

Norvège et pays scandinaves

Quelles réactions des partenaires sociaux face au développement de l'économie des plateformes ?

*Kristin JESNES*¹

Le marché du travail norvégien est bien organisé et solidement réglementé. Le taux de chômage y est faible, en dessous de 4 %. Neuf travailleurs sur dix ont des contrats de travail à durée indéterminée, tandis que ceux dits « atypiques » (à durée déterminée, y compris travail indépendant) restent marginaux (Nergaard, 2018a). Les partenaires sociaux y sont relativement puissants. En 2017, le taux de syndicalisation s'élève à 49 %² et le taux d'affiliation à une organisation patronale est d'environ 75 %³. En plus du Code du travail⁴, le système de négociation collective reste un élément central pour définir les règles du jeu, et 69 % des salariés sont couverts par une convention collective⁵ (Nergaard, 2018b).

Pourtant, comme ailleurs, les plateformes « collaboratives » ou « numériques » telles qu'Uber et Upwork se sont développées en Norvège. Si l'économie des plateformes n'a encore donné lieu à aucune procédure judiciaire contrairement à d'autres pays comme les États-Unis, le Royaume-Uni ou la France, les relations entre les plateformes et leurs travailleurs restent floues et y sont débattues. Considérés comme des indépendants, les travailleurs des plateformes n'ont pas accès à la négociation collective – une institution pourtant centrale des relations professionnelles en Norvège. De plus, les plateformes s'y sont développées dans des secteurs où le taux de syndicalisation est faible et où le travail indépendant est répandu, deux facteurs

1. Chercheure au Fafo et doctorante à l'Université de Göteborg.

2. 38 % dans le secteur privé et 80 % dans le secteur public.

3. 70 % dans le secteur privé et 100 % dans le secteur public.

4. Arbeidsmiljøloven.

5. 52 % dans le secteur privé et 100 % dans le secteur public.

qui pourraient mettre à l'épreuve le système de négociation collective (Alsos *et al.*, 2017 ; Dølvik, Jesnes, 2017).

Il est d'autant plus intéressant d'étudier le développement de l'économie des plateformes en Norvège que le marché du travail y est solidement réglementé. Si l'« ubérisation » du travail se développe, ce phénomène pourrait remettre en cause le fonctionnement du marché du travail et le système de négociation collective en tant que modalité première de sa régulation (Dølvik, Jesnes, 2017). Ou pourrait présenter, à tout le moins, un défi pour certains secteurs du marché du travail moins réglementés (Jesnes, 2019). Mais on peut aussi faire l'hypothèse que le marché de travail intègre l'activité des plateformes de sorte que les travailleurs concernés soient relativement bien protégés (Dølvik, Jesnes, 2017).

Dans cet article, nous nous intéressons principalement aux plateformes qui fournissent une activité rémunérée à un grand nombre de personnes. Leur développement suscite les mêmes questions qu'en France (Galieri, 2018 ; Montel, 2017 ; Dablanç, 2018) : qui sont ces travailleurs en Norvège, combien sont-ils ? Qu'est-ce qui caractérise leur activité de travail ? Quelles sont les réactions et les réponses apportées par les partenaires sociaux et par le gouvernement au développement des plateformes ?

Dans une première partie, nous analysons l'émergence de l'économie des plateformes, et identifions les différents types de plateformes numériques, ainsi que l'état de leur développement (taille et composition) dans les pays scandinaves. Nous présentons également les caractéristiques de l'activité de travail qui s'y déploie et l'impact de l'économie des plateformes sur le travail et l'emploi. Dans un second temps, nous étudions les réactions et les différentes réponses apportées

par les syndicats face au développement de l'économie des plateformes.

L'émergence de l'économie des plateformes dans les pays scandinaves

Les différents types de « plateformes » existantes

Avant de décrire l'émergence de l'économie des plateformes, il convient de la définir. Plusieurs expressions sont employées pour désigner le développement d'activités de services *via* des plateformes numériques telles qu'Uber, Airbnb et Upwork : la *sharing economy* (« économie du partage »), l'économie collaborative, la *gig economy* (« économie des petits boulots ») (Montel, 2017). Cette multiplicité d'expressions reflète en partie le fait qu'il existe plusieurs types de plateformes : certaines d'entre elles assurent l'intermédiation du travail, telles qu'Upwork, tandis que d'autres gèrent des actifs comme Airbnb. Farrell et Greig (2016) désignent ces deux types de plateformes comme des plateformes de *travail* et de *capital*. Si nous ne nous intéressons qu'aux plateformes de travail dans cet article, il convient de souligner la porosité des frontières entre les deux types de plateformes : ainsi, certaines plateformes de capital/actif, telles qu'Airbnb, s'appuient sur la réalisation de micro-tâches, souvent gratuites, par une foule de travailleurs (Stewart, Stanford, 2017). Howcroft et Bergvall-Kåreborn (2019) opèrent quant à eux une distinction entre les plateformes mobilisant des tâches en ligne telles qu'Upwork et celles qui proposent des services reposant sur la détention d'actifs, tels qu'Uber, où les chauffeurs fournissent le véhicule utilisé pour le transport. Parmi les catégories mentionnées ci-dessus, il

