

L'indemnisation du chômage en Norvège



Janvier 2025

RÉSUMÉ¹

En Norvège, l'assurance chômage fait partie du régime de protection sociale obligatoire, financé par les cotisations sociales des salariés et des employeurs, et par une subvention de l'État. Depuis 2010, la NAV (Administration du travail et de la protection sociale) gère le système norvégien d'assurance chômage et le Service public de l'emploi (SPE). Elle est l'une des directions du ministère du Travail et de l'Inclusion sociale et est issue de la fusion de l'assurance sociale, des services sociaux municipaux et de l'agence nationale pour l'emploi.

L'assurance chômage couvre les travailleurs salariés et les pêcheurs, y compris les pêcheurs indépendants. Les autres travailleurs indépendants ne sont pas couverts par le régime général d'assurance chômage et doivent souscrire une assurance privée pour se protéger en cas de perte d'activité.

La Norvège présente des caractéristiques singulières s'agissant de l'accès à l'assurance chômage, dans la mesure où il est essentiellement conditionné par une diminution significative du niveau d'activité. Pour percevoir l'indemnité de chômage, le travailleur doit, d'une part, avoir vu son temps de travail total réduit d'au moins 50% et son revenu diminuer en raison d'un chômage involontaire ou non et, d'autre part, avoir perçu un revenu professionnel minimum.

L'indemnisation est accordée pour une durée d'un ou deux ans, selon le niveau de rémunération perçue au cours des 12 ou 36 derniers mois précédant la perte d'emploi ou la réduction du temps de travail.

SOMMAIRE

1. Norvège : l'emploi et le marché du travail en chiffres
2. Un marché du travail toujours dynamique
3. Présentation générale du système norvégien
4. Service public de l'emploi : un système intégré
5. Un financement commun à toute la protection sociale
6. Gouvernance de l'assurance chômage
7. Principaux paramètres de l'indemnisation (travailleurs salariés)

¹ L'Unédic s'efforce de diffuser des informations exactes et à jour et corrigera, dans la mesure du possible, les erreurs qui lui seront signalées. Toutefois, elle ne peut en aucun cas être tenue responsable de l'utilisation et de l'interprétation de l'information contenue dans cette publication (rédaction achevée en novembre 2024).

1. NORVÈGE : L'EMPLOI ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN CHIFFRES

	Norvège	France	Union Européenne
Population totale ²	5 550 203 hab.	68 401 997 hab.	449 206 579 hab.
Taux d'activité ³	80,4%	73,9%	75,0%
Taux d'emploi ⁴	77,4%	68,4%	70,4%
Taux d'emploi des seniors (55-64 ans)	73,8%	58,4%	63,9%
Taux d'emploi des jeunes (15-24 ans)	58,5%	35,2%	35,2%
Taux d'emploi temporaire ⁵	8,0%	15,5%	13,4%
Taux d'emploi à temps partiel	24,2%	16,6%	17,8%
Taux d'emploi à temps partiel des femmes	33,5%	25,8%	28,5%
Salaire horaire minimum légal	–	11,65 €	–
Revenu net médian ⁶	28 525	20 553	18 785
Taux de chômage ⁷	3,7%	7,4%	6,1%
Taux de chômage des jeunes (15-24 ans)	11,0%	17,2%	14,5%
Part de chômage de longue durée ⁸	13,0%	24,4%	35,2%
Part de chômage de longue durée des seniors (55-64 ans) ⁹	–	44,4%	50,9%

Source : données Eurostat pour l'année 2023 ; population âgée de 15 ans à 64 ans, sauf mention contraire

² Au 1^{er} janvier 2024.

³ Nombre d'actifs (occupés et demandeurs d'emploi) rapporté à la population d'un groupe d'âge donné.

⁴ Nombre de personnes occupées rapporté à la population d'un groupe d'âge donné.

⁵ Part des personnes occupant un emploi temporaire (resp. à temps partiel) parmi les personnes en emploi.

⁶ Hors retraites, avant transferts sociaux, en PPS (pouvoir d'achat standard). Cet indicateur permet de comparer les niveaux de vie médians issus essentiellement des revenus d'activité, avant application des mécanismes de redistribution.

⁷ Part des demandeurs d'emploi dans la population active, pour un groupe d'âge donné.

⁸ Part des personnes au chômage, sans aucune activité, depuis plus d'un an, parmi l'ensemble des personnes au chômage sans aucune activité.

⁹ Part des seniors au chômage, sans aucune activité, depuis plus d'un an, parmi l'ensemble des seniors au chômage sans aucune activité.

