense, sécurité sociale	6
BTP	5
Information et communication	5
Mines, etc. Production et distribution d'énergie et d'eau	4
Finance, assurances	2
Autres	40

* Dans l'enquête de SSB sur l'emploi, on demande aux salariés s'ils ont un emploi permanent (un contrat de travail à durée indéterminée) ou un emploi temporaire (un contrat de travail à durée déterminée). Si la personne a plus d'un emploi, c'est l'emploi permanent qui est considéré comme principal.
Source : Enquêtes de SSB sur l'emploi (Arbeidskraftundersøkelsen), https://www.ssb.no/statistikkbanken/selecttable/hovedtabellHjem.asp?KortNavnWeb=aku&CMSSubjectArea=arbeid-og-lonn&checked=true.

1. Tjenestemannsloven.

- pour embaucher temporairement des personnes qui participent à un programme d'activation ;

- pour certains types d'emploi lié aux sports.

Depuis 2005, la loi prévoit également qu'un salarié embauché de façon continue pendant quatre ans soit considéré comme permanent.

Comme nous l'avons souligné, le taux de travail temporaire, s'élevant à 8 % en 2015 (SSB, 2016), est bas par rapport à la moyenne de l'UE, et le niveau est resté relativement stable au cours des dernières années. Le travail temporaire est plus répandu chez les femmes et chez les jeunes (Nergaard, 2016a:18), et il varie selon les secteurs (tableau 1). La part de l'emploi temporaire est plus élevée dans les services publics (éducation, santé et services sociaux) et privés, elle est plus faible dans l'industrie, la construction, et le secteur financier.

Une forte mobilité sur le marché du travail malgré une législation sur le travail temporaire stricte

Le marché du travail en Norvège est caractérisé par un niveau élevé de réallocation et de rotation de l'emploi (voir par exemple Dølvik *et al*., 2015 ; Svalund, 2013), laquelle s'accompagne d'une forte mobilité des individus et pour certains, par exemple les jeunes et les immigrés, d'une insécurité plus grande en termes d'emploi et de revenu (Svalund, 2013). Le taux de chômage y est resté en dessous de 4 % jusqu'en 2015 [1], soit un niveau plus bas que dans d'autres pays d'Europe et le taux d'emploi y est d'environ 67 % (SSB). Selon l'OCDE, jusqu'en 2015, la Norvège, qui compte 5,2 millions d'habitants, avait l'un des plus hauts niveaux de protection de l'emploi pour les contrats temporaires [2] en Europe tandis que l'indicateur de protection de l'emploi permanent était comparable à celui d'autres pays européens. En outre, la règlementation des licenciements collectifs y était relativement souple. Selon Svalund *et alii* (2016), cette combinaison peut expliquer pourquoi le niveau de travail temporaire est si bas en Norvège. Pourtant, les nouvelles règles introduites par le gouvernement en 2015 assouplissent les conditions de recours par les entreprises aux contrats de travail à durée déterminée, sans qu'il y ait de besoin temporaire. Il s'agit là d'une libéralisation du marché du travail. Le gouvernement a fait valoir que la libéralisation favoriserait une entrée plus rapide sur le marché du travail des catégories d'actifs les plus touchées par le chômage, notamment les jeunes et les immigrés.

Les nouvelles règles du Code du travail

La réforme du Code de travail en 2015 ne vise pas seulement la réglementation en matière de travail temporaire, elle prévoit aussi, entre autres, une libéralisation des règles régissant le temps de travail et le recul de l'âge de mise à la retraite (de 70 à 72 ans) (tableau 2) (Regjeringen.no, 2015). Mais c'est la modification des règles du travail temporaire qui a été la plus controversée.