existe également une distinction implicite entre les services fournis sur les marchés du travail locaux et les services fournis en ligne (Codagnone *et al.*, 2016). Pongratz (2018) distingue ainsi le « travail mobile » où les services sont fournis physiquement sur un marché du travail local, des services fournis en ligne, appelés « travail en ligne ». De Stefano (2016) pointe également ces différences, en distinguant « travail à la demande *via* des applications » (*work on demand via apps*) et « travail de la foule » (*crowdwork*). Le « travail à la demande » fait référence aux activités de travail traditionnelles, telles que le transport et le nettoyage, tandis que le « travail de la foule » renvoie au travail effectué *via* des plateformes en ligne. La distinction entre le travail de la foule et le travail à la demande n'est pas toujours aussi claire, car le travail de la foule est également fourni à la demande et les services à la demande dépendent d'une multitude de travailleurs (Alsos *et al.*, 2017 ; Jesnes, 2019).

En outre, les plateformes de travail représentent un large éventail de tâches et de professions. Bien que la plupart des travaux réalisés jusqu'à présent soient peu qualifiés, tels que le nettoyage et le transport, certains sont moyennement et hautement qualifiés, tels que le graphisme, les services juridiques et l'analyse de données (Wood *et al.*, 2019).

Caractéristiques de l'activité de travail pour les plateformes

À ce jour, il n'existe dans aucun pays de définition légale de l'activité de travail pour les plateformes bien que le concept partage des similitudes avec d'autres formes de travail atypique (Jesnes, 2019). Comparable à l'emploi intérimaire, le travail pour les plateformes procède d'une relation triangulaire entre une plateforme, un travailleur et un client ou

consommateur (Alsos *et al.*, 2017). Selon Stewart et Stanford (2017), la grande diversité du travail pour les plateformes n'empêche pas le partage de quelques caractéristiques communes. Premièrement, la charge et le temps de travail varient en fonction du niveau de la demande, ce qui les distingue des contrats de travail permanents, à durée indéterminée et à temps plein, qui constituent la norme d'emploi en Norvège. Deuxièmement, les individus qui effectuent une tâche doivent posséder leur propre outil de travail, qu'il s'agisse d'un ordinateur ou d'une voiture. Troisièmement, le lieu de travail est indéterminé. Quatrièmement, le paiement s'effectue à la tâche et les tâches sont souvent communiquées à travers des technologies numériques (*ibid.*).

Les plateformes se présentent comme des intermédiaires de marché et non comme des employeurs. Toutefois, elles s'appuient sur des travailleurs qui contribuent à la production du service : les chauffeurs d'Uber, les livreurs de Foodora ou de Take Eat Easy, les pigistes de multiples plateformes en ligne tels qu'Upwork, Freelancer et Amazon Mechanical Turk. Le fait qu'elles se présentent comme des intermédiaires de marché a des implications pour les conditions de travail et droits sociaux des travailleurs de ces plateformes. Ainsi, les travailleurs indépendants et les pigistes ne sont pas couverts par le Code du travail et ne bénéficient pas de la même couverture sociale que les salariés (santé, retraite, etc.). De plus, les indépendants n'ont pas accès à la négociation collective, élément central du système de relations professionnelles en Norvège (Dølvik, Jesnes, 2017). Pourtant, à travers l'usage des algorithmes, avis et commentaires (« *reviews* ») de consommateurs, ces travailleurs sont sous la supervision et le contrôle des plateformes

(Berg, 2016 ; Prassl, 2018), voire sous le joug d'une gestion algorithmique (« *algorithmic management* »), selon l'expression de Lee *et alii* (2015). Tandis que Srnicek (2017) associe le phénomène de l'économie des plateformes à un retour au « travail à la pièce », d'autres, comme le Comité sur l'économie des plateformes (NOU, 2017:4), y voient un moyen pour les travailleurs de se procurer un revenu supplémentaire.

Un phénomène encore embryonnaire dans les pays scandinaves

« La pige est devenue la norme » est un constat qui revient parfois dans la presse norvégienne ⁶. Mais ce constat est loin d'être vérifié empiriquement (Alsos *et al.*, 2017). Selon Nergaard (2018a), les formes d'emploi en Norvège restent relativement stables, et ce depuis les années 1990. Ce trait du marché du travail se retrouve dans les autres pays scandinaves (Rasmussen *et al.*, 2019), même si on peut percevoir des signes de développement du travail atypique. Par exemple, le Danemark a connu une augmentation du temps partiel, certes marginale, au cours des dernières années, et l'emploi à durée déterminée est en hausse en Suède (*ibid.*). Le travail pour les plateformes constitue la forme la plus récemment apparue d'emploi atypique. Cette réalité reste difficile à mesurer, mais tout indique que les plateformes ont jusqu'à présent créé très peu d'activité en Norvège. S'appuyant sur des données qualitatives et quantitatives recueillies au cours de la période allant de l'automne 2016 à 2017, Alsos *et alii* (2017) estiment qu'environ 30 plateformes de travail en Norvège mobilisent de 10 000 à 30 000 personnes ⁷,

