

Danemark

Les conséquences de la récession économique

Carsten JØRGENSEN *

Comme le reste du monde, le Danemark a été frappé en 2008 par le retournement économique le plus sévère depuis la Seconde Guerre mondiale. Le PIB a chuté dès le début de l'année, soit plus précocement que dans la plupart des pays de l'UE et aux Etats-Unis, avec un repli de -1,2 %. Le recul du PIB a été plus prononcé qu'ailleurs, ce qui s'explique notamment par la situation tendue dans l'industrie en 2007 et 2008, confrontée à des pénuries de main-d'œuvre. Même avant la crise, les perspectives de croissance étaient donc médiocres au Danemark. Dans la deuxième moitié de 2008, le PIB a fortement reculé et cette chute s'est encore accélérée au premier semestre 2009. Au deuxième trimestre 2009, le BIP avait perdu 7 % par rapport à l'année précédente¹.

Les effets macroéconomiques ont été précédés par la faillite de banques devenues insolubles, au grand dam des investisseurs privés et collectifs qui, d'un jour à l'autre, ont perdu leurs investissements. Par la suite, de nombreuses sociétés ont déposé le bilan ou ont délocalisé leur pro-

duction après l'effondrement des commandes. Cela s'est traduit sans surprise par l'augmentation du chômage qui est passé de 3,4 % à 5,9 % entre septembre 2008 et août 2009 (tableau 1). Ce taux est certes plus modeste que celui observé en août 2009 dans la zone euro (9,3 %). Mais la progression a été relativement plus rapide que dans les pays voisins, telle l'Allemagne (dont le taux de chômage est passé de 7,1 % à 7,7 %). Comme dans d'autres pays, les travailleurs peu qualifiés du bâtiment et de l'industrie manufacturière ont été les premiers affectés par la crise, avec des conséquences souvent dramatiques dans les nombreuses communes où l'usine locale a fermé sans qu'il y ait d'emplois alternatifs disponibles. Certaines régions du Jutland où plus de 90 % des grandes entreprises danoises sont implantées ont été particulièrement touchées.

A la recherche de la flexicurité

Même si l'économie danoise a montré des signes de faiblesse dès avant la crise,

* FAOS, Université de Copenhague.

1. Cf. *Vismandsrapporten Dansk Økonomi, efterår 2009*. Ce rapport annuel présenté chaque automne par la présidence du Conseil économique danois exerce une grande influence dans le débat public concernant la situation économique du Danemark.

DANEMARK

Tableau 1. Taux de chômage au Danemark et dans certains pays de l'UE, septembre 2008 à août 2009, en %

	9/08	10/08	11/08	12/08	1/09	2/09	3/09	4/09	5/09	6/09	7/09	8/09
Danemark	3,4	3,6	3,8	4,1	4,4	4,7	5,2	5,7	5,9	6,1	6,0	5,9
Suède	6,3	6,6	6,9	6,9	7,1	7,5	7,8	8,2	8,5	8,8	9,1	9,4
Finlande	6,5	6,6	6,7	6,9	7,1	7,4	7,7	8,0	8,3	8,5	8,7	8,7
France	8,0	8,1	8,3	8,4	8,7	8,9	9,1	9,2	9,4	9,5	9,7	9,9
Allemagne	7,1	7,1	7,1	7,1	7,2	7,3	7,4	7,6	7,6	7,7	7,7	7,7
Belgique	7,3	7,1	6,9	7,1	7,5	7,7	7,8	7,8	7,7	7,7	7,8	7,9
Pays-Bas	2,7	2,7	2,7	2,8	2,8	2,9	3,0	3,1	3,2	3,3	3,4	3,5
Autriche	3,9	4,0	4,0	4,2	4,2	4,4	4,6	4,7	4,8	4,8	4,8	4,7
UE-15	7,3	7,5	7,7	7,8	8,2	8,4	8,6	8,8	9,0	9,1	9,2	9,3

Taux de chômage harmonisé en %. Source : Eurostat 2009.

elle a affiché pendant plus d'une décennie l'une des santés les plus robustes de l'Europe.

