

**L'INFORMATION SUR LES  
CONVENTIONS COLLECTIVES