2. UN MARCHÉ DU TRAVAIL TOUJOURS DYNAMIQUE

Parmi les pays de l'OCDE, la Norvège se caractérise par une prospérité persistante, qui doit beaucoup à ses immenses ressources énergétiques. C'est également l'une des économies les plus égalitaires de l'OCDE en raison de son taux d'activité élevé et d'une distribution des salaires resserrée. Le marché du travail norvégien présente ainsi de très bonnes performances, avec l'un des taux de chômage les plus faibles parmi les Etats membres de l'OCDE et des taux d'emploi élevés, pour les hommes comme pour les femmes, pour les jeunes comme pour les travailleurs expérimentés. Le chômage, qui avait chuté rapidement dans le sillage de la reprise postpandémique, remonte légèrement depuis 2022, mais à partir d'un niveau plancher de 3,2%, très inférieur à la moyenne de l'Union européenne. Après avoir décliné au cours de la dernière décennie, puis connu une forte augmentation à la suite de la pandémie, le taux d'activité demeure élevé, à plus de 80%.

Dans un pays où le taux de syndicalisation avoisine 50% et l'abondance des ressources financières n'occulte pas la nécessité de les préserver sainement, les négociations salariales collectives se caractérisent par la modération des augmentations salariales. S'y incarne la puissante maturité du tripartisme en Norvège, caractérisé par un consensus large autour de la nécessité de maintenir un degré élevé de coordination en matière salariale et, en période d'inflation plus élevée, de donner davantage de poids aux négociations collectives sectorielles nationales qu'au niveau de chaque entreprise. Il en résulte un plus grand resserrement des salaires, source de moindres inégalités salariales, tant entre secteurs d'activité qu'au sein des hiérarchies d'entreprises et entre hommes et femmes. Le développement économique du pays s'appuie également sur une main d'œuvre hautement qualifiée et incitée à la mobilité géographique, notamment parce que les demandeurs d'emploi ont l'obligation d'accepter tout poste, n'importe où en Norvège.

Source de prospérité, l'exploitation des ressources énergétiques dont dispose la Norvège induit également une forte dépendance économique à ce secteur, plus marquée dans certaines régions et aux conséquences rapidement visibles en cas d'importante volatilité des prix de l'énergie. Ainsi, la baisse des prix du pétrole en 2014 a conduit à un accroissement significatif du taux de chômage, passé en deux ans de 3,5% à 4,7%.

La Norvège est aussi confrontée à des pénuries de main d'œuvre persistantes dans les secteurs techniques et de la santé. Le taux d'emploi diminue tendanciellement en raison du vieillissement de la population, cependant moins marqué que dans la plupart des pays de l'OCDE. L'absentéisme des salariés pour cause de maladie et le taux élevé d'invalidité pèsent fortement sur le système de protection sociale.

En termes de protection de l'emploi et de régulation salariale, il n'existe pas de salaire minimum légal en Norvège. Néanmoins, certaines branches d'activité ont pu en définir à la suite de négociations collectives sectorielles.

Le taux d'emploi temporaire est particulièrement faible en Norvège (presque moitié moindre du taux observé en France). La loi encadre en effet fortement le recours aux contrats courts : s'ils sont conclus sans raison valable, leur durée ne peut excéder un an et ils ne doivent concerner au maximum que 15% des effectifs totaux de l'entreprise (et pas plus d'un salarié dans les entreprises de 14 salariés au plus). Si le contrat n'est pas renouvelé à son terme, l'employeur ne peut pas recruter un autre salarié au titre d'un contrat temporaire pendant 12 mois.

En revanche, le travail à temps partiel est particulièrement développé en Norvège : se situant 6 points au-dessus de la moyenne européenne, il concerne près du quart des salariés et singulièrement le tiers des femmes. Bien qu'un certain nombre de mesures aient été mises en œuvre ces dernières années pour augmenter la proportion de travailleurs à temps plein, le travail à temps partiel est encore très répandu dans certains secteurs et métiers tels que la santé et le soin, où les femmes sont surreprésentées.

3. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU SYSTÈME NORVÉGIEN

Le régime norvégien de protection sociale est de type universel à adhésion obligatoire : toute la population est couverte. Pour les personnes exerçant une activité professionnelle, des indemnités compensent partiellement la perte de revenu due à la maladie, l'invalidité ou l'âge. Les travailleurs salariés se distinguent des non salariés par leur couverture contre le chômage et l'obligation d'être assuré contre les accidents du travail (assurance facultative pour les travailleurs indépendants).

Il n'en a pas toujours été ainsi, la Norvège ayant été l'un des premiers pays au monde à instituer un système public national de protection contre le risque de chômage fondé sur l'adhésion volontaire à des caisses de chômage liées aux syndicats de salariés.