Cela a commencé au milieu des années 1990 quand le taux de chômage est brusquement tombé de valeurs à deux chiffres à 4 %, sans augmentation de l'inflation, sans déficit budgétaire et sans dérive salariale. Ainsi, dans la période de gouvernement social-démocrate sous Poul Nyrup Rasmussen (1994-2001), le taux de chômage est passé de 12,4 % à 5,2 % et quand le gouvernement libéral-conservateur d'Anders Fogh Rasmussen lui a succédé en 2001, cette évolution s'est poursuivie presque sans encombre jusqu'à fin 2007 quand le taux de chômage était de 3,8 %. Dans la même période, des pays comme la France et l'Allemagne ont connu des taux de chômage durablement élevés autour de 9 % à 10 % et la Suède voisine a dû faire face à une augmentation du chômage de 4 % à 6 et 7 % dès le début de la décennie 2000. Cette performance remarquable a suscité l'intérêt des chercheurs et de la classe politique au Danemark et à l'étranger ; on a cherché à comprendre les causes de la

success story danoise au moment même où d'autres pays européens enregistraient de mauvais résultats économiques.

L'une des explications renvoie à la notion quelque peu problématique de « flexicurité ». A l'origine, ce concept a été développé aux Pays-Bas dans les années 1980 en lien avec des réformes du marché du travail visant à atténuer les écarts de réglementation entre contrats de travail standard et atypiques (intérim par exemple). Les experts et les représentants politiques ont alors affirmé qu'il existait un modèle danois de « flexicurité ». La flexicurité est censée combiner une flexibilité accrue sur le marché du travail avec une sécurité sociale plus solide ; elle contient ainsi la promesse d'une amélioration des bénéfices des entreprises tout en sécurisant les moyens d'existence et les conditions de travail des salariés. Cet équilibre semble avoir été institué au Danemark au début des années 1990 quand le gouvernement social-démocrate a mis en œuvre de grandes réformes pour relancer le marché du travail danois. Des politiques actives de l'emploi ont visé à activer les demandeurs d'emploi et à

améliorer leur niveau de qualification durant les périodes de chômage. Cela a donné un coup de fouet au taux d'emploi et a fait reculer le chômage. La recette à l'origine du succès danois a consisté à combiner a) une faible protection des emplois rendant plus faciles les licenciements, b) des allocations de chômage élevées garantissant aux salariés la sécurité de leurs revenus et c) les politiques actives de l'emploi déjà évoquées¹. De surcroît et non moins important, les taux d'intérêt danois ont été bas et les politiques fiscales suffisamment souples pour permettre une croissance économique favorable à l'emploi.

Il faut mentionner cependant un autre ingrédient important de la réussite du modèle de flexicurité danois qui remonte, lui, à 1987. Les principales confédérations syndicales et patronales – LO et DA² – ont alors signé avec le gouvernement conservateur Schlüter une déclaration commune de modération salariale dans le but de stimuler la compétitivité et l'emploi. La ritournelle des négociations collectives est alors devenue « plus d'emplois » à la place de « plus de salaire », indiquant le déplacement des priorités syndicales. Les syndicats avaient en effet beaucoup souffert de l'inflation et du chômage élevés du début des années 1980. A partir de cette période, plusieurs compromis sociaux ont semblé s'instaurer en articulation avec les réformes sociales-démocrates de 1994. Premièrement, le chômage était toléré aussi longtemps que les allocations de chômage étaient élevées et les perspectives de retour dans l'emploi bonnes. Deuxièmement, les syndicats acceptaient la modération salariale

tant que l'inflation était maîtrisée ce qui garantissait en retour l'augmentation des salaires réels et un haut niveau d'emploi. Enfin, durant la même décennie la négociation collective était progressivement décentralisée au niveau des entreprises tout en restant encadrée par des conventions collectives de branche. Cela donnait de la flexibilité aux entreprises tout en préservant un filet de sécurité en ce qui concerne le revenu et les conditions de travail des salariés.