Depuis le 1er juillet 2015, de nouvelles règles permettent aux employeurs de

1. En 2015, suite à la baisse du prix de pétrole, le taux de chômage a certes dépassé 4 % pour atteindre 4,6 % (SSB) mais sur le long terme, le chômage reste assez bas.
2. Nous nous référons ici à l'indicateur de protection de l'emploi tel que défini par l'OCDE même s'il n'est pas exempt de critiques (voir notamment Dalmasso, 2014). L'indicateur renvoie aux règles d'embauche (par exemple les conditions d'utilisation des contrats temporaires) et aux procédures de licenciement. Voir « Les indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi », http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/lesindicateursdelocdesurlaprotectiondelemploi.htm.

recourir aux contrats de travail à durée déterminée sans qu'il y ait de besoin temporaire. En d'autres termes, il est désormais possible pour un employeur de conclure un contrat à durée déterminée sans motif particulier (Governement.no, 2015). Pour prévenir les abus, le gouvernement a introduit quatre restrictions :

- à la fin du contrat, l'employeur n'est pas autorisé à embaucher un nouveau salarié en contrat à durée déterminée sur le même poste sans respecter un délai de carence de 12 mois ;

- le contrat de travail à durée indéterminée restant la règle générale, les entreprises se voient imposer un quota de nombre de travailleurs en contrat à durée déterminée sans raison précise. Ce quota est fixé à 15 % du nombre total de travailleurs dans l'entreprise.

- l'employeur n'est pas autorisé à conclure des accords de temps de travail moyen (tableau 2) avec les travailleurs en contrat à durée déterminée sans raison précise. En d'autres termes, cela signifie que les dispositions prévues par cette même réforme en matière de temps de travail moyen ne peuvent pas s'appliquer pour un salarié en contrat de travail à durée déterminée sans motif ;

Tableau 2. Principales modifications du Code du travail

Thème	Propositions du gouvernement *	Mise en œuvre en 2015 **
Emploi temporaire	Accès général au travail temporaire sous certaines conditions (voir les détails ci-dessous)	Oui
Durée du travail	Élargissement des possibilités pour les entreprises d'annualiser la durée du travail (la limite maximale de 48 h par semaine peut être calculée sur une période de 8 semaines et la limite maximale par jour passe de 9 h à 10 h)	Oui
	Prolongation des plafonds pour les heures supplémentaires	Partiellement
	Élargissement du pouvoir de l'inspection du travail d'accorder des exemptions	Partiellement
	Élargissement de la possibilité pour le travail du dimanche	Partiellement
Action collective	Abrogation du droit des syndicats de mener une action collective contre des embauches illégales de travailleurs intérimaires	Oui
Principe d'égalité entre les travailleurs intérimaires et les employés	Exception au principe d'égalité de traitement entre les travailleurs intérimaires et les travailleurs permanents/ temporaires dans les entreprises avec une convention collective	Non
Âge de la mise à la retraite	Recul de l'âge de mise à la retraite de 70 à 72 ans	Oui
Sanctions	La loi prévoit des sanctions plus lourdes en cas de violation des dispositions législatives	Oui

* Regjeringen.no (2014b).
** Regjeringen.no (2015).
Note : Le tableau synthétise les principaux changements, ce n'est pas une liste exhaustive des changements apportés par la loi.

- au bout de trois ans (et non plus quatre ans), un salarié en contrat de travail à durée déterminée sans motif particulier devra être considéré comme permanent. Pour les salariés en contrat à durée déterminée pour une raison précise, la règle des « quatre ans » continue de s'appliquer (Regjeringen.no, 2015).

Outre une flexibilisation accrue du recours aux contrats temporaires, la réforme du Code du travail soulève la question d'un affaiblissement de la concertation tripartite.

Vers un affaiblissement de la concertation tripartite ?

Les partenaires sociaux sont généralement étroitement associés aux discussions sur les nouvelles lois. En rupture avec la tradition norvégienne de coopération et de compromis, la réforme du Code du travail de 2015 a été introduite en dépit d'une forte opposition des confédérations syndicales, lesquelles dénoncent le manque de prise en compte, par le gouvernement, de leurs avis au moment de la consultation.