Premier pays nordique à avoir adopté une législation nationale sur l'assurance chômage, en 1906, fondée sur le modèle de Gand¹⁰, la Norvège est aussi le seul pays scandinave à avoir par la suite abandonné ce modèle pour mettre en place un système d'assurance chômage obligatoire. Au début du XX^{ème} siècle, l'État s'est appuyé sur le cadre existant des caisses syndicales pour simplement subventionner les allocations, à hauteur de 25% des dépenses, un niveau jugé trop faible par rapport à la perte d'autonomie syndicale qui en était la contrepartie (obligation de s'ouvrir aux travailleurs non syndiqués ou de séparer les caisses de grève des caisses de chômage).

L'aggravation de la situation économique dans les années 20 et la montée du chômage, combinées avec la faible efficacité d'un système d'assurance fondé sur l'adhésion volontaire, ont conduit le gouvernement social-démocrate à l'abolir, en 1938, et à lui substituer un système d'assurance obligatoire qui a permis de multiplier par dix la couverture assurantielle.

En 1949, le système est donc devenu universel, avec son élargissement aux travailleurs agricoles notamment. Il a ensuite été incorporé en tant que branche de la sécurité sociale (Régime d'Assurance National) en 1971, au même titre que l'assurance maladie et les accidents du travail, marquant ainsi la transition vers un système totalement intégré de divers régimes d'assurance à couverture universelle.

4. SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI : UN SYSTÈME INTÉGRÉ

Depuis 2010, la NAV (Administration du travail et de la protection sociale, à l'origine *Ny arbeids- og velferdsforvaltning*) gère le système norvégien d'assurance chômage. Elle est l'une des directions du Ministère du travail et de la protection sociale et est issue de la fusion de l'administration norvégienne de la sécurité sociale (en charge de l'assurance retraite, de l'assurance maladie, des prestations familiales, ...), des services sociaux municipaux et de l'agence nationale pour l'emploi.

La NAV représente à elle seule un tiers du budget de l'État et agit, sous la forme de guichets uniques, au bénéfice de plus de la moitié de la population. Elle est chargée de mettre en œuvre les politiques du marché du travail et de la sécurité sociale (à l'exception des prestations en nature de l'assurance maladie) en Norvège. Elle fournit des services qui aident le plus grand nombre de personnes possible à trouver un emploi et gère en même temps des régimes qui contribuent à la sécurité économique et sociale et à une société inclusive. Son budget est partie intégrante du budget de l'État voté par le Parlement.

¹⁰ Tous les pays nordiques ont suivi le « modèle de Gand », appelé ainsi car c'est dans cette ville qu'a été mis en œuvre pour la première fois, en 1901, un dispositif d'assurance volontaire à des caisses d'assurance chômage dépendantes des syndicats et partiellement subventionné par l'État. En France, un tel système a été mis en place au niveau national en 1905.

Responsable du versement d'une soixantaine d'allocations, dont les allocations chômage et l'aide au retour à l'emploi, la NAV comprend 4 départements dont l'un, s'apparentant au SPE, a la charge du conseil et de l'accompagnement vers l'emploi et propose des services pour promouvoir l'emploi adapté et l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

ORGANISATION INSTITUTIONNELLE DE LA PROTECTION SOCIALE ET DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI



La NAV s'organise autour de 12 directions régionales, dont le rôle est de suivre, coordonner et accompagner les agences locales du territoire, tout en hébergeant les services spécialisés. 259 agences locales offrent l'ensemble des services de sécurité sociale et un accompagnement de premier niveau vers l'emploi : conseils sur l'emploi, connaissance du marché du travail, centres de soutien sur le lieu de travail. Les personnes confrontées à une situation particulière au regard de l'emploi peuvent se voir proposer des services complémentaires :

- des bureaux d'accompagnement vers l'emploi (un par comté) proposent des services adaptés aux personnes connaissant des problèmes de santé, psychologiques ou sociaux ; ou encore souffrant de TMS ou de difficultés de littératie ;
- des centres de ressources et de compétences pour une vie professionnelle inclusive (un par comté) aident les entreprises à atteindre les objectifs de l'accord sur la vie professionnelle inclusive, c'est-à-dire à réduire les absences pour cause de maladie et à recruter et retenir les employés ayant une capacité fonctionnelle réduite et les personnes issues de l'immigration.

Pour bénéficier de services adaptés à sa situation et à ses besoins, ainsi que de l'allocation chômage le cas échéant, chaque demandeur d'emploi doit s'inscrire en ligne avec une identification électronique. La NAV procède ensuite au profilage du demandeur d'emploi et évalue les besoins en se basant sur son âge, ses expériences professionnelles, son niveau d'éducation et les problématiques rencontrées. La plupart des demandeurs d'emploi sont orientés vers un accompagnement « effort standard » leur laissant une grande autonomie dans la recherche d'emploi et leur donnant accès à des services généraux du SPE (bilan de compétences, accès à la formation, recherche en ligne, etc.). En cas de besoin, il est possible de bénéficier d'un accompagnement renforcé de la NAV dans le cadre « d'efforts spécifiques à la situation » qui impliquent un suivi plus rapproché.