La flexicurité et la crise

Toutes les possibilités de résistance semblaient ainsi réunies quand la crise a éclaté. Mais la flexicurité a été créée dans un contexte historique de croissance. L'inflation était basse et les augmentations salariales pouvaient être maintenues à un niveau modéré. La dernière décennie a été marquée par une pénurie de main-d'œuvre. Même si nombre d'entreprises industrielles délocalisaient la production ou une partie de leurs activités dans des pays à bas coûts salariaux, les salariés licenciés pouvaient trouver un nouvel emploi. Un rapport a montré que l'économie danoise était capable de créer trois nouveaux emplois pour deux emplois délocalisés.

On pourrait y voir l'œuvre de la flexicurité. Grâce aux facilités de licencier, les entreprises disposaient de la flexibilité nécessaire pour mener des restructurations, soit internes soit par le recours à des délocalisations à l'étranger. De leur côté, les salariés licenciés trouvaient un nouveau poste de travail, même si c'était dans un autre secteur.

1. On parle aussi de « triangle d'or » au sujet de ce modèle à trois branches de la flexicurité.

2. Landsorganisationen i Danmark et Dansk Arbejdsgiverforening.

DANEMARK

Toutefois, avec le début de la crise les conditions ont changé. D'autres segments de l'économie et du marché du travail danois s'avèrent très vulnérables devant une crise de cette ampleur. Tout d'abord, le Danemark est un pays orienté vers l'exportation. L'industrie manufacturière qui emploie 2,7 millions de salariés est le fer de lance du pays et l'économie ressent immédiatement les difficultés de ses partenaires commerciaux. Une récession globale comme celle à l'œuvre depuis le début de 2008 a des répercussions directes sur la production et l'emploi danois. Les grandes entreprises procèdent à des restructurations et les sous-traitants, plus petits, sont en difficulté.

Deuxièmement et conséquemment, les personnes licenciées sont pour la plupart des travailleurs peu qualifiés qui peinent à trouver un nouvel emploi dans une situation dans laquelle la récession vient paralyser nombre d'activités des entreprises. Bien qu'il soit trop tôt pour l'affirmer, les firmes multinationales en quête de rationalisation de leur organisation pourraient bien opter pour des vagues de licenciements parmi les salariés à bas salaire au Danemark qui poseraient relativement peu de problèmes. Les directions pourraient juste renvoyer à un bilan en rouge et faire valoir que les salariés faiblement qualifiés, percevant des salaires relativement peu élevés selon les standards danois, touchent « après tout » une allocation de chômage correspondant à 70-75 % de leur salaire.

Troisièmement, ce dernier pilier du modèle de flexicurité, la sécurité des revenus à travers des allocations de chômage relativement généreuses, se trouve lui-même sous pression. D'une part, certains groupes, jeunes pour la plupart, ne rejoignent pas le système d'assurance vo-

lontaire dont le taux de couverture concerne désormais 70 % seulement de la force de travail au lieu de 80 % auparavant. Des périodes de prospérité semblent en effet peu propices à l'affiliation de nouveaux membres. Toutefois on ne peut rejoindre le système du jour au lendemain dans le cas d'un licenciement. D'autre part et plus important encore, le système d'assurance est plafonné à 2 000 € environ. Les personnes aux revenus élevés subissent ainsi des diminutions importantes de leur rémunération après un licenciement, et cela mine évidemment le principe de la sécurité des revenus. Les personnes non assurées reçoivent, elles, des revenus de remplacement calculés selon des taux bien inférieurs.