ce qui correspond à 0,5 à 1 % de la population active en Norvège. Cette estimation résulte d'enquêtes menées auprès d'un échantillon représentatif de la population norvégienne, d'entretiens avec des représentants des plateformes, ainsi qu'avec les partenaires sociaux, et d'une recherche sur le web. Alsos *et alii* (2017) ont également utilisé l'indice du travail en ligne (« Online Labour Index ⁸ ») ainsi que les données de l'administration fiscale pour estimer le nombre des travailleurs des plateformes (*ibid.*).

Jusqu'à présent, l'explosion du travail pour les plateformes numériques n'a pas eu lieu en Norvège, ni dans les autres pays scandinaves d'ailleurs. En effet, 1 % seulement de la population active au Danemark aurait effectué des travaux sur des plateformes en 2016 selon Ilsøe et Madsen (2017), et seulement 2,5 % en Suède d'après une enquête commanditée par l'État, SOU 2017:24 (tableau 1). Les travailleurs des plateformes dans les pays scandinaves sont en majorité des jeunes hommes, appartenant souvent à une minorité ethnique et ayant d'autres sources de revenu. La plupart du travail fourni à travers des plateformes est peu qualifié, mais cela ne veut pas dire que les travailleurs sont nécessairement peu qualifiés. L'économie des plateformes est aussi en grande partie un phénomène urbain. Comme les données sont liées à beaucoup d'incertitude, il est toutefois difficile de fournir des données plus précises (Ilsøe, Madsen, 2017 ; Dølvik, Jesnes 2017).

6. J. Sjøberg, « Blir frilansing den nye normalen? », *Aftenposten*, 21. september 2015, <https://www.aftenposten.no/okonomi/i/KnM4/Blir-frilansing-den-nye-normalen>.

7. Ces chiffres ont été publiés pour la première fois dans le rapport Alsos *et al.* (2017).

8. <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/>.

Tableau 1. Estimation du taux de travailleurs des plateformes dans les pays scandinaves

Pays	%	Méthode	Source
Danemark	1,0 %	Question dans l'enquête sur la population active	Ilsøe, Madsen (2017)
Norvège	0,5-1,0 %	Enquête de 1 525 répondants, entretien avec les dirigeants des entreprises, et recherches sur internet	Alsos <i>et al.</i> (2017)
Suède	2,5 %	Enquête de 7 069 répondants	SOU 2017:24

Source : Dølvik, Jesnes (2017).

Des relations juridiques floues

Même si les plateformes se présentent comme des intermédiaires de marché et non comme des employeurs, les travailleurs des plateformes semblent souvent sous la supervision et le contrôle des plateformes et de leurs algorithmes (Prassl, 2018). Depuis quelques années, la question de savoir si les plateformes sont des employeurs ou de simples intermédiaires est désormais posée (Hotvedt, 2018). La réponse est décisive pour les travailleurs des plateformes, car le statut de salarié ou d'indépendant détermine l'accès aux avantages sociaux, aux droits du travail individuels et collectifs (accès à la négociation collective notamment).

La réponse à cette question nécessite un arbitrage juridique. Les tribunaux du travail des pays scandinaves utilisent la preuve du contrat de travail dans chaque cas pour déterminer la nature réelle de la relation de travail (Hotvedt, 2018). Il s'agit d'une évaluation individuelle du contrat et de la situation du travail réelle, dans laquelle des critères tels que le travail en continu, la subordination et le contrôle sont pris en compte (*ibid.*).

Des procédures judiciaires similaires se développent en Europe. En France notamment, la Cour de cassation

a, en novembre 2018, reconnu le statut de salarié à un livreur de la plateforme Take Eat Easy, jusqu'à présent obligé de s'enregistrer comme autoentrepreneur⁹. La Cour a jugé qu'il existait une relation de subordination entre le livreur et la plateforme parce que cette dernière avait la possibilité, à travers la technologie numérique, de le surveiller et de le sanctionner (Dablanc, 2018). La cour d'appel de Paris a statué dans le même sens en reconnaissant, en janvier 2019, l'existence d'un contrat de travail entre un chauffeur d'Uber et la plateforme sur la base du contrôle exercé par l'entreprise. Ainsi, le chauffeur n'a par exemple pas pu se constituer une clientèle propre, ni fixer ses tarifs ; en outre, Uber a vérifié les connexions du chauffeur, pour contrôler s'il était toujours en ligne, preuves, selon la Cour, que le chauffeur était sous le contrôle d'Uber¹⁰.