Le demandeur d'emploi reçoit son allocation toutes les deux semaines et est donc tenu de s'actualiser tous les 14 jours en envoyant un bulletin par le biais de son espace personnel. Le non-respect de cette exigence peut conduire à une radiation du registre d'inscription des demandeurs d'emploi et à reprendre depuis le début toute la procédure d'inscription et de calcul de son indemnité.

Au sein de la vaste offre de services proposée par le SPE figurent quelques éléments singuliers :

- l'accent mis sur l'accompagnement des jeunes, avec la mise en place en 2023 d'une Garantie pour la Jeunesse (*youth guarantee*), pour renforcer le suivi individuel des jeunes âgés de 16 à 30 ans qui ne se trouvent ni en emploi, ni en études, ni en formation, à travers des contacts réguliers avec un conseiller personnel de la NAV autour des possibilités de formation et des opportunités sur le marché du travail ;
- l'action en faveur de l'insertion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap : accompagnement dans les démarches administratives, facilitation pour aménager un poste professionnel, etc. À la suite du profilage, les personnes en situation de handicap et ayant des capacités de travail limitées en raison de problèmes de santé sont orientées vers un accompagnement « efforts spécialement adaptés ». Une évaluation des capacités de travail et des besoins d'aménagement de poste est alors proposée. Au-delà des mesures classiques d'accompagnement, le demandeur d'emploi en situation de handicap peut bénéficier de mesures d'insertion dans le cadre de son accompagnement : programmes de qualification, formations de préparation au travail.

Les participants à des dispositifs d'emploi proposés par le SPE peuvent percevoir une allocation d'emploi qui ne peut être cumulée avec l'allocation chômage.

5. UN FINANCEMENT COMMUN À TOUTE LA PROTECTION SOCIALE

L'ensemble de la protection sociale norvégienne, dont fait partie le régime d'assurance chômage, est financée exclusivement par les cotisations sociales salariales et patronales, auxquelles s'ajoutent des subventions de l'État afin d'assurer l'équilibre général du système.

Les cotisations salariales sont calculées selon un barème, par application d'un pourcentage aux revenus bruts perçus (y compris revenus de remplacement), sans plafond, pour les salariés comme pour les travailleurs indépendants.

Les salariés (ainsi que les pêcheurs indépendants et les personnes gardant des enfants à leur domicile) versent une cotisation globale correspondant à 7,8% de leur salaire brut, tandis que les autres travailleurs indépendants contribuent à hauteur de 11% de leur revenu professionnel.

La cotisation salariale ou issue d'une activité non salariée n'est pas due lorsque le revenu annuel est inférieur à 69 650 NOK (6 000 €). Lorsqu'elle est applicable, son montant ne doit pas représenter plus de 25% de la part du revenu excédant 6 000 €. Il n'existe pas de plafond de revenus.

Le taux de la cotisation patronale est, en principe, fixé à 14,1%. Toutefois, il existe une modulation sectorielle et géographique de ce taux : les employeurs de certains secteurs d'activité situés dans certaines régions bénéficient de taux réduits (10,6% / 7,9% / 6,4% / 5,1% / 0%)¹¹. Le taux moyen pondéré s'établit à environ 13%.

Depuis 2023, les employeurs doivent s'acquitter d'une taxe supplémentaire et temporaire sur la partie des salaires excédant un niveau plafond. En 2024, elle s'élève à 5% de la partie des salaires supérieure à 850 000 couronnes norvégiennes (environ 73 000 €).

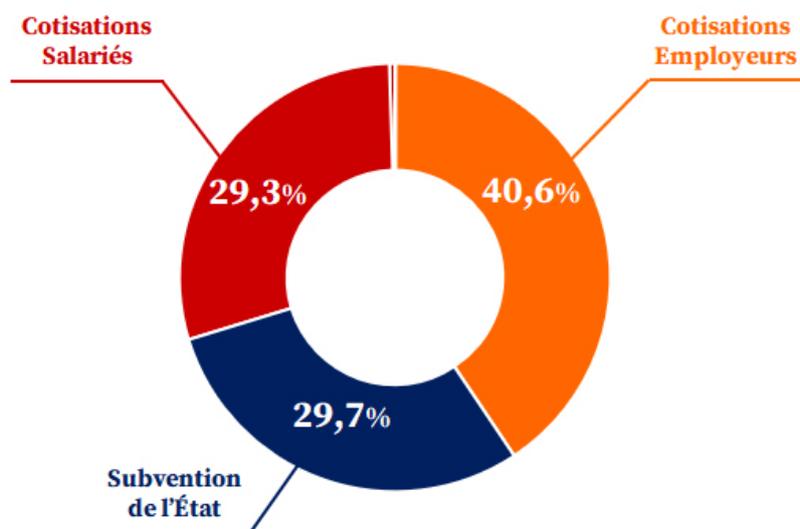
¹¹ L'existence de taux régionaux différenciés répond à la volonté de l'État norvégien d'assurer une redistribution des ressources entre les régions davantage urbanisées et à fort dynamisme économique et les régions reculées où la densité de population est très faible. L'objectif est d'y promouvoir l'activité économique, l'emploi, le maintien de la population et la présence des services publics au niveau des normes nationales.