Enfin, les politiques actives de l'emploi ont elles-mêmes subi des changements importants, l'accent s'étant déplacé du développement des compétences vers la réinsertion rapide dans l'emploi. Cette stratégie, pertinente durant des périodes de croissance, le devient moins dans un contexte de faible demande de main-d'œuvre et quand il serait nécessaire de requalifier les chômeurs. De surcroît, le rattachement des agences pour l'emploi aux municipalités en août 2009 est intervenu dans une période où les conseillers des agences auraient dû en principe être préoccupés davantage par l'accompagnement des chômeurs que par la restructuration administrative. Les organisations tant patronales que syndicales ont estimé que l'introduction, longtemps attendue, d'une organisation à guichet unique aurait pu attendre encore un peu dans la situation actuelle.

Les piliers du modèle danois de la flexicurité apparaissent ainsi quelque peu ébranlés par la récession. La question est de savoir si le modèle s'avérera obsolète

LES CONSEQUENCES DE LA RECESSION ECONOMIQUE

dans un contexte de crise profonde ou s'il sera suffisamment fort pour servir de tremplin à un rétablissement rapide de l'économie au moment de la sortie de la crise. Avant de répondre à cette question, il convient de présenter les mesures prises au Danemark pour atténuer les effets de la récession.

Les réponses à la crise

Les annonces de licenciements sont un bon indicateur pour estimer la hausse du chômage dans les trois ou quatre mois à venir¹. Elles ont commencé à sévèrement augmenter vers le milieu de 2008. Ces annonces de suppressions d'emplois

faisant semaine après semaine les grands titres des médias ne sont évidemment pas restées sans effet sur l'opinion publique.

Durant les sept premiers mois de 2008, 93 entreprises ont annoncé des licenciements, soit une moyenne mensuelle de 13 entreprises. 1 033 personnes étaient concernées en moyenne. En août, 22 entreprises étaient concernées et 1 682 emplois en jeu. Un sommet fut atteint quand en novembre 2008 et une nouvelle fois en janvier 2009 102 entreprises ont fait part de leur intention de licencier 5 693 salariés (tableau 2). Parmi elles se trouvait une proportion jusque-là inédite de « grandes » entreprises de plus de 100 salariés. Il faut rappeler que 1 % seulement

**Tableau 2. Indicateurs de chômage: les notifications de licenciements
Nombre de personnes et d'entreprises concernées, sept. 2008 – sept. 2009**

	Salariés	Entreprises
Septembre 2008	2 601	49
Octobre 2008	1 573	40
Novembre 2008	3 517	82
Décembre 2008	2 366	32
Janvier 2009	5 693	102
Février 2009	3 551	69
Mars 2009	2 684	71
Avril 2009	2 937	42
Mai 2009	1 744	44
Juin 2009	1 019	31
Juillet 2009	542	18
Août 2009	2 340	48
Septembre 2009	1 955	51

Source: Arbejdsmarkedsstyrelsen (Service national de l'emploi) ; données des quatre administrations régionales de l'emploi et du Registre central des entreprises (Det Centrale Virksomhedsregister).

1. Les employeurs sont obligés par la loi d'annoncer au préalable aux salariés les licenciements envisagés. Après une première notification, la direction et les représentants du personnel entament des négociations pour limiter les répercussions des licenciements. Les périodes de préavis sont très courtes au Danemark, ce qui contribue à la souplesse des règles de licenciement. Elles n'excèdent pas quatre mois dans le secteur privé.

DANEMARK

des quelque 2,5 millions d'entreprises danoises en activité comptent plus de 100 salariés. En janvier, 21 grandes entreprises ont annoncé 3 500 licenciements¹, soit 61 % de tous les licenciements envisagés par 102 entreprises. La multinationale L. M. Glasfiber qui produit des ailes d'éoliennes détient le record avec 450 licenciements annoncés. D'autres grandes entreprises ont procédé à des centaines de licenciements au mois de janvier : Carlsberg, A. P. Moller-Maersk, Danfoss, FLSmidth. Partout, les suppressions d'emploi ont été justifiées par la chute des ventes à la suite de la crise financière.