Il n'existe actuellement aucune procédure judiciaire de ce type en cours en Norvège. Cependant, la reconnaissance du flou des relations de travail qui y règne est largement discutée. Par exemple, le gouvernement norvégien, une coalition de partis de centre-droit élue en 2013 et réélue en 2017, a mis en place un comité sur l'économie des plateformes ou

9. « Livraison de repas : la justice reconnaît un lien de subordination entre Take Eat Easy et un coursier », *Le Monde/AFP*, 28 novembre 2018, <https://goo.gl/75KHau>.

10. « Le lien unissant un chauffeur et Uber reconnu "contrat de travail" », *Le Monde/AFP*, 11 janvier 2019, <https://goo.gl/YJhyBA>.

la « *sharing economy* », pour enquêter, entre autres, sur les questions suivantes :

1. Est-il nécessaire de modifier la définition de salarié dans le Code du travail ?

2. Est-il nécessaire de modifier la réglementation, afin de réduire les différences en termes de sécurité sociale et de régimes d'épargne-retraite entre les indépendants, les pigistes et les salariés ?

3. Les travailleurs des plateformes peuvent-ils négocier collectivement ?

Le comité a remis son rapport en février 2017 (NOU, 2017:4) et a répondu par la négative aux deux premières questions. Sur la troisième, il a estimé que la question devait être étudiée en profondeur.

Cependant, le débat continue. La juriste Hotvedt (2018) a plaidé en faveur d'un renouvellement de l'évaluation faite par le tribunal du travail pour déterminer si un plaignant était salarié ou pas, sur la base des relations juridiques floues engendrées par l'économie des plateformes. La suggestion de cette juriste est que le tribunal prenne en compte la spécificité des formes d'organisation du travail propres au modèle d'économie des plateformes, qui passent par le contrôle algorithmique et celui des performances des travailleurs *via* les évaluations des consommateurs, et qui illustrent une relation de subordination.

Certaines plateformes en Norvège se considèrent néanmoins comme de véritables employeurs (Alsos *et al.*, 2017), et leurs travailleurs sont en contrat permanent, bien qu'à temps partiel d'environ 20 % par semaine. Le travail de plateforme peut être considéré comme atypique ¹¹, mais il n'est pas nécessairement précaire. Si pour certains, comme les indépendants hautement qualifiés, la flexibilité en

termes d'horaires de travail est primordiale et apparaît comme un choix, pour d'autres, le travail de plateforme constitue le seul moyen de générer des revenus.

Quel impact sur le travail et l'emploi ?

Jusqu'à présent, le travail pour les plateformes reste marginal en Norvège et dans les autres pays scandinaves. Les plateformes ont en outre tendance à se développer dans les secteurs où le travail indépendant est déjà très répandu (le graphisme et la traduction de textes) et dans des secteurs peu qualifiés où le taux de syndicalisation est moindre (transport, livraison, nettoyage). Certaines plateformes fournissent également du travail hautement qualifié dans des métiers fortement syndiqués comme les médecins et psychologues. Il semblerait toutefois que ces derniers effectuent des travaux en complément d'un autre emploi, et pas à temps plein (Ilsøe, Madsen, 2017). Si une croissance exponentielle de l'économie des plateformes y est peu probable, les entreprises traditionnelles pourraient néanmoins s'en s'inspirer, en ayant recours à des formes atypiques d'emploi, en externalisant davantage le travail et en utilisant la même technologie que les plateformes (Alsos *et al.*, 2017).

Les réponses de syndicats (et des employeurs)

La croissance de l'économie des plateformes va dépendre aussi de la manière dont les partenaires sociaux et les autorités vont réagir (Dølvik, Jesnes, 2018). Johnston et Land-Kazlauskas (2018:4) ont identifié trois stratégies syndicales face aux travailleurs des plateformes.

11. L'emploi permanent se distingue du travail atypique en ce que le travail est effectué à temps plein sur un lieu de travail particulier (Kalleberg, 2000).

La première stratégie est une stratégie juridique pour traiter les réclamations concernant la classification erronée des travailleurs. La deuxième consiste en un développement d'associations et d'alliances fournissant des services aux travailleurs du secteur et exerçant des pressions en leur nom. La troisième stratégie est une incitation à la réforme juridique et réglementaire afin de promouvoir les droits de syndicalisation et de négociation des travailleurs des plateformes. De plus, Kilhoffer *et alii* (2017) montrent qu'en général, les travailleurs des plateformes s'organisent dans certains secteurs, soit en créant de nouvelles associations de salariés (syndicats) affiliées ou pas à des syndicats existants, soit sous l'égide de syndicats existants (encadré).

Dans cette partie, nous présentons les réponses et les réactions des syndicats (et dans une certaine mesure celles des organisations d'employeurs) en Norvège compte tenu de l'évolution de la situation dans les autres pays scandinaves. Nous avons identifié quatre types de réponses des partenaires sociaux en Norvège : 1) l'organisation par les syndicats des travailleurs des plateformes ; 2) la mise en place d'initiatives pour organiser les travailleurs indépendants ; 3) la demande d'une clarification de la notion générale de « salarié » et 4) la lutte des syndicats et des employeurs des secteurs traditionnels contre Uber. Cette liste de stratégies n'est pas exhaustive et doit être complétée par une étude plus détaillée des réponses des partenaires sociaux et du gouvernement.