TAUX DES COTISATIONS SOCIALES EN FONCTION DU NIVEAU DE SALAIRE

Salaire annuel	Cotisations salariales		Cotisations patronales
	Salariés	Indépendants	
< 6 000 €	0%	0%	0% - 14,1% (moyenne 13%)
6 000 € - 8 720 €	Progressif jusqu'à 7,8%	Progressif jusqu'à 11%	
8 720 € - 10 700 €	7,8%	11%	
10 700 € - 73 000 €			
> 73 000 €			0% - 14,1% (moyenne 13%) + 5% sur l'excédent de 73 000 €

En 2023, les dépenses sociales de la NAV se sont établies à environ 53 milliards d'euros, dont 49% pour les pensions de retraite, 19% pour les pensions d'invalidité et 1,7% pour les allocations chômage (versées à près de 37 000 bénéficiaires en 2023 pour 64 000 demandeurs d'emploi).

FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE



6. GOUVERNANCE DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

Le régime d'assurance chômage norvégien est une branche de la NAV, laquelle relève du ministère du Travail et de l'Inclusion sociale.

La revue de littérature ne fait pas apparaître d'association formelle des partenaires sociaux en matière de fixation des règles de l'assurance chômage. Ils peuvent être consultés et formuler des propositions, mais de façon non institutionnalisée, et souvent à leur demande. La perception d'un degré élevé d'influence prédomine néanmoins (comme en 2009 où les partenaires sociaux ont conduit le gouvernement norvégien à assouplir les critères d'éligibilité à l'assurance chômage et à étendre la durée de perception et la couverture).

Le rôle des partenaires sociaux apparaît plus clairement dans l'élaboration de politiques publiques. Ainsi, l'accord pour un environnement de travail plus inclusif, signé entre l'État et les partenaires sociaux en 2001 puis reconduit en 2018, matérialise l'effort conjoint pour réduire les absences pour maladie et renforcer l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

7. PRINCIPAUX PARAMÈTRES DE L'INDEMNISATION (TRAVAILLEURS SALARIÉS)

Bénéficiaires

En Norvège, peuvent prétendre aux prestations de l'assurance chômage :

- les travailleurs salariés
- les pêcheurs (y compris lorsqu'ils sont indépendants)

L'affiliation au régime national d'assurance est la condition *sine qua non* de prise en charge par la protection sociale.

Il n'existe pas de possibilité d'assurance volontaire.

Les autres travailleurs indépendants (freelances, entrepreneurs, etc.) ne sont pas couverts par le régime général d'assurance chômage et doivent souscrire à une assurance privée pour se protéger en cas de perte d'activité.

Ils peuvent cependant accéder à certains mécanismes de soutien dans des situations particulières, comme en cas de faillite ou de perte de contrat.

Conditions d'attribution

Si en Norvège, comme dans la plupart des pays, la loi indique que l'objectif du régime d'assurance chômage est de compenser la perte de revenus professionnels en cas de chômage, **elle se distingue toutefois par une approche extensive car elle ne requiert pas nécessairement une situation de privation totale d'emploi (rupture du contrat de travail) pour justifier son intervention.**

Ainsi, les salariés privés d'emploi (rupture du contrat de travail) et les salariés (ou pêcheurs) dont l'emploi est maintenu mais qui connaissent une baisse significative de leurs revenus professionnels, sont considérés au même titre comme demandeurs d'emploi et peuvent être éligibles aux prestations de chômage.