Les premières réactions sérieuses du gouvernement libéral-conservateur à la crise ont pris la forme de deux plans de sauvetage du secteur financier dans l'objectif de garantir la survie et la solvabilité des banques. Les voix critiques se sont vite élevées pour épingle l'injustice qui consiste à venir en aide à un secteur qui porte une lourde responsabilité dans la naissance de la crise. Mais un consensus politique a prévalu, selon lequel le secteur financier était trop important pour être abandonné à son sort.

Le Danemark n'a toutefois pas adopté de plan de relance comme l'ont fait d'autres pays européens. A la place, le gouvernement a favorisé des ajustements progressifs du budget de l'Etat et l'assouplissement de l'épargne publique pour stimuler la demande intérieure. Ces mesures ont été complétées en 2009 par une réforme fiscale au coût de 1,4 milliard d'euros. Pratiquement tous les groupes de revenu bénéficient de réductions d'impôt qui sont plus importantes en valeur absolue pour les revenus élevés. Le gouver-

nement n'a pas procédé jusqu'ici à des investissements dans les travaux publics pour créer de l'emploi. Le Conseil économique danois a critiqué cette absence d'initiative dans son rapport d'automne 2009.

Les syndicats et associations patronales ont réclamé des plans de relance économique visant notamment le bâtiment, pour soutenir simultanément les entreprises et l'emploi. Le gouvernement a répondu par la création d'un « fonds de rénovation » de 2,5 millions d'euros. Des particuliers peuvent y faire appel pour réaliser des économies d'énergie dans leur habitat, telles le renouvellement des fenêtres ou du système de chauffage. Ce fonds a donné un peu d'oxygène aux petites entreprises du bâtiment en manque de commandes.

Les confédérations syndicales et patronales et leurs fédérations de branche ont mené une politique de *lobbying* très active en faveur de « paquets de croissance » spécifiques ou d'aides économiques aux entreprises afin de maintenir la compétitivité et les effectifs.

Au niveau des entreprises, les réponses à la crise ont été plus immédiates, et une nouvelle dynamique de négociation de concessions s'est imposée, afin de sauver des emplois. Les entreprises et leurs personnels ont la possibilité de négocier des accords de partage du travail : avec la réduction de la production, le temps de travail est réduit et la charge de travail répartie entre les salariés. Le partage du travail réduit les coûts salariaux des entreprises et les rémunérations des salariés sont complétées par des subventions publiques durant deux fois treize semai-

1. Le moniteur européen des restructurations (European Restructuring Monitor) recense tous les cas d'entreprises annonçant des licenciements de plus de 100 salariés. Cf. [/www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/](http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/)

nes au maximum (voir *infra*). Alors que cette pratique était courante dans d'autres pays européens comme la France et l'Allemagne même avant la crise, elle a été peu utilisée jusqu'ici par les entreprises danoises. Cela vaut également pour le temps partiel, les CDD et le travail temporaire, sollicités dans une mesure bien plus importante dans le reste de l'Europe. Les statistiques font état d'une remarquable stabilité depuis une décennie. Le temps partiel par exemple concerne 14 % des salariés au Danemark. Le travail temporaire excède rarement 1 %. Il a connu un essor durant la reprise parallèlement à la raréfaction de la main-d'œuvre elle-même due pour l'essentiel à l'évolution démographique, mais il est brutalement retombé quand les entreprises ont commencé à supprimer des postes ne faisant pas partie du cœur de leurs activités.

Le recours accru au partage du travail

La crise, on l'a vu, a commencé plus tôt au Danemark que dans les autres pays développés. Dans l'industrie manufacturière l'emploi était déjà en train de baisser quand la crise a frappé le secteur. Nombre d'entreprises avaient commencé à réduire leurs effectifs en licenciant les salariés les moins indispensables, les ouvriers faiblement qualifiés de la production, afin d'ajuster leur main-d'œuvre à la baisse des commandes. Quand la crise est survenue, les entreprises ne disposaient plus de marges pour de nouvelles réductions d'emploi si elles voulaient être en mesure de redémarrer rapidement leurs activités à la sortie de la récession. Les entreprises se sont donc souvenues d'une tradition oubliée qui consiste à maintenir l'emploi tout en abaissant les coûts salariaux : le

Arbejdsfordeling, partage du travail (tableau 3).