Les syndicats organisent les travailleurs des plateformes

En Norvège, les travailleurs des plateformes n'ont pas créé de nouvelles associations de salariés, à l'instar de ce qui a pu se produire dans certains pays européens (Kilhoffer *et al.*, 2017). Ils se sont jusqu'à présent organisés sous l'égide de syndicats existants (encadré). Dans le contexte scandinave, il existe à ce jour quelques exemples de travailleurs des plateformes qui s'organisent au sein de syndicats traditionnels et exigent de pouvoir négocier des conventions collectives. En Norvège, les livreurs de Foodora, embauchés sur des contrats à temps très partiel, sont organisés au sein du Syndicat des travailleurs des transports norvégiens et cherchent à conclure une convention collective ¹². Le fait que les travailleurs de Foodora en Norvège soient salariés à temps partiel indique une stratégie alternative de la plateforme, qui ne s'appuie pas sur le travail indépendant. Mais reste à voir si cela se traduit par la conclusion et l'application de conventions collectives (Jesnes, 2019).

L'exemple le plus médiatisé dans les pays scandinaves d'un syndicat traditionnel qui organise des travailleurs des plateformes vient du Danemark. Les 450 travailleurs de la plateforme de nettoyage Hilfr se sont non seulement organisés au sein d'un syndicat existant, mais ont négocié une convention collective ¹³. L'accord a été signé pour un an et comprend des dispositions sur la rémunération horaire (141,21 couronnes danoises, soit 18,9 euros ; Jesnes *et al.*, 2019). Cependant, certains s'interrogent sur sa qualité de convention collective à part

12. T. Hasås, « Utålmodige sykkelbud i Foodora krever at arbeidsgiver dekker mobil og utstyr », *Frifagbevegelse*, 28. september 2018, <https://goo.gl/wSbm6o>.

13. J. Hale, « In Denmark, a Historic Collective Agreement Is Turning the "Bogus Self-employed" into "Workers with Rights" », *Equal Times*, July 4, 2018, <https://goo.gl/vcERmn>.

Encadré

Les organisations syndicales et patronales en Norvège (Jesnes 2016 mis à jour)

Principales confédérations syndicales

Organisation	Date de fondation	Nombre de membres (approx.) *	Caractéristiques
Landsorganisasjonen (LO) – Confédération générale du travail de Norvège	1899	930 000	LO affilié 26 fédérations qui organisent des salariés des secteurs public et privé, et de toutes les industries et professions. LO a depuis 2018 une offre pour les indépendants.
Unio – Confédération des syndicats professionnels	2001	360 000	Unio a 13 fédérations qui organisent entre autres des enseignants, des infirmiers, des chercheurs, des policiers, des membres du clergé, des physiothérapeutes.
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) – Confédération des syndicats d'employés	1977	220 000	YS a 13 fédérations affiliées qui organisent des employés dans tous les secteurs. YS a une offre pour les indépendants.
Akademikerne – Confédération norvégienne des associations professionnelles	1997	200 000	Akademikerne a 13 fédérations affiliées qui organisent les travailleurs hautement qualifiés : avocats, ingénieurs, psychologues, médecins, vétérinaires, chirurgiens, spécialistes des sciences sociales, architectes. Akademikerne a une offre pour les indépendants.

* Données fournies par les organisations. Source : www.lo.no, www.unio.no, www.ys.no, www.akademikerne.no, www.nsf.no.

Principales confédérations patronales

Organisation	Date de fondation	Nombre d'entreprises affiliées (approx.) *	Nombre de salariés représentés (approx.) *	Caractéristiques
Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) – Confédération des entreprises norvégiennes	1989	24 000	570 000	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 – Fédération des entreprises de Norvège	1990	20 000	210 000	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	220	220 000	Spekter organise des entreprises dont la majorité sont détenues à 100 % par l'État tels que les hôpitaux, le transport et la culture.
Staten – l'État		n/a	170 000	Association pour le secteur public au niveau de l'État.
KS – Association norvégienne des autorités locales et régionales		950	440 000	Association pour le secteur public au niveau municipal.

* Données fournies par les organisations. Source : www.nho.no, www.virke.no, www.spekter.no, www.ks.no.

entière car les travailleurs de la plateforme peuvent décider s'ils veulent être considérés comme des salariés ou des indépendants après avoir travaillé 100 heures pour la plateforme (Munkholm, Schjøler, 2018). Comme indiqué plus haut, la qualification juridique de la relation de travail devrait pourtant être du ressort du tribunal du travail.

Jesnes *et alii* (2019) identifient d'autres exemples de syndicats et de plateformes qui ont soit négocié des conventions collectives, soit inclus des travailleurs des plateformes dans des conventions collectives existantes. Les auteurs se demandent d'ailleurs si ces exemples ne contribueraient pas à l'émergence d'un « modèle nordique » des plateformes dans les pays scandinaves, ou s'ils ne sont que des exceptions.