Pour percevoir l'indemnité de chômage, deux conditions d'accès majeures –mais singulières parmi l'ensemble des réglementations d'assurance chômage– doivent être remplies :

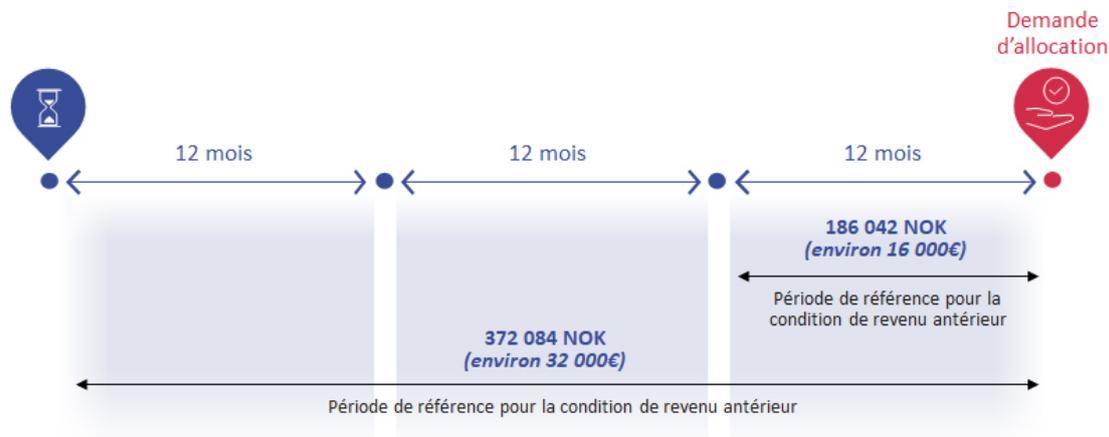
- avoir vu son temps de travail total antérieur réduit d'au moins 50% et connaître une perte de revenu en raison d'un chômage involontaire ou non ;

Pour les personnes qui cumulent plusieurs emplois, c'est le total cumulé des heures travaillées qui doit avoir diminué d'au moins 50%. Pour les pêcheurs, la condition est réduite à 40% de perte de temps de travail.

Ce volume horaire est calculé en se fondant sur la quantité de travail antérieure à l'entrée au chômage complet ou partiel : soit les horaires habituels de travail déclarés pour les 6 mois précédents au moins, soit la moyenne des heures de travail déclarées au cours des 12 ou 36 mois précédents (selon le choix fait par la personne à l'inscription).

- avoir perçu un revenu professionnel minimum d'au moins 186 042 NOK (environ 16 000 €) au cours des 12 derniers mois civils échus, ou d'au moins 372 084 NOK (environ 32 000 €, correspondant à 3 fois le montant de base G) au cours des 36 derniers mois civils échus¹² ;

ÉLIGIBILITÉ CONDITIONNÉE PAR LA PERCEPTION ANTÉRIEURE D'UN REVENU PROFESSIONNEL MINIMUM



D'autres conditions, plus communes, sont également vérifiées lors de l'attribution de l'allocation :

- être âgé de moins de 67 ans ;
- être inscrit comme « véritable » demandeur d'emploi auprès du SPE (la demande d'allocation et l'inscription auprès du SPE se font au même moment) ;

Candidater à des emplois, se rendre à des entretiens d'embauche, maintenir son CV à jour, participer à des dispositifs en faveur de l'emploi tels que des formations, accepter tout type d'emploi n'importe où en Norvège¹³, être en mesure de commencer un nouveau travail à brève échéance, être suffisamment en bonne santé pour avoir une capacité de travail équivalente à au moins 50 % d'un travail à temps plein, fixé à 37,5 heures par semaine.

- vivre en Norvège ;
- être disponible participer à des mesures relatives au marché du travail ;
- ne pas exercer d'activité professionnelle au-delà de la moitié du volume horaire de travail habituel calculé.

¹² La réglementation sociale norvégienne comporte des montants et des seuils directement calculés en fonction d'un « montant de base » du système d'assurance nationale (*Grunnbeløpet*), souvent dénommé "G", dont la valeur est fixée par arrêté royal une fois par an avec une entrée en vigueur le 1^{er} mai. C'est le montant de base en vigueur au moment de la demande qui sert de base pour évaluer si la condition de revenu minimum est remplie (du 1^{er} mai 2024 au 30 avril 2025, la valeur de G est fixée à 124 028 NOK soit environ 10 665 €). Le niveau minimal de revenu pour être éligible à l'assurance chômage est ainsi de 1,5G au cours des 12 derniers mois ou de 3G au cours des 36 derniers mois .

¹³ Parmi les principales dérogations à ce principe figurent le fait d'avoir des problèmes de santé, d'être âgé de plus de 60 ans, de s'occuper d'un membre de la famille proche, d'avoir la charge d'un enfant de moins d'un an, de s'occuper seul ou avec un parent avec lequel on ne vit pas d'un enfant à l'école primaire ou ayant des besoins particuliers.

Montant d'allocation

Parmi les revenus pris en compte dans le calcul de l'allocation sont comptabilisés les salaires antérieurs (hors revenus d'indépendant) ainsi que les allocations parentales, de maternité ou les indemnités de maladie liées à la grossesse reçues en tant que salarié.