Une tradition de coopération et de compromis

Les pays nordiques ont des caractéristiques communes : des économies de taille réduite, des marchés du travail bien organisés et l'État-providence. Ces traits communs ont donné naissance au concept de modèle nordique, qui repose selon Dølvik *et alii* (2015) sur trois piliers :

- un système de coopération entre les partenaires sociaux ;
- des politiques gouvernementales économiquement responsables ;
- des dispositifs de protection sociale universelle, l'État-providence.

Ce modèle est considéré comme un succès dans la mesure où les pays nordiques obtiennent de bonnes performances en matière de développement économique et social. Par exemple, comme indiqué plus haut, la mobilité sur le marché du travail est forte, le taux d'emploi est élevé chez les hommes et les femmes et il y a des différences mineures de salaires entre eux. Dans une période de crise économique en Europe, où les pays nordiques ont continué à obtenir de bons résultats en termes de croissance et d'emploi, le modèle a d'ailleurs fait l'objet d'une attention renouvelée (Dølvik *et al*., 2015).

Le modèle norvégien de relations professionnelles repose sur des organisations syndicales et patronales puissantes (voir encadré pour une présentation des partenaires sociaux), ce qui favorise un rapport équilibré entre capital et travail. En 2014, le taux de syndicalisation s'élève à 52 % (soit 38 % dans le secteur privé et 81 % dans le secteur public) et 67 % des salariés sont couverts par une convention collective (57 % dans le secteur privé et 100 % dans le secteur public). Parmi les employeurs, le taux d'affiliation à une organisation patronale est compris entre 75 et 80 %, 67 % dans le secteur privé et 100 % dans le secteur public (Nergaard, 2016b). L'équilibre entre travail et capital est considéré comme l'un des facteurs de succès de la dynamique de coopération et de compromis entre les partenaires sociaux. Ces derniers reconnaissent qu'ils ont des intérêts en commun et contradictoires, et s'appuient sur la conviction que la coopération mène à la croissance économique et à la protection de l'emploi. Cet esprit de coopération entre les organisations syndicales et patronales se manifeste depuis les années 1930 principalement à travers les négociations bilatérales des conventions collectives

Encadré

Les organisations syndicales et patronales en Norvège

LO est la confédération syndicale la plus ancienne et la plus influente en Norvège. Traditionnellement, elle organisait les cols bleus du secteur privé et la plupart des employés du secteur public. Au fil des ans, le poids du secteur public a diminué, et LO s'est également orientée vers les cols blancs. Aujourd'hui, l'organisation représente un peu plus de la moitié des salariés syndiqués, et ses membres sont équitablement répartis entre les secteurs public et privé. Tout au long de son histoire, LO a maintenu une relation étroite avec le Arbeiderpartiet, le Parti travailliste norvégien (Løken *et al*., 2013:25). L'organisation syndicale a soutenu le Parti travailliste sur le plan financier et électoral en contrepartie d'un engagement de ce dernier à mener une politique en faveur des droits des travailleurs. Aujourd'hui, même si LO entretient des liens forts avec le Parti travailliste, la confédération syndicale soutient financièrement d'autres partis politiques de gauche (le Parti socialiste de gauche et le Parti rouge), mais le Parti travailliste et LO ont maintenu un lien particulièrement fort (Karlsson, Jesnes, 2014). Les autres confédérations syndicales sont indépendantes politiquement, et travaillent avec les partis politiques plutôt sur des sujets spécifiques.