Des initiatives pour organiser les travailleurs indépendants

La contestation du statut de salarié pose des défis non seulement aux travailleurs des plateformes, mais aussi aux organisations syndicales et d'employeurs. À l'instar des travailleurs indépendants, les travailleurs des plateformes n'ont pas accès à la négociation collective pour leurs salaires et leurs conditions de travail à cause du droit de la concurrence (puisque'ils sont considérés comme des entreprises). Récemment, de nouvelles décisions de justice au niveau européen (par exemple Irish Congress of Trade Unions vs Ireland) indiquent que les pigistes pourraient avoir plus de marges de manœuvre pour participer à la négociation collective qu'on ne le pensait jusqu'à présent. Mais ce point est toujours en discussion et est loin de constituer la norme (Jesnes *et al.*, 2019). Donc, si l'économie

des plateformes se développe, et que les indépendants ne peuvent pas négocier collectivement, cela peut poser un problème pour les relations professionnelles en Norvège où les négociations collectives sont centrales. Les syndicats s'adressent traditionnellement aux salariés et ont des difficultés à recruter des adhérents qui sont dans des relations d'emploi atypiques (Dølvik, Jesnes, 2017). Certains y parviennent toutefois mieux que d'autres : ainsi, les syndicats affiliés à Akademikerne sont traditionnellement plus ouverts pour organiser des indépendants que ceux affiliés à LO (encadré). Mais pour les syndicats qui n'ont pas l'habitude d'organiser des travailleurs indépendants, il est difficile de savoir ce qu'ils peuvent leur offrir. Les offres d'assurances et d'assistance juridique sont-elles suffisantes pour attirer les travailleurs indépendants et les inciter à se syndiquer ?

Certains syndicats traditionnels scandinaves ont quand même modifié leurs stratégies pour accueillir des travailleurs indépendants, y compris des travailleurs des plateformes. La Confédération des syndicats de Norvège (LO) a lancé notamment l'initiative « LO indépendant » en septembre 2018, ce qui constitue une nouvelle direction pour elle ¹⁴. Quelques-uns des syndicats affiliés à LO organisent des travailleurs indépendants depuis longtemps, mais la confédération n'a pas encore défini de stratégie pour les recruter. L'initiative implique des assurances de meilleure qualité pour ces travailleurs, ainsi qu'un accès à des conseils juridiques spécialisés pour l'établissement des contrats, etc. Étant donné que les législations nationales et européenne sur la concurrence pourraient empêcher les travailleurs

14. <https://www.lo.no/Om-LO/Artikler-om-LO/LO-Selvstendig/>.

indépendants de fixer le prix de leurs services, LO et les syndicats affiliés ne seront pas en mesure de négocier des conventions collectives pour ce groupe de travailleurs.

Les syndicats qui ont une tradition plus ancienne d'organisation des travailleurs indépendants, comme Akademikerne, ont en général une vision plus positive de l'économie des plateformes et des opportunités qu'elle présente pour ces derniers, notamment pour trouver des missions et atteindre de nouveaux clients. Cela est aussi lié au fait que les syndicats qui y sont affiliés organisent des travailleurs hautement qualifiés, qui peuvent obtenir un complément de revenus *via* les plateformes. Ces syndicats essayent ainsi d'identifier comment l'économie des plateformes peut croître d'une manière durable¹⁵. Et comment attirer les travailleurs indépendants et des plateformes.

Demande de clarification de la notion générale de « salarié »

Le travail pour les plateformes n'est pas la seule forme d'emploi qui remette en cause la norme de l'emploi permanent (Jesnes, 2016). Mais il s'agit de la forme d'emploi atypique apparue le plus récemment en Norvège et ailleurs. Après la publication du rapport sur la *sharing economy* (NOU, 2017:4), les quatre principales organisations syndicales en Norvège (LO, Unio, YS et Akademikerne) ont envoyé une lettre au

gouvernement pour demander une meilleure définition du statut de salarié¹⁶. Ils ont ainsi revendiqué le développement d'un dialogue social sur le sujet. Le gouvernement a répondu en déclarant que la question pourrait être examinée par le Conseil tripartite de la vie professionnelle et des retraites¹⁷.

Même si la norme est l'emploi permanent, ce dernier n'est pas défini par le Code du travail. En raison du caractère récurrent des questions posées par cette absence de définition, et qui ne se posent pas à la seule économie des plateformes, le Parlement (Storting) a adopté des amendements au Code du travail, entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2019¹⁸. Le terme d'« emploi permanent » est désormais défini comme « continu » et « à durée indéterminée ». Bien que l'émergence du travail pour les plateformes ne soit pas la raison principale de ce changement¹⁹, elle n'en a pas moins constitué une raison supplémentaire de mieux définir le statut de salarié. Les amendements pourraient affecter et limiter le développement du travail pour les plateformes autant que d'autres formes d'emploi atypiques en Norvège. Cependant, il est encore tôt pour mesurer les effets de cet ajustement au Code du travail. Cette stratégie renvoie à ce que Johnston et Land-Kazlauskas (2018:4) ont identifié comme une incitation à la réforme juridique et réglementaire afin de promouvoir les droits des travailleurs atypiques.