Le revenu de référence est celui perçu au cours des 12 ou 36 derniers mois calendaires échus précédant la date de la demande, en retenant la valeur moyenne annuelle la plus favorable.

Le revenu de référence ne peut dépasser un plafond annuel fixé à 6 fois le montant de base (711 720 NOK, soit environ 64 000 €).

Le montant de l'allocation est calculé en appliquant à ce revenu de référence un taux journalier de 0,24%. L'allocation est versée 5 jours par semaine, ce qui donne en général un taux de compensation de 62,4% du salaire antérieur (un an correspondant à 260 jours ouvrés).

Compte tenu du plafonnement du revenu de référence, le montant maximum d'allocations chômage qu'il est possible de percevoir chaque année est de 444 113 NOK (39 930 €)¹⁴.

Pour les demandeurs d'emploi ayant des enfants à charge, les indemnités de chômage sont majorées de 36 NOK (3€) par jour et par enfant à charge. En tout état de cause, l'allocation majorée ne peut excéder 90% du revenu de référence.

Par ailleurs, dès lors qu'un assuré a bénéficié d'au moins 8 semaines d'allocations au cours de l'année civile précédente, il peut percevoir un « pécule de vacances » dont le montant est égal à 9,5% des indemnités de chômage perçues au cours de la précédente année civile. Ce pécule n'est pas pris en compte dans le plafond d'allocations cité ci-dessus.

Le taux, le montant d'allocation, ses plafond et plancher annuels, ne varient pas en fonction de l'âge de l'assuré, ni de la durée de son emploi ou de la raison pour laquelle il se trouve au chômage.

TAUX DE REMPLACEMENT, MONTANTS MAXIMUM ET MINIMUM PAR AN

Taux de remplacement	Montant annuel	
	Maximum	Minimum
62,4%	39 930 €	6 654 €

Durée d'indemnisation

La durée d'indemnisation dépend du niveau de revenu professionnel annuel moyen, calculé sur les 12 ou les 36 derniers mois échus précédant la demande d'allocation, en retenant la valeur la plus favorable pour l'assuré :

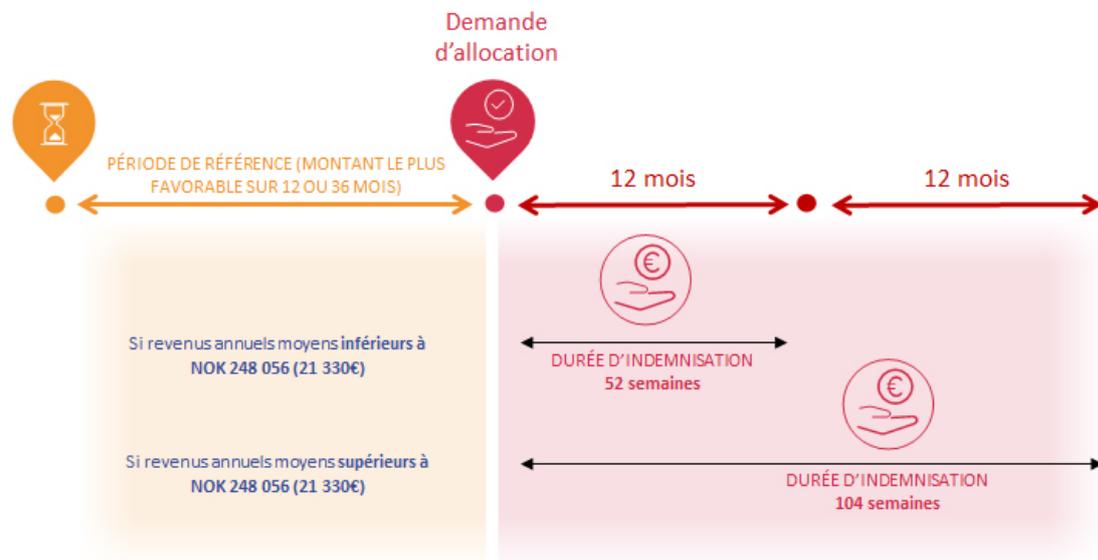
- elle est de deux ans (104 semaines) si le revenu professionnel annuel moyen est supérieur ou égal à un seuil fixé à 2 fois le montant de base, à savoir NOK 248 056 (21 330 €) ;
- elle se limite à un an (52 semaines) si le revenu issu de l'activité professionnelle est inférieur à ce seuil de NOK 248 056 (21 330 €).

Ces durées sont forfaitaires et ne sont susceptibles d'aucune variation.

Dans le cas d'une interruption (pour reprise d'emploi par exemple), le reliquat est conservé.