Tableau 3. Principales confédérations syndicales

Organisation	Date de fondation	Nombre de membres *	Caractéristiques
Landsorganisasjonen (LO) – The Norwegian Confederation of Trade Unions	1899	895 257/910 000	LO affilie 24 fédérations qui organisent des salariés des secteurs public et privé, et de toutes les industries et professions.
Unio – The Confederation of Unions for Professionals, Norway	2001	311 091/340 000	Unio a 12 fédérations, et les membres d'Unio comprennent des enseignants, des infirmiers-ères, des chercheurs, des policiers, des membres du clergé, des physiothérapeutes, etc.
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) – The Confederation of Vocational Unions	1977	226 624/220 000	YS a 17 fédérations affiliées qui organisent des employés dans tous les secteurs.
Akademikerne – The Federation of Norwegian Professional Associations	1997	170 387/187 000	Akademikerne a 13 fédérations affiliées. Les membres ont une formation académique est ils comprennent des avocats, ingénieurs, psychologues, médecins, vétérinaires, chirurgiens, des spécialistes des sciences sociales, des architectes, etc.

* Le premier chiffre est cité par Løken *et al*. (2013), le deuxième provient des sites internet des confédérations syndicales elles-mêmes en 2016.
Note : La population en Norvège est de 5,2 millions, et le taux d'emploi est d'environ 67 %.
Source : Løken *et al*. (2013:24), www.lo.no, www.unio.no, www.ys.no, www.akademikerne.no, www.nsf.no.

Il existe cinq confédérations patronales principales en Norvège (tableau 4).

■■■

Tableau 4. Principales confédérations patronales

Organisation	Date de fondation	Nombre d'entreprises affiliés *	Nombre de salariés représentés	Caractéristiques
Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) – The Confederation of Norwegian Entreprises	1989	21 111/24 000	574 303	NHO est composé de 15 associations régionales et 18 fédérations nationales. Les fédérations organisent des entreprises du secteur privé, principalement manufacturier, de la construction, de l'artisanat et du secteur des services.
Virke, the Entreprise Federation of Norway	1990	16 485/20 000	211 247	Virke organise des entreprises du secteur privé tels que le commerce, la technologie/informatique, le tourisme, les services, la santé, l'éducation, la culture et le bénévolat.
Spekter	1993	219	188 665	Spekter organise des entreprises où la plupart sont détenues à 100 % par l'État tels que les hôpitaux, le transport et la culture.
Staten – the State		n/a	147 000	Association pour le secteur public, l'État.
KS – The Norwegian Association of Local and Regional Authorities		953	466 214	Association pour le secteur public, municipal.

* Le premier chiffre est cité par Løken *et al*. (2013), le deuxième provient des sites internet des confédérations patronales elles-mêmes en 2016.
Source : Løken *et al*. (2013:29), www.nho.no, www.virke.no, www.spekter.no, www.ks.no.

de branche, lesquelles définissent une grande partie des règles du marché du travail et complètent la législation mise en place par l'État (Løken *et al*., 2013:8).

Le modèle norvégien est également caractérisé par une forte tradition de concertation tripartite, laquelle est soutenue par des institutions informelles et formelles, établies par l'État et au sein desquelles les partenaires sociaux peuvent influencer les décisions. Ces institutions, qui prennent souvent la forme de comités consultatifs auprès du gouvernement (indépendamment de l'orientation politique de celui-ci), peuvent émettre des propositions en termes de politiques de revenus et du marché du travail ainsi que de procédures de négociation. Les changements qui portent sur des questions centrales pour les partenaires sociaux sont rarement appliqués sans dialogue avec ces derniers (Løken *et al*., 2013:43-44).

La concertation tripartite mise à mal par les modalités de la dernière consultation

Dans la lettre de consultation publiée en juin 2014, le gouvernement fait valoir qu'une libéralisation de la réglementation du marché du travail assurera une entrée plus facile sur le marché du travail des individus particulièrement touchés par le chômage, notamment les jeunes et les immigrés. Dans cette lettre, il s'appuie également sur les revendications des employeurs, qui sont préoccupés par les coûts, selon eux trop élevés, des

licenciements et des erreurs de recrutement (Regjeringen.no, 2014).

Si les organisations patronales ont ainsi été plutôt favorables à la proposition du gouvernement, elles ont cherché à obtenir davantage de souplesse dans les conditions de recours au travail temporaire. Ainsi, la principale organisation, NHO, a proposé de conserver la « règle de quatre ans » qui était remise en cause par la réforme, de diminuer le délai de carence entre deux recrutements sur un même poste de 12 mois à six mois, et de rapprocher les conditions d'utilisation de l'emploi temporaire du travail intérimaire (NHO, 2014). L'organisation s'est en revanche prononcée en défaveur de la proposition de recul de l'âge de mise à la retraite de 70 à 72 ans (NHO, 2015). L'organisation patronale Spekter, particulièrement présente dans les entreprises détenues par l'État, a quant à elle suggéré que les modifications risquaient de compliquer la législation du travail temporaire et d'augmenter le nombre de procès contre les employeurs. Au lieu d'un accès général, elle propose de limiter l'usage des contrats temporaires à des cas spécifiques, notamment lorsqu'une entreprise traverse une période de transition (création d'une nouvelle entité, réorganisation, etc.) (Spekter, 2014).

Dans leurs réponses, les trois principales organisations syndicales (LO, Unio et YS) ont, elles, estimé qu'il s'agissait là d'une stratégie d'affaiblissement des droits des travailleurs. Alors que l'argument principal du gouvernement est que la libéralisation de la protection de l'emploi facilite le retour à l'emploi, LO et les autres organisations syndicales rappellent qu'il n'y a que peu d'études prouvant la validité de cette hypothèse. Elles font valoir que la réforme augmente les risques d'une marginalisation des populations déjà fortement touchées par le chômage (LO, 2014a, 2015 ; Unio, 2015). Le calendrier de consultation, prévoyant une date limite de réponse en septembre 2014, fait également l'objet d'une forte contestation. LO, Unio et YS jugent ce délai trop court, *a fortiori* pendant la période estivale ; les organisations syndicales ont d'ailleurs estimé qu'il s'agissait là d'une provocation. En réponse, le ministère a concédé un délai supplémentaire de 14 jours, sauf pour les modifications concernant le travail temporaire, pour lesquelles la date limite de réponse est restée inchangée (Regjeringen.no, 2014a). Cette concession n'a toutefois pas suffi à apaiser les tensions lorsque le ministre du Travail, Robert Eriksson, a menacé de légiférer avant le terme de la consultation [1], signalant que le gouvernement était prêt à réformer selon ses propositions initiales. En réaction, LO a dénoncé dans sa lettre de consultation le « fait que le gouvernement fai[sai]t des propositions pour introduire de grands changements au Code du travail sans en avoir préalablement discuté avec les partenaires sociaux. Cette procédure viole la longue tradition de concertation tripartite et réduit les possibilités de discussions constructives pour parvenir à des solutions viables » (LO, 2014b:1). Il semble donc que la consultation ait été purement formelle, contrairement à la tradition norvégienne de compromis et de coopération.

Signe d'une montée des tensions, LO, Unio et YS ont organisé, fait rare en Norvège même si les conventions collectives l'autorisent, une grève politique pour manifester leur opposition à la réforme

1. Melgård, « Anklager Eriksson for "skinndemokrati" », Dagsavisen.no, September 2014, http://www.dagsavisen.no/innenriks/anklager-eriksson-for-skinndemokrati-1.290170.

du Code de travail. Cette grève a eu lieu le 28 janvier 2015 et a duré deux heures. Les trois organisations rassemblent environ 1,5 million d'adhérents, et plusieurs dizaines de milliers d'entre eux ont participé à la grève politique. Cette mobilisation a conduit à quelques ajustements mineurs dans les propositions initiales du gouvernement. Si le gouvernement a fait des concessions sur la durée du travail (tableau 2), les points d'achoppement principaux en matière de recours aux contrats temporaires demeurent. Cette mobilisation représente un deuxième signe de rupture.

