



mars 2018

Charte sociale européenne

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2018

NORVEGE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le présent chapitre concerne la Norvège, qui a ratifié la Charte le 7 mai 2001. L'échéance pour remettre le 15ème rapport était fixée au 31 octobre 2017 et Norvège l'a présenté le 13 avril 2018.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196e réunion des Délégués des Ministres les 2-3 avril 2014, le rapport concerne les dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail » :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2),
- droit à une rémunération équitable (article 4),
- droit syndical (article 5),
- droit de négociation collective (article 6),
- droit à l'information et à la consultation (article 21),
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 22),
- droit à la dignité au travail (article 26),
- droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder (article 28),
- droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs (article 29).

La Norvège a accepté toutes les dispositions de ce groupe, excepté les articles 2§7, 26 et 29.

La période de référence est fixée du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2016.

Les Conclusions relatives à la Norvège concernent 19 situations et sont les suivantes :

- 13 conclusions de conformité : articles 2§3, 2§4, 2§5, 2§6, 4§2, 4§5, 5, 6§1, 6§2, 6§3, 6§4, 21 et 22 ;
- 4 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 2§2, 4§4 et 28.

En ce qui concerne les 2 autres situations, relatives aux articles 4§1 et 4§3, le Comité a besoin d'informations supplémentaires pour être en mesure d'apprécier la situation. Le Comité considère que le défaut des informations demandées constitue un manquement à l'obligation de faire rapport souscrite par la Norvège en vertu de la Charte. Le Comité demande aux autorités de réparer cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

* * *

Le prochain rapport que doit soumettre la Norvège est un rapport simplifié qui concerne le suivi donné aux décisions sur le bien-fondé des réclamations collectives suivantes au sujet desquelles le Comité a constaté une violation.

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2018.

* * *

Les conclusions et les rapports sont disponibles sous www.coe.int/socialcharter, ainsi que dans la base de données HUDOC.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Norvège.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte, au motif que la durée de travail journalier pouvait atteindre 16 heures.

Concernant l'allongement de la durée quotidienne du travail, le rapport indique que des journées de travail ininterrompu de 16 heures ne sont possibles que lorsque le représentant des salariés a conclu un accord à cet effet avec l'employeur et que des circonstances particulières imposent une durée de travail aussi exceptionnelle ou que le travail ne peut être ni retardé ni effectué par une autre personne. De surcroît, un repos compensatoire doit être garanti immédiatement après cette période de travail prolongée.

Le Comité rappelle que la durée de travail journalier devrait toujours être inférieure à 16 heures pour être considérée comme raisonnable au regard de la Charte (Conclusions XIV-2, Introduction générale). Seules des circonstances exceptionnelles donnent lieu à des exceptions. Cette limite doit être respectée et ne peut être levée en prévoyant des mesures compensatoires. Les exceptions autorisées en Norvège ne peuvent être considérées comme des circonstances exceptionnelles.

Le Comité estime que la situation, qu'il a précédemment jugée non conforme à la Charte, n'a pas changé. En conséquence, il réitère son constat de non-conformité.

Le Comité note que les règles générales relatives à la durée de travail ont changé. Un salarié peut désormais passer avec son employeur, à titre individuel, un accord prévoyant des journées de travail pouvant atteindre 10 heures (contre 9 auparavant). La durée totale de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 50 heures, tandis que la durée globale et la durée maximale de travail doivent se situer dans la limite de 40 heures par semaine en moyenne sur une période de 52 semaines.

En plus le Comité observe que, si l'employeur et le représentant des salariés ont conclu au préalable un accord en ce sens, les salariés peuvent, à titre individuel, convenir avec l'employeur que leur durée de travail, qui est normalement de neuf heures, soit portée à 12,5 heures (contre 10 auparavant), moyennant une période de repos compensatoire ultérieur d'une durée équivalente. La durée de travail hebdomadaire ne peut jamais excéder 69 heures, heures supplémentaires comprises. Comme pour les accords individuels, ces accords collectifs ne peuvent étendre la durée totale de travail au-delà de 52 semaines et doivent respecter la limite de 40 heures de travail en moyenne par semaine.

Le Comité rappelle que la durée de travail hebdomadaire devrait toujours être inférieure à 60 heures pour être considérée comme raisonnable au regard de la Charte (Conclusions XIV-2 (1998), Pays-Bas). Il considère par conséquent que la situation de la Norvège est contraire à la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte aux motifs que :

- la durée de travail journalier pouvait atteindre 16 heures et
- la durée de travail hebdomadaire pouvait excéder 60 heures.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 2 - Jours fériés payés

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Norvège.

Le Comité a précédemment ajourné sa conclusion et demandé que le rapport suivant explique si les salariés norvégiens sont payés les jours fériés autres que les 1^{er} et 17 mai lorsqu'ils sont chômeurs.

Le rapport indique que les dimanches et jours fériés doivent être des jours chômés (article 10-10 de la loi relative à l'environnement de travail). Les jours fériés incluent toutes les fêtes religieuses prévues par la loi relative aux vacances et au respect des jours fériés ainsi que par la loi établissant les 1^{er} et 17 mai comme jours fériés. La Norvège compte au total dix jours fériés par an. Les travailleurs qui ont un contrat permanent et des horaires de travail fixes bénéficient d'un congé les jours fériés sans minoration de salaire si le jour férié coïncide avec un jour de travail ordinaire.

Le Comité a en outre demandé que le rapport suivant indique le niveau de compensation (en termes de salaire et/ou de repos compensatoire) prévu, le cas échéant, pour les jours fériés travaillés.

Le rapport précise, en ce qui concerne le travail effectué les 1^{er} et 17 mai, que les salariés ont droit à une majoration représentant au moins 50 % du salaire perçu un jour de travail ordinaire, ce qui porte leur rémunération totale à 150 % du salaire journalier normal, sauf accord prévoyant une compensation différente (article 3 de la loi établissant les 1^{er} et 17 mai comme jours fériés).

Le rapport ajoute que le droit des travailleurs à être payés les autres jours fériés n'est pas régi par la loi mais résulte d'accords individuels passés avec les salariés ou de conventions collectives salariales. Le Comité note que, dans le secteur du commerce de détail, les conventions collectives salariales prévoient, pour les salariés amenés à travailler un jour férié, une rémunération majorée de 100 % du salaire ordinaire (soit un salaire total de 200 %), ou du même complément que celui prévu pour le travail effectué le dimanche. Il s'agit également d'une pratique courante dans les relations de travail non couvertes par un accord salarial.

Le Comité rappelle que le travail effectué les jours fériés entraîne pour celui qui l'accomplit une contrainte qui doit faire l'objet d'une rémunération. Il a conclu précédemment (Conclusions XX-3 (2014), Grèce) qu'une compensation correspondant au salaire régulier majoré de 75 % ne constituait pas une compensation de niveau suffisant pour le travail effectué un jour férié.

Il demande par conséquent que le prochain rapport précise combien de travailleurs sont couverts par une convention collective et bénéficieraient ainsi d'une majoration de salaire de 100 %.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte, au motif qu'une majoration de salaire correspondant à 50 % du salaire journalier ordinaire ne peut être considérée comme un niveau de compensation suffisant pour le travail effectué les jours fériés.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Norvège.

Le Comité note que la situation, qu'il a précédemment considéré conforme à l'article 2§3 de la Charte, n'a pas changé.

Il a précédemment relevé que les salariés avaient droit à 25 jours de congés payés, dont 18 jours à prendre entre le 1^{er} juin et le 30 septembre. Il a également noté que jusqu'à douze jours ouvrables pouvaient être reportés sur les congés payés de l'année suivante.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Norvège est conforme à l'article 2§3 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 4 - Elimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Norvège.

Le Comité note que la situation, qu'il a précédemment considéré conforme à l'article 2§4 de la Charte, n'a pas changé.

Il a précédemment noté qu'en vertu de la loi relative à l'environnement de travail, modifiée en 2006, l'employeur était tenu de garantir à tous ses salariés la sécurité du lieu et des méthodes de travail ainsi que du matériel et des équipements, et qu'il devait leur proposer une formation efficace et appropriée sur les questions de santé et de sécurité au travail ; il a par ailleurs relevé que la législation pertinente avait été simplifiée afin de la rendre plus accessible aux employeurs et aux travailleurs.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Norvège est conforme à l'article 2§4 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Norvège.

Il a précédemment conclu que la situation était conforme et demandé que le rapport suivant précise si la loi ou les conventions collectives prévoyaient des circonstances dans lesquelles il était admis qu'un salarié puisse travailler plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier d'un repos.