¹⁴ Ce montant correspond à une allocation journalière de 109 €, sur une base de 365 jours indemnisés par an.

DURÉE D'INDEMNISATION SELON LA MOYENNE ANNUELLE DES REVENUS SUR LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE



Point de départ et versement de l'allocation chômage

La réglementation norvégienne ne conditionnant pas l'accès au bénéfice de l'allocation de chômage à une situation de privation involontaire d'emploi, les salariés qui démissionnent sont, en principe, indemnisés dans les mêmes conditions que les autres demandeurs d'emploi. Toutefois, **les personnes qui ont volontairement quitté leur emploi précédent sans cause raisonnable voient le début de leur indemnisation reporté après un délai de carence de 18 semaines** ; ce délai tombe dans le cas d'une démission pour « cause raisonnable » documentée (problèmes de santé, harcèlement, ...)

Les allocations chômage sont versées toutes les deux semaines (14 jours), dès lors que le demandeur d'emploi effectue avant chaque échéance sa déclaration de statut d'emploi.

Une déclaration tardive donne lieu à un versement réduit. Si l'intervalle entre deux déclarations dépasse 20 jours, le versement de l'allocation est interrompu et il est nécessaire de reformuler une demande d'allocation.

Les personnes qui ne satisfont pas le statut de « véritable » demandeur d'emploi (notamment en lien avec les actes positifs de recherche d'emploi requis) sont susceptibles de subir une suspension de leur indemnisation chômage pendant 18 semaines. Si des manquements aux obligations se répètent dans un intervalle de 12 mois, le versement peut alors être suspendu pendant 26 semaines.

Cumul de l'allocation chômage et d'un revenu professionnel

Il est possible d'exercer une activité rémunérée tout en percevant l'allocation, mais cela entraîne une réduction à due proportion du montant des allocations chômage calculées sur 14 jours :

- si l'activité représente un volume horaire inférieur à la moitié du volume d'« heures de travail habituelles » (voir calcul ci-dessus), l'allocation chômage est réduite pour chaque heure mentionnée dans le formulaire d'inscription ;
- si, au cours d'une période de 14 jours, les horaires de travail dépassent la moitié des « heures de travail habituelles », la personne perd le droit aux allocations chômage pour la période de 14 jours concernée.

Une personne ayant droit à des allocations chômage qui crée une entreprise peut, après en avoir fait la demande auprès de NAV, percevoir des allocations chômage pour une période pouvant aller jusqu'à 12 mois.

Une personne qui trouve un emploi avant l'expiration de ses droits à l'assurance chômage peut « conserver » ses droits inutilisés pour de futures périodes de chômage. Cependant, si elle travaille pendant 12 mois de suite ou davantage, son droit aux allocations chômage sera réinitialisé.

Nouvelle ouverture de droit à l'allocation chômage

Lorsque le demandeur d'emploi a épuisé une période d'indemnisation complète (de 52 ou de 104 semaines), une nouvelle période d'allocation peut lui être accordée sous réserve que les conditions de revenus antérieurs soient à nouveau satisfaites. Toutefois, une même réduction de l'horaire de travail ne pouvant donner droit à des allocations chômage que pour une seule période complète d'indemnisation de 52 ou 104 semaines, la personne doit avoir subi une nouvelle réduction des heures de travail d'au moins 50 % pour avoir droit à des allocations chômage pour une nouvelle période.

Sources

- NAV : www.nav.no/dagpenger/en
- Législation norvégienne : lovdata.no/nav/rundskriv/r04-00
- CLEISS (Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale) www.cleiss.fr/docs/regimes/index.html
- MISSOC - Système d'Information Mutuelle sur la Protection Sociale www.missoc.org/?lang=fr
- Eurostat : bases LFS, LMP
- OCDE, TaxBen : www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-sub-issues/incomes-support-redistribution-and-work-incentives/TaxBEN-Norway-latest.pdf
- « *The Nordic model? Intra-Nordic diversities and policy changes in pensions, unemployment protection and health care* » (Kongshøj, K., Aalborg Universitet, CCWS Working Paper; No. 87, Vol. 2014). https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/207763334/87_2014_Kristian_Kongshoej.pdf
- « *Working-class strength by institutional design? Unionization, partisan politics and unemployment insurance systems, 1870-2010* » (Rasmussen, M. et Pontusson, HJ. In: Comparative political studies, 2017). <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:94906>
- « *Social partners' involvement in unemployment benefit regimes in Europe* » (Eurofound, 2013). https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn1206018s/tn1206018s.pdf



L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE EN NORVÈGE

Janvier 2025
Jean-Philippe Spector

Unédic
4, rue Traversière 75012 Paris
T. +33 1 44 87 64 00
unedic.org    