Une autre forme de lutte contre la libéralisation des règles du travail temporaire a eu lieu au niveau local suite à la modification de la loi. Alors que le mouvement syndical a largement fait pression sur les partis politiques de gauche, plus de 40 municipalités (sur 428 au total) ont décidé de continuer à appliquer les anciennes règles encadrant le travail temporaire pour les emplois dans le secteur municipal, notamment les travailleurs des maisons de repos et de soins, ceux des municipalités eux-mêmes et les enseignants [1]. En retour, au moment des élections municipales de 2015, les organisations syndicales se sont mobilisées en faveur des partis politiques, notamment de gauche, ayant soutenu les anciennes règles du Code de travail. Le Parti travailliste est sorti victorieux des élections municipales de 2015 avec 33,2 % des voix. Le fait que les syndicats aient conclu une alliance avec les politiciens de gauche aux conseils municipaux afin de s'opposer aux nouvelles règles au niveau local peut être compris comme un troisième signe de rupture avec la tradition de compromis et de coopération.

Conclusion

Compte tenu de la tradition de concertation tripartite qui caractérise le système de relations professionnelles en Norvège, la réforme du Code de travail de 2015 et les réactions des syndicats souligne les désaccords majeurs entre les confédérations syndicales, patronales et le gouvernement. Les trois principales confédérations syndicales, LO, Unio et YS, ont alerté sur le fait que la modification du Code de travail pourrait briser la concertation tripartite. Certes au plan institutionnel, la concertation tripartite demeure, mais, sous le gouvernement actuel le rapport de force apparaît désormais défavorable aux salariés. Le gouvernement a montré qu'il est possible de modifier substantiellement le Code du travail sans rechercher le soutien des organisations syndicales, marquant ainsi une rupture. La stratégie du gouvernement, peu enclin à la recherche de compromis avec les syndicats à travers la concertation tripartite, reste de mise aujourd'hui alors qu'une réforme de la loi de la fonction publique et une autre du système de retraite sont en discussion. La façon dont les syndicats ont réagi à la modification de la loi – en suscitant une grève politique et en mettant en place une alliance avec les politiciens de gauche aux conseils municipaux pour s'opposer aux nouvelles règles au niveau local – sont deux autres signes de rupture avec la tradition de compromis et de coopération. Le rétablissement d'un rapport de force équilibré à l'occasion d'une alternance politique demeure incertain, en témoignent les déclarations du Parti travailliste selon lesquelles il est peu probable qu'un gouvernement de centre-gauche revienne sur les modifications

1. Il y avait environ 420 000 employés dans le secteur municipal en 2015.

du Code de travail déjà entérinées. Une chose est certaine, quels que soient les candidats aux élections de 2017, l'enjeu sera de conquérir les salariés, qui auront subi une dégradation de leurs conditions de travail.

Sources:

Dalmasso R. (2014), « Les indicateurs de législation protectrice de l'emploi au crible de l'analyse juridique », *La Revue de l'IRES*, n° 82, p. 37-61.

Dølvik J. E., Fløtten T., Hippe J. M., Jordfald B. (2015), « The Nordic Model Towards 2030: A New Chapter? », *Fafo-report 2015:07*, http://www.fafo.no/images/pub/2015/20412.pdf.

Karlsson S., Jesnes K. (2014), « Social Democratic Parties and Trade Union Confederations in Norway and Sweden: Lessons Learned », *in* Cordenillo R., Van der Staak S. (eds.), *Political Parties and Citizen Movements in Asia and Europe*, ASEF, Stockholm, p. 161-177, http://www.asef.org/images/stories/publications/ebooks/asef-publication-political-parties-and-citizen-movements-in-asia-and-europe.pdf.

LO samfunnsnotat (2014), « Midlertidige ansettelser og sysselsetting – en oppdatering etter endelig forslag », 1/15, http://www.arbeidslivet.no/Documents/L%C3%B8nn%20og%20tariff/nr%2001_Midlertidige%20ansettelser%20og%20sysselsetting%20-%20en%20oppdatering%20etter%20endelig%20forslag.pdf.

LO (2014b), Høring – Endringer i arbeidsmiljøloven, 6 october 2014, https://www.regjeringen.no/contentassets/8ca0c73b19624d3f8ab0df6bb49eb9b7/m_lo2_aml_juni_2014.pdf.

LO (2015), Forslag til endringer i Arbeidsmiljøloven. LOs kommentarer til regjeringens forslag til endringer i Arbeidsmiljøloven. Oppdatert januar 2015, http://www.lo.no/Documents/Arbeidsmiljo/Argumentasjonshefte%20JAN%2015.pdf.

Løken E., Stokke T. A., Nergaard K. (2013), « Labour Relations in Norway », *Fafo-report 2013:09*, http://www.fafo.no/images/pub/2013/20299.pdf.

Nergaard K. (2016a), « Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv – nullpunktsanalyse », *Fafo-rapport 2016:07*.

Nergaard K. (2016b), « Organisasjonsgrad, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2014 », *Fafo-rapport 2016:07*.

NHO (2014), « Høringssvar – endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse », https://www.regjeringen.no/contentassets/8ca0c73b19624d3f8ab0df6bb49eb9b7/m_nho_aml_juni_2014.pdf.

NHO (2015). « Ny arbeidsmiljølov: Høyere aldersgrense », https://www.nho.no/Politikk-og-analyse/Arbeidslivspolitikk/aldersgrense-i-den-nye-arbeidsmiljoloven/.

Regjeringen.no (2014a), « Høring om endringer i arbeidsmiljøloven », 25 juni, https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/Horing-om-endringer-i-arbeidsmiljoloven-juni-2014/id763955/

Regjeringen.no (2014b), « Fakta om forslagene til endringer i arbeidsmiljøloven », https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/Fakta-om-forslagene-til-endringer-i-arbeidsmiljoloven/id762498/.

Regjeringen.no (2015), « Endringer i Arbeidsmiljøloven fra 1. juli 2015 », https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljoloven/lovendringeri-arbeidsmiljoloven-fra-1.-juli--2015/id2410600/.

Spekter (2014). « Høringssvar midlertidig ansettelse, fireårsregelen og innleie », https://www.regjeringen.no/contentassets/8ca0c73b19624d3f8ab0df6bb49eb9b7/m_spekter_aml.pdf.

SSB (2016), Statistics Norway, Les enquêtes de SSB sur l'emploi, https://www.ssb.no/statistikkbanken/selecttable/hovedtabellHjem.asp?KortNavnWeb=aku&CMSSubjectArea=arbeid-og-lonn&checked=true.

Svalund J., Saloniemi A., Vulkan P. (2016), « Attitudes Towards Job Protection Legislation: Comparing Insiders and Outsiders in Finland, Norway and Sweden », *European Journal of Industrial Relations*.

Svalund J. (2013), « Holdninger til arbeidslivsregulering: Hva betyr jobbtrygghet og arbeidsmarkedsposisjon? », *Søkelyset på arbeidslivet*, vol. 30, n° 4.

Unio (2015), Endringene i arbeidsmiljøloven, https://www.utdanningsforbundet.no/upload/Unio%20arbeidsmilj%C3%B8loven.pdf.

Annexe

Les partis politiques en Norvège

Partis politiques	**Poids au sein du Parlement (2013-2017)**	
	En nombre de représentants	**En % des sièges**
Arbeiderpartiet (Parti travailliste)	55	32,5
Høyre (Parti conservateur)	48	28,4
Fremskrittspartiet (Parti du progrès)	29	17,2
Kristelig Folkeparti (Parti populaire chrétien)	10	5,9
Senterpartiet (Parti du centre)	10	5,9
Venstre (Parti libéral – gauche)	9	5,3
Sosialistisk Venstreparti (Parti socialiste de gauche)	7	4,1
Miljøpartiet de Grønne (Parti de l'environnement – les Verts)	1	0,6
Rødt (Rouge)	0	0
Total	**169**	**100**

Source : https://www.stortinget.no/no/Representanter-og-komiteer/Partiene/Partioversikt/.