Le rapport explique que les salariés ont droit à 35 heures de repos consécutif sur une période de sept jours (article 10-8 (3) de la loi relative à l'environnement de travail). Chaque période de sept jours doit être prise en compte séparément. Si le repos hebdomadaire est prévu au début d'une semaine et à la fin de la semaine suivante, cela signifie que plus de onze jours de travail peuvent s'écouler entre deux périodes de repos hebdomadaire. L'obligation de veiller à ce que le salarié bénéficie d'une période de 35 heures de repos durant chaque période de sept jours implique qu'il ne peut y avoir plus de douze jours de travail entre deux périodes de repos.

Le rapport indique par ailleurs que la période de repos hebdomadaire peut être ramenée à 28 heures aux termes d'un accord passé entre l'employeur et le représentant des salariés, ce qui signifie que les salariés peuvent, dans certains cas, être amenés à travailler davantage entre deux périodes de repos. Cela ne veut cependant pas dire que la période de travail comprise entre deux périodes de repos puisse excéder douze jours. De plus, si le temps de repos est écourté, le salarié a droit à un repos compensatoire qui doit être pris immédiatement après la période de travail et qui lui garantit une période de repos prolongée. Il ne peut donc y avoir de périodes de repos hebdomadaire plus courtes deux semaines de suite.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Norvège est conforme à l'article 2§5 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Norvège.

Le Comité note que la situation, qu'il a précédemment considéré conforme à l'article 2§6 de la Charte, n'a pas changé.

Il renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions 2010 et 2014) dans lesquelles il a noté que, conformément à la loi relative à l'environnement de travail, les relations de travail doivent faire l'objet d'un contrat de travail écrit, qui doit au minimum indiquer :

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail ;
- les fonctions du salarié, son titre, son grade ou sa catégorie de poste ;
- la date de début de l'emploi ;
- si l'emploi est temporaire, sa durée escomptée ;
- les droits du salarié en matière de congés, les congés payés et les règles régissant leur fixation ;
- le délai de préavis en cas de cessation d'emploi ;
- la rémunération applicable et les éventuels compléments ;
- la durée normale du travail journalier et hebdomadaire ;
- les périodes probatoires ;
- les éventuelles conventions collectives applicables.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Norvège est conforme à l'article 2§6 de la Charte.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1 - Rémunération décente

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Norvège.

Le Comité a précédemment (Conclusions 2014) ajourné sa conclusion dans l'attente des informations demandées, et notamment des données nettes sur le salaire moyen et les salaires minima conventionnels.

Le rapport indique en réponse que la rémunération versée à tous les travailleurs des différents secteurs d'activité, hommes et femmes confondus, s'élevait en moyenne à 42 600 NOK (€ 4 506,65) en 2015 et à 43 300 NOK (€ 4 580,71) en 2016. Il précise qu'elle s'établissait à 43 200 NOK (€ 4 570,13) en 2015 et 43 800 (€ 4 633,60) en 2016 pour les salariés des entreprises du secteur privé et des entreprises publiques, à 38 600 NOK (€ 4 083,49) en 2015 et 39 500 NOK (€ 4 178,71) en 2016 pour les agents des collectivités locales, et à 45 700 NOK (€ 4 834,60) en 2015 et 46 500 NOK (€ 4 919,23) en 2016 pour les fonctionnaires de l'administration centrale. Le Comité demande des données nettes sur la rémunération moyenne. Il s'enquiert également du montant du salaire minimum net dans les secteurs susmentionnés.

En outre, le rapport indique que certains secteurs ont fixé des salaires minima et en fournit des détails. Le Comité note que les salaires les plus bas sont versés dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration (le salaire minimum est de 157,18 NOK (16,63 €) pour les travailleurs âgés de plus de 20 ans ou ceux âgés de plus de 18 ans avec au moins de quatre mois d'expérience professionnelle) ainsi que dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture (le salaire minimum pour les travailleurs permanents non qualifiés s'élève à 135,05 NOK (14,29 €)).

Le Comité demande que le prochain rapport précise si les chiffres relatifs à certaines catégories de travailleurs concernent le salaire minimum brut ou net ; s'il s'agit de montants bruts, le rapport devra fournir des précisions sur le salaire minimum net. Le Comité demande en outre que le prochain rapport donne des informations sur le salaire net moyen dans ces différents secteurs.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé que le rapport suivant contienne des informations détaillées sur les prestations auxquelles pouvaient prétendre certaines catégories de travailleurs, pour lesquelles les salaires minima conventionnels n'atteignaient pas le revenu moyen brut.

Le rapport s'appuie, dans sa réponse sur ce point, sur le régime norvégien de sécurité sociale. Il précise également qu'une aide financière est proposée par l'Etat aux travailleurs à faibles revenus qui résident légalement en Norvège, et renvoie aux taux et directives recommandés par le Gouvernement et applicables à compter du 1^{er} janvier 2018 (hors période de référence). Le Comité appréciera les montants de l'aide financière précitée lors du prochain cycle relatif à l'article 4§1.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Norvège.

Le Comité note que la situation, qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte (Conclusions 2014), n'a pas changé durant la période de référence et réitère par conséquent son constat de conformité. Il demande aussi que le prochain rapport donne des informations sur tout changement intervenu dans le cadre juridique relatif à la rémunération majorée des heures supplémentaires.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Norvège est conforme à l'article 4§2 de la Charte.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable*Paragraphe 3 - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Norvège.

Conclusion

Dans l'attente de sa décision concernant UWE c. Norvège, réclamation n° 135/2016, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 4 - Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Norvège.

Pour une description détaillée des délais de préavis applicables en cas de cessation d'emploi, le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2014). Le rapport ne fait état d'aucun changement ni pour ce qui concerne l'article 15-3 de la loi relative à l'environnement de travail, qui fixe les délais de préavis, ni pour ce qui est des paragraphes 4 et 5 de son article 14-9, qui régit les délais de préavis dont sont assortis les contrats temporaires. Le Comité réitère par conséquent son précédent constat de non-conformité lié au délai de préavis d'un mois octroyé aux salariés justifiant de plus de trois et de moins de cinq ans d'ancienneté. Il renouvelle également son précédent constat de non-conformité en ce qui concerne l'absence de préavis pour les employés temporaires justifiant de moins d'un an d'ancienneté et du préavis d'un mois applicable à ceux qui en ont plus de trois.

Le rapport indique qu'aux termes des nouvelles dispositions de la loi relative à l'environnement de travail, entrées en vigueur pendant la période de référence, il est possible d'invoquer comme motif justifiant la cessation d'emploi le fait que le salarié a atteint l'âge de 72 ans ; un âge limite inférieur peut être prévu pour des raisons de santé et de sécurité. Un âge limite inférieur, qui ne peut descendre sous le seuil de 70 ans, est également possible si telle est la pratique constante de l'employeur, qu'elle est connue des salariés et que l'intéressé a droit à une retraite d'un niveau satisfaisant. Dans ce cas, les délais de préavis prévus par l'article 15-3 de la loi précitée s'appliquent.

Le Comité relève dans la loi relative à l'environnement de travail (article 15-3§1) que l'employeur et les représentants du personnel peuvent s'accorder sur un délai de préavis inférieur à un mois dans les entreprises liées par une convention collective salariale ou assujetties à des règlements adoptés par le ministère compétent pour les bénéficiaires de programmes d'aide à l'emploi. Il demande des informations sur ces accords conclus par les employeurs et représentants des salariés, ainsi que sur les règlements ministériels prévoyant des préavis inférieurs à un mois.

En réponse à une question posée par le Comité sur les indemnités susceptibles de remplacer ou de compléter les délais de préavis en vigueur (Conclusions 2014), le rapport indique qu'en cas de licenciement justifié, le salarié continue de s'acquitter de ses tâches pendant le préavis et est rémunéré jusqu'à l'expiration dudit délai ; l'existence d'une quelconque indemnité qui viendrait s'ajouter au préavis n'est cependant pas mentionnée.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé que le rapport suivant fournisse des informations relatives aux délais de préavis et/ou indemnités applicables à la rupture anticipée de contrats à durée déterminée. Le rapport ne contient aucune information sur les délais de préavis et/ou indemnités applicables à la rupture anticipée de contrats à durée déterminée. Le Comité répète par conséquent sa question.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que :

- le délai de préavis d'un mois pour les travailleurs justifiant de plus de trois et de moins de cinq ans d'ancienneté n'est pas raisonnable ;
- le délai de préavis d'un mois applicable aux travailleurs temporaires justifiant de plus de trois ans d'ancienneté n'est pas raisonnable ;
- aucun délai de préavis n'est prévu pour les travailleurs temporaires justifiant de moins d'un an d'ancienneté.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Norvège.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a jugé la situation non conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que les garanties empêchant les travailleurs de renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire étaient insuffisantes.

Le rapport indique qu'un travailleur ne peut pas renoncer aux droits que lui confèrent les limites des retenues sur salaire prévues par la loi. Aux termes de l'article 14-15 alinéas 3 et 4 de la loi relative à l'environnement de travail, les retenues sur salaire doivent être limitées à la quotité du salaire qui excède le montant raisonnablement nécessaire pour subvenir aux besoins du salarié et de son ménage. Aucun montant ne peut être retenu sur le salaire ou sur les congés payés à moins que ces retenues aient été prévues par des dispositions particulières ; des retenues peuvent, par exemple, être opérées dans les cas autorisés par la loi, en ce qui concerne les cotisations syndicales ou lorsqu'elles ont fait l'objet d'un accord préalable écrit.

En ce qui concerne la mise en œuvre du règlement de 2014 relatif à la saisie des rémunérations, le rapport indique que le règlement vise à garantir une base commune pour l'évaluation des besoins raisonnables du débiteur et de sa famille.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations mises à jour sur les situations dans lesquelles les retenues sur salaire sont autorisées par l'article 14-15§ 2(a) de la loi relative à l'environnement de travail.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Norvège est conforme à l'article 4§5 de la Charte.

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Norvège.

Il a déjà examiné la situation en matière de droit syndical dans ses conclusions précédentes (constitutions de syndicats et d'organisation patronales, libertés d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat, activités syndicales et représentativité, champ d'application personnel). Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires

Le Comité rappelle avoir précédemment jugé la situation conforme à la Charte. D'après le rapport, la situation n'a pas changé.

Champ d'application personnel

Le Comité renvoie à sa question générale concernant le droit syndical des membres des forces armées.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Norvège est conforme à l'article 5 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Norvège.

Le Comité rappelle avoir précédemment jugé la situation conforme à la Charte. Le rapport ne contenant aucune information nouvelle sur ce point, le Comité réitère sa précédente conclusion.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Norvège est conforme à l'article 6§1 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Norvège.

Le Comité rappelle avoir précédemment jugé la situation conforme à la Charte. Le rapport ne contenant aucune information nouvelle sur ce point, le Comité réitère sa précédente conclusion.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Norvège est conforme à l'article 6§2 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Norvège.

Le Comité rappelle avoir précédemment jugé la situation conforme à la Charte. Le rapport ne contenant aucune information nouvelle sur ce point, le Comité réitère sa précédente conclusion.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Norvège est conforme à l'article 6§3 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Norvège.

Le Comité a examiné la situation en ce qui concerne l'action collective (définition, objectifs autorisés, personnes et organes habilités à mener des actions collectives, conséquences) dans ses conclusions précédentes et a jugé la situation conforme à la Charte.

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Le Comité a précédemment conclu que la situation de la Norvège n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif que durant la période de référence, des textes de loi avaient été promulgués pour mettre fin à des actions collectives dans des circonstances allant au-delà de celles permises par l'article G de la Charte (Conclusions 2014). Il rappelle également que le recours obligatoire à l'arbitrage pour mettre fin à une grève est contraire à la Charte, sauf s'il se limite aux cas visés par l'article G (restrictions ou limitations « prescrites par la loi et qui sont nécessaires, dans une société démocratique, pour garantir l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs ») (Conclusions XIV-1). Le Comité insiste sur le fait qu'il appartient aux autorités de démontrer dans chaque cas qu'il a été satisfait aux conditions de l'article G. Il se réserve le droit de vérifier si cela a effectivement été le cas (Conclusions XI-1, p. 89).

Pendant la période de référence, l'intervention législative a été utilisée à quatre reprises pour mettre fin à une grève. D'après le rapport, toutes ces interventions étaient justifiées par la sauvegarde de la vie et de la santé publiques, ou de fonctions essentielles à la collectivité.

En 2013, le Gouvernement est intervenu pour mettre fin à un conflit survenu dans le secteur de l'énergie et a imposé le recours à l'arbitrage (loi n° 56 du 21 juin 2013 (Prop. 163 L (2012-2013) relative au traitement par la commission d'arbitrage en matière salariale du conflit du travail entre le syndicat des électriciens et des informaticiens (EL & IT Forbundet et Atea AS)). Le Gouvernement soutient que ce conflit constituait une menace pour le maintien de la fourniture d'électricité en Norvège. Les prévisions météorologiques donnaient à penser que le réseau électrique risquait d'être endommagé. Si les réparations ne pouvaient être immédiatement effectuées, l'alimentation électrique du pays allait être entravée. Par conséquent, le conflit menaçait des intérêts publics essentiels.

Une loi temporaire a été promulguée le 19 septembre 2014 pour mettre fin à une grève des services de blanchisserie. Le conflit concernait des blanchisseries chargées du nettoyage des vêtements de travail et de la literie de certains hôpitaux. Le Gouvernement soutient que cette grève constituait une menace pour la sécurité des patients et, par voie de conséquence, pour la vie et la santé publique.

Une loi temporaire a été promulguée en 2016 afin de mettre fin à une grève entre l'Association norvégienne des pilotes de ligne et la Fédération norvégienne de l'industrie aéronautique. Le conflit concernait des pilotes employés par une entreprise qui fournissait des services d'ambulance aérienne. Selon le Gouvernement, cette grève aurait eu pour effet de clouer au sol les avions-ambulance. Par conséquent, le conflit menaçait la vie et la santé publique.

Une loi a aussi été promulguée pour mettre fin à une grève dans le secteur de la santé, survenue à la suite d'un conflit entre la Fédération des Associations professionnelles norvégiennes et l'Association des employeurs – *Spekter* – concernant l'accord salarial de 2016. La grève entamée le 7 septembre par les médecins en poste dans les hôpitaux norvégiens s'était peu à peu durcie. Le 11 octobre, ils étaient au total 628 médecins, ingénieurs, économistes, juristes et sociologues à faire grève. Après 36 jours, l'un des hôpitaux concernés n'a plus été en mesure d'assurer correctement les services médicaux d'urgence. Le Gouvernement soutient que la poursuite de la grève aurait dès lors constitué un danger pour la vie et la santé publique.

Le Comité rappelle cependant avoir décidé dans ses Conclusions 2004 de ne plus examiner, dans le cadre de la procédure de rapports, les situations dans lesquelles un arbitrage a été imposé par le Parlement pour mettre fin à une grève dans les secteurs entrant *prima facie* dans le champ de l'article G de la Charte révisée. Compte tenu de la quantité limitée d'informations à la disposition du comité, il considère que les situations pourraient être couvertes par l'article G. Il considère en outre que ce type d'affaires est mieux traité dans le cadre de la procédure de réclamations collectives acceptée par la Norvège.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Norvège est conforme à l'article 6§4 de la Charte.

Article 21 - Droit des travailleurs à l'information et à la consultation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Norvège.

Cadre juridique et Champ d'application personnel et matériel

Il a précédemment jugé la situation de la Norvège non conforme à l'article 21 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que toutes les catégories de salariés bénéficient du droit à l'information et à la consultation.

Le rapport précise que ce droit ne concerne pas les entreprises de moins de 50 salariés. Pour déterminer le nombre de salariés d'une entreprise, il faut prendre en compte l'ensemble du personnel. Si l'entreprise fait régulièrement appel à des travailleurs temporaires ou remplaçants, ils doivent être inclus dans le comptage, sauf si cette main-d'œuvre supplémentaire n'est employée que pour une durée limitée. Dans les entreprises employant plus de 50 personnes, tous les salariés ont les mêmes droits à l'information, à la consultation et à la représentation, quel que soit leur type d'emploi ou le contrat qui régit leur relation de travail.

Le Comité rappelle que l'exclusion des entreprises de moins de 50 salariés du champ d'application de ce droit est conforme à cette disposition (Conclusions XIX-3 (2010), Croatie). Il conclut par conséquent que la situation de la Norvège est conforme à l'article 21 de la Charte.

Recours et Contrôle

Le Comité a demandé si d'autres voies de recours étaient disponibles lorsqu'il n'était pas possible de porter un différend devant le tribunal du travail. Il note que les questions relatives à l'interprétation des conventions collectives peuvent être portées devant d'autres organes de règlement des conflits si lesdites conventions le prévoient. Lorsqu'un différend concernant une convention collective risque d'affecter l'environnement de travail ou que le droit des travailleurs d'être informés peut avoir, d'une quelconque autre manière, une incidence sur les conditions de travail, les salariés peuvent en aviser les services de l'Inspection norvégienne du travail.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Norvège est conforme à l'article 21 de la Charte.

Article 22 - Droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Norvège.

Le Comité note que la situation, qu'il a précédemment jugée conforme à l'article 22 de la Charte, n'a pas changé.

S'agissant de savoir si les travailleurs disposent de voies de recours juridictionnelles en cas de non-respect de leurs droits, le rapport indique qu'il est possible d'intenter une action en justice en cas de violation des dispositions de la loi relative à l'environnement de travail régissant la codétermination. En principe, les salariés ont la possibilité de saisir les tribunaux, pour autant que les conditions générales pour ce faire soient réunies (voir, en particulier, l'article § 1-3 de la loi sur le règlement des conflits concernant le motif d'agir et le lien des parties à l'affaire).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Norvège est conforme à l'article 22 de la Charte.

Article 28 - Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Norvège.

Protection accordée aux représentants des travailleurs

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a jugé la situation non conforme à l'article 28 de la Charte, au motif que les représentants des travailleurs ne bénéficiaient pas d'une protection s'étendant au-delà de leur mandat.

Le rapport indique que le chapitre 15 de la loi relative à l'environnement de travail, qui offre une protection contre les licenciements abusifs, s'applique aussi aux représentants des travailleurs. Il ajoute que la protection contre les licenciements abusifs que prévoit la nouvelle loi relative au travail maritime (adoptée hors période de référence) concerne également, conformément à son article 5-6, les représentants des travailleurs. Ce texte n'ouvre pas aux représentants des travailleurs le droit à des facilités ; cette question est régie par les conventions collectives qui fixent les obligations des employeurs en matière de formation desdits représentants, de prise en charge de leurs dépenses et d'octroi de temps nécessaire pour exercer leurs fonctions.

Le rapport indique, en réponse au précédent constat de non-conformité du Comité (Conclusions 2016), que les règles générales de protection contre le licenciement, établies par les articles 15-7 et 15-14 de la loi relative à l'environnement de travail, s'appliquent également au licenciement de délégués syndicaux. En pareil cas, le tribunal doit déterminer si ce licenciement est objectivement justifié, même s'il intervient après que le mandat de délégué syndical a pris fin ; l'employeur, quant à lui, peut soutenir que les actes commis par le salarié pendant la durée de son mandat constituent un motif de licenciement. En outre, aux termes de l'article 5-11 des Accords de base (LO-NHO 2014-2017), les délégués syndicaux ne peuvent être licenciés, avec ou sans préavis, sans juste cause et, dans ce cas, une attention particulière doit être portée à la place spéciale qu'ils occupent dans l'entreprise. La plupart des droits des délégués syndicaux que leur confère ce texte leur sont accordés pendant leur mandat. Cela étant, la condition de « juste cause » de l'Accord s'applique toujours en cas de licenciement. A supposer qu'un salarié qui était auparavant délégué syndical soit licencié, le tribunal prend cet élément en compte lorsqu'il se prononce sur la question de savoir si le licenciement obéit à une « juste cause ». Le Comité a examiné les informations figurant dans le rapport dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016) et note que la protection offerte aux représentants des travailleurs au-delà de la durée de leur mandat n'a pas changé. Par conséquent, il réitère sa conclusion précédente.

Facilités accordées aux représentants des travailleurs

Dans une précédente conclusion (Conclusions 2014), le Comité a demandé si les facilités accordées aux représentants des travailleurs incluaient les frais de voyage. Le rapport indique en réponse que, le plus souvent, les conventions collectives précisent quels frais de voyage sont à la charge de l'employeur et comment ils doivent être calculés. Il ajoute que, lorsqu'un représentant des travailleurs se déplace dans le but d'entretenir des contacts avec les salariés des différents établissements de l'entreprise, les frais afférents à ce déplacement sont supportés par l'employeur.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que les représentants des travailleurs ne bénéficient pas d'une protection s'étendant au-delà de leur mandat.