En février 2009, la multinationale danoise Danfoss a mis en travail partagé 416 de ses salariés. En mars, une autre multinationale, Grundfos, a introduit le travail partagé pour 1 080 travailleurs. Danfoss a exhorté le ministre de l'Emploi à rendre plus flexible la législation sur le partage du travail au vu des répercussions dramatiques de la récession sur l'emploi. Danfoss avait déjà renvoyé 350 salariés en octobre 2008 et 200 en février 2009. Amortir par le partage du travail une période prolongée de ralentissement de la production pourrait permettre à l'entreprise de traverser la tempête, faisaient valoir ses dirigeants.

L'option du recours au partage du travail en période de crise est inscrite dans les conventions collectives, mais c'est la loi sur les allocations complémentaires du chômage financées par l'Etat qui définit les règles de rémunération durant les périodes chômées. Selon les accords en vigueur, le partage du travail ne peut excéder treize semaines, soit au total six semaines travaillées et sept semaines chômées ou *vice versa*. Le travail partagé peut être organisé soit en alternant semaines travaillées et non travaillées, soit en respectant le principe de deux journées chômées par semaine au minimum. Pendant les jours ou semaines non travaillés les chômeurs temporaires sont soumis aux règles de la loi sur l'indemnisation complémentaire du chômage : ils doivent être activement à la recherche d'un emploi, rédiger et envoyer des CV, postuler à des emplois, participer à des réunions de chômeurs et ils ne peuvent refuser un nouvel emploi qui leur est éventuellement proposé durant leur période d'inactivité.

DANEMARK

Si les acteurs signataires de l'accord collectif sont compétents en ce qui concerne les périodes de travail partagé, la rémunération des périodes chômées relève de la responsabilité du ministère de l'Emploi. L'alinéa 8.7 de la convention collective de l'industrie qui joue un rôle phare au Danemark permet aux acteurs locaux de prolonger la période de travail partagé jusqu'à vingt-six semaines. Dans ce cas, l'entreprise doit faire une demande auprès du Conseil régional de l'emploi afin d'obtenir les financements nécessaires pour la période de prolongation.

L'entrée rapide en récession a naturellement attiré l'attention sur le dispositif du travail partagé comme alternative aux licenciements économiques et rapidement le modèle a été critiqué à cause de ses rigidités et insuffisances dans la situation actuelle. Danfoss a suggéré une prolongation de la durée du travail partagé de deux fois treize à dix-huit semaines. Cette possibilité existe en Allemagne. « Nous sommes persuadés qu'un an et demi de partage du travail nous permettrait de traverser la crise et d'en sortir dans une position plus solide quand les conditions se seront améliorées » a affirmé le directeur général de Danfoss, Niels Bjørn Christiansen. Une fois les salariés aux compétences stratégiques licenciés, ils feront défaut quand il s'agira de redémarrer les activités, a-t-il fait valoir. L'analyse est partagée par le responsable syndical de l'entreprise : « Il n'y a plus l'ombre d'un emploi dans la région, surtout après les licenciements chez Danfoss et Sauer Danfoss. Les gens vont quitter la région. Avec dix-huit mois de travail partagé, ils resteraient ».

La plupart des syndicats sont du même avis – à condition que les périodes chômées ne soient pas comptabilisées

comme des périodes d'indemnisation complémentaire du chômage dont la durée maximale est limitée à trente semaines. Le partage du travail, comme on a vu, peut aller jusqu'à vingt-six semaines au maximum, ce qui laisse quatre semaines seulement pour d'éventuelles périodes d'indemnisation ultérieures, en lien par exemple avec un emploi à temps partiel quand à la fin l'entreprise est acculée à la fermeture. « La prolongation de la durée du travail partagé n'a pas vraiment de sens si le ministre ne change pas en même temps les règles d'indemnisation du chômage », constate le président de la section de l'industrie de la plus grande fédération syndicale danoise, 3F (Fagligt Fælles Forbund), Børge Frederiksen qui demande de combiner le partage du travail avec des mesures de formation. Un modèle fondé sur l'alternance travail-formation-travail-formation serait bien plus porteur d'une vision à long terme que le modèle travail-chômage-travail-chômage, estime-t-il. Il aiderait les entreprises à fidéliser et à qualifier leurs effectifs noyaux dans les phases de ralentissement économique. Cela présuppose toutefois que les périodes de partage du travail ne soient pas comptées comme des périodes d'indemnisation complémentaire du chômage et que les salariés concernés aient droit aux allocations de chômage et aux autres éléments de la protection sociale durant les périodes de formation.

Malgré les suggestions avancées par les employeurs et les syndicats, le gouvernement a refusé de réagir au recours accru au partage du travail en changeant les règles de paiement des périodes d'indemnisation complémentaire du chômage. En mars 2009 il a répondu aux critiques en annonçant « quatre initiatives pour aider les salariés menacés de licen-

LES CONSEQUENCES DE LA RECESSION ECONOMIQUE

**Tableau 3. Indicateurs du chômage: le partage du travail
Nombre de personnes et d'entreprises concernées, août 2008 – sept. 2009**

	Demandes d'indemnisations complémentaires du chômage			
	Jusqu'à 13 semaines ¹		Plus de 13 semaines ²	
	Salariés	Entreprises	Salariés	Entreprises
Août 2008	217	19	12	2
Sept. 2008	272	28	12	2
Oct. 2008	704	50	16	3
Nov. 2008	1 282	91	16	3
Déc. 2008	2 268	131	35	5
Jan. 2009	6 660	366	71	10
Fév. 2009	10 713	612	125	17
Mars 2009	15 282	962	549	31
Avril 2009	17 773	1 061	2 395	105
Mai 2009	15 645	969	3 715	177
Juin 2009	11 766	761	4 915	253
Juillet 2009	6 518	445	4 512	255
Août 2009	5 213	381	3 836	246
Sept. 2009	5 215	365	3 353	240

1. Notification de l'employeur de l'agence pour l'emploi.

2. Demande adressée par l'employeur à la structure régionale de l'emploi en vue de la prolongation de la durée d'indemnisation.

Source : Arbejdsmarkedsstyrelsen, rapports des quatre administrations régionales de l'emploi et du Registre central des entreprises (CVR).

ciement ». Ces mesures concernent l'accès étendu ou plus rapide à la formation *via* l'augmentation des budgets disponibles, l'instauration d'un système d'alerte au niveau national afin de faire intervenir les aides le plus rapidement possible, une surveillance plus étroite des évolutions sur le marché du travail et, dans les termes même du ministre, des règles plus flexibles pour les accords sur le partage du travail. Ainsi, les entreprises travaillant en trois-huit peuvent maintenant supprimer l'équipe de nuit. Les trois équipes se remplaceront mutuellement et seront en chômage technique une semaine sur trois. Mais la prise en compte des périodes chômées sera inchangée ; limitées à

treize semaines au maximum, elles entreront comme avant dans le calcul de l'indemnisation complémentaire du chômage.

La direction de Danfoss a estimé que le « plan en quatre points » n'avait pas de sens sans une modification substantielle du système du travail partagé. Les syndicats de leur côté n'étaient pas satisfaits et notamment 3F a publiquement manifesté son mécontentement. Sa suggestion de consacrer les périodes « de retour à la maison » à la formation continue n'avait même pas été mentionnée. Le président de 3F Industri, Børge Frederiksen, a résumé le problème : « Nous sommes disposés à prolonger la période de partage du

DANEMARK

travail dans la convention collective à condition que le ministre accepte d'indemniser les périodes chômées sur une base spécifique. Mais il ne le fera pas. »

Conclusion

A côté du partage du travail, la négociation de concessions a aussi porté sur des gels voire des réductions des salaires afin de réduire les coûts salariaux et de préserver les emplois. Cette mesure est plus controversée dans la mesure où les syndicats sont traditionnellement très réticents à un ajustement des salaires pour éviter les licenciements. Le discours dominant au sein du mouvement syndical consiste au contraire à maintenir les niveaux de salaires même si cela doit conduire à des suppressions d'emploi du fait de la concurrence avec les pays à bas salaires.

On connaît ainsi peu d'exemples de réduction de salaires, mais comme les négociations salariales ont lieu dans les entreprises, les concessions négociées pourraient être plus nombreuses qu'on ne tend à le penser. Les statistiques du patronat (DA) montrent toutefois que les salaires ont augmenté de 1 à 2 % selon les secteurs au lieu des 3 ou 4 % habituels.

Les salaires seront indiscutablement au centre des négociations collectives du secteur privé qui s'ouvriront début 2010. Les employeurs ont déclaré qu'une solution dite « zéro » – dans laquelle les salaires ne bougent pas – serait la seule acceptable dans la situation actuelle. Les négociateurs des salariés ne peuvent échapper à cette pression. Comme leurs organisations, les adhérents se montrent mécontents des courtes périodes de préavis avant un licenciement dont ils réclament la prolongation. S'ils ne peuvent

obtenir des augmentations salariales, ils veulent au moins accéder à une plus grande sécurité de l'emploi. Des périodes de préavis prolongés sont l'une des voies pour y parvenir, avant que d'autres ne soient trouvées.

Selon des experts, la négociation collective de 2010 sera différente des *rounds* précédents. Les syndicats auront du mal à obtenir de bons résultats à la table des négociations. La tradition danoise du gagnant-gagnant pourrait devoir s'effacer cette fois-ci devant la négociation de concessions.

La flexicurité sauvera-t-elle le Danemark ? La réponse peu satisfaisante à la question est de constater qu'il est encore trop tôt pour le dire, pour au moins deux raisons. Fondamentalement, nous ignorons si les mécanismes de la flexicurité danoise sont à l'origine de l'impressionnant bilan danois en matière d'emploi depuis 1994. Très probablement, une multitude de facteurs y ont contribué, comme les politiques fiscales prudentes et des taux d'intérêt favorables. Les entreprises danoises sont aussi tributaires de la demande internationale de leurs produits ce qui, à l'évidence, échappe au contrôle des politiques danoises. La flexicurité est ainsi seulement un élément parmi d'autres.

De surcroît, nous ne pouvons apprécier à l'heure actuelle ni la profondeur ni la durée de la crise ni encore évaluer les performances du Danemark comparées à d'autres petites économies ouvertes. Alors même que l'augmentation rapide des suppressions d'emploi jette un doute sur la flexicurité, le chômage n'est pas nécessairement un signe de sa faiblesse. Les licenciements sont en effet une partie naturelle de la flexicurité qui permet aux entreprises d'ajuster rapidement leur

LES CONSEQUENCES DE LA RECESSION ECONOMIQUE

main-d'œuvre aux retournements conjoncturels. Une enquête récente de 3F montre qu'un adhérent sur six seulement concerné par le partage du travail se retrouve ensuite au chômage.

Peut-être la flexicurité est-elle toujours à l'œuvre. Mais il est impossible de dire si la crise accentuera à plus long terme la tendance aux délocalisations vers des pays à bas salaires, de sorte que le Danemark,

transformé en nation de services, finira par jouer sur le plan économique en deuxième division en Europe.

*Article traduit de l'anglais
par Adelheid Hege*