15. I. Øygard Haavardsholm, « Plattformøkonomien – det onde eller et gode? », *Akademikerne*, 19. februar, 2019, <https://akademikerne.no/2019/plattformokonomien-det-onde-eller-et-gode>.

16. « Behov for trepartssamarbeid om delingsøkonomien », LO, 6. februar 2017, <https://goo.gl/AExP3X>.

17. « Trepertssamarbeid om delingsøkonomien », Regjeringen, 6. juni 2017, <https://goo.gl/gFKCYG>

18. <https://goo.gl/DQ9Wxb>.

19. Ce changement est surtout dû à l'usage répandu des contrats « *no pay between assignments* » dans le BTP.

**La lutte des syndicats
et des employeurs des secteurs
traditionnels contre Uber**

Le rapport du comité sur la « *sharing economy* » a proposé la déréglementation du secteur des taxis en Norvège (NOU 2017:4). Cela a été compris comme une invitation faite à Uber de se développer. L'association de taxis est fortement opposée à cette proposition. L'association patronale, qui organise Uber et d'autres plateformes, l'a en revanche favorablement accueillie (Dølvik, Jesnes, 2017). Le gouvernement a pris du temps pour répondre, et Uber Pop a été interdit à Oslo après que les chauffeurs eurent reçu plusieurs amendes. Toutefois, à l'automne 2018, le gouvernement a proposé de déréglementer le secteur des taxis de façon à ce qu'Uber puisse à nouveau opérer en Norvège. L'association des taxis et les syndicats des chauffeurs ont largement protesté contre cette proposition, actuellement en discussion entre les partenaires sociaux et d'autres acteurs comme l'autorité de la concurrence et les comités (Oppegaard *et al.*, 2019).

Conclusion

Les relations professionnelles et le système de négociation collective en Norvège font montre d'une grande stabilité, ce qui rend la question de l'impact des plateformes sur le marché du travail particulièrement intéressante. Si l'on s'attend à une croissance de l'économie collaborative, elle n'a connu jusqu'à présent qu'un développement marginal en Norvège ou dans les autres pays scandinaves, comme cela a été souligné. On peut donc se demander si c'est la robustesse du système de relations professionnelles qui freine son développement, et si cette dynamique est amenée à se

poursuivre ou pas (Dølvik, Jesnes, 2017 ; Jesnes, 2019). Mais il n'est pas non plus certain que cette forme d'activité offre une alternative au travail permanent qui est la norme d'emploi la plus largement diffusée dans l'économie norvégienne.

On peut noter que les plateformes existantes en Norvège se sont développées dans des secteurs où le taux de syndicalisation est faible et où le travail indépendant est répandu. De plus, les relations de travail dans l'économie des plateformes sont maintenues dans un flou juridique certain. Il s'agit là de deux défis pour les secteurs du marché du travail norvégien moins organisés.

Les syndicats, en réaction à « l'ubérisation du travail », ont choisi dans les pays scandinaves de repenser leurs stratégies vis-à-vis des travailleurs indépendants. Ainsi, la plus grande centrale syndicale norvégienne (LO) a revu sa stratégie pour organiser les travailleurs des plateformes et accueillir les travailleurs indépendants. Dans les autres pays scandinaves, des conventions collectives ont été conclues pour les travailleurs des plateformes. Dans ce contexte, les syndicats en Norvège ont aussi cherché à peser sur le gouvernement, plutôt favorable au développement de l'économie des plateformes, pour mieux définir le statut de salarié et lutter contre la plateforme Uber.

Les organisations d'employeurs sont plutôt favorables à l'économie des plateformes, mais dans les secteurs les plus affectés, comme les taxis et l'hôtellerie, il y a des affrontements entre les organisations traditionnelles qui organisent les taxis et celle qui représente les plateformes. Les premières accusent ces nouvelles plateformes de concurrence déloyale.

Il reste à voir si l'économie des plateformes se développera d'une manière différente en Norvège, compte tenu des

spécificités de son système de relations professionnelles, que par exemple en France, où le taux de chômage est beaucoup plus élevé et où les acteurs syndicaux sont moins puissants.

Sources :

Alsos K., Jesnes K., Øistad B.S., Nesheim T. (2017), « Når sjefen er en app », *Fafo-rapport*, n° 2017:41, <https://goo.gl/7zyd27>.

Berg J. (2016), « Income Security in the On-demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers », *Conditions of Work and Employment Series*, n° 74, ILO, Geneva, <https://goo.gl/wYB2bC>.

Codagnone C., Abadie F., Biagi F. (2016), « The Future of Work in the "Sharing Economy": Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation? », *JRC Science and Policy Report*, European Commission, Joint Research Centre Institute for Prospective Technological Studies.

Dablanc L. (2018), « Quelle protection pour les livreurs indépendants ? Réflexions après un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation », *Terra Nova*, 17 décembre, <https://goo.gl/Qh6VCZ>.

De Stefano V. (2016), « The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the "Gig-Economy" », *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, n° 3, p. 471-504, <https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602>.

Dølvik J.E., Jesnes K. (2017), *Nordic Labour Markets and the Sharing Economy*, Report from a Pilot Project, <https://doi.org/10.6027/TN2017-508>.

Farrell D., Greig F. (2016), *Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy. Big Data on Income Volatility*, JP Morgan Chase & Co Institute, February, <https://goo.gl/qYLt5s>.

Galière S. (2018), « De l'économie collaborative à "l'ubérisation" du travail : les plateformes numériques comme outils de gestion des ressources humaines », *@GRH*, vol. 27, n° 2, p. 37-56, <https://doi.org/10.3917/grh.182.0037>.

Hotvedt M.J. (2018), « The Contract-of-employment Test Renewed. A Scandinavian Approach to Platform Work », *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, vol. 7, n° 1-2, p. 56-74, <https://doi.org/10.20318/sllerj.2018.4436>.

Howcroft D., Bergvall-Kåreborn B. (2019), « A Typology of Crowdwork Platforms », *Work, Employment and Society*, vol. 33, n° 1, p. 21-38, <https://doi.org/10.1177/0950017018760136>.

Ilse A., Madsen L.W. (2017), « Digitalisering af arbejdsmarkedet: Danskernes erfaring med digital automatisering og digitale platforme », *FAOS Forskningsnotat*, n° 157, September, <https://goo.gl/BLQps7>.

Jesnes K. (2016), « Norvège : modification des règles du contrat de travail temporaire : une rupture avec la tradition de compromis entre gouvernement et syndicats ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 154, juin, p. 30-41, <https://goo.gl/2tTYKJ>.

Jesnes K. (2019), « Employment Models of Platform Companies in Norway: A Distinctive Approach? », *Nordic Journal of Working Life Studies*, Forthcoming.

Jesnes K., Ilse A., Hotvedt M.J. (2019), « Collective Agreements for Platform Workers? Examples from the Nordic countries », *Nordic Future of Work*, Brief 3.

Kalleberg A.L. (2000), « Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work », *Annual Review of Sociology*, vol. 26, n° 1, p. 341-365, <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.341>.

Kilhoffer Z., Lenaerts K., Beblavý M. (2017), « The Platform Economy and Industrial Relations: Applying the Old Framework to the New Reality », *Research Report*, n° 2017/12, CEPS, Brussels, August, https://www.ceps.eu/system/files/RR2017-12_PlatformEconomyAndIR.pdf.

Lee M.K., Kusbit D., Metsky E., Dabbish L. (2015), « Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management of Human Workers », Conference Paper published in Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems, CHI'15, <https://doi.org/10.1145/2702123.2702548>.

Montel O. (2017), « L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques », *Document d'études*, n° 213, Dares, Paris, août, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/de_2013_economie_collaborative.pdf.

Munkholm N.V., Schjøler C.H. (2018), « Platform Work and the Danish Model – Legal Perspectives », *Nordic Journal of Commercial Law*, n° 1, p. 116-145, <https://doi.org/10.5278/ojs.njcl.v0i1.2487>.

- Nergaard K. (2018a), « Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Sluttrapport », *Fafo-rapport*, n° 2018:38, <https://goo.gl/JwsUfV>.
- Nergaard K. (2018b), « Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017 », *Fafo-notat*, n° 2018:20, <https://goo.gl/q4fsRM>.
- NOU 2017:4, *Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer*, <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2017-4/id2537495/>
- Oppegaard S.M.N., Ilsøe A., Jesnes K., Rolandsson B., Saloniemi A. (2019), « Uber in the Nordic Countries: Challenges and Adjustments », *Fafo-brief*, Forthcoming, March.
- Pongratz H.J. (2018), « Of Crowds and Talents: Discursive Constructions of Global Online Labour », *New Technology, Work and Employment*, vol. 33, n° 1, p. 58-73, <https://doi.org/10.1111/ntwe.12104>.
- Prassl J. (2018), *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford, Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198797012.001.0001>.
- Rasmussen E. (2019), « Nonstandard Employment in the Nordics – Toward Precarious Work? », *Nordic Journal of Working Life Studies*, à paraître.
- SOU 2017:24, *Ett arbetsliv i förändring: hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?*, Stockholm, Wolters Kluwer, <https://goo.gl/sdbVvV>.
- Srnicek N. (2017), *Platform Capitalism*, Cambridge/Malden, Polity Press.
- Stewart A., Stanford J. (2017), « Regulating Work in the Gig Economy: What Are the Options? », *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 28, n° 3, p. 420-437, <https://doi.org/10.1177/1035304617722461>.
- Wood A.J., Graham M., Lehdonvirta V., Hjorth I. (2019), « Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy », *Work, Employment and Society*, vol. 33, n° 1, p. 56-75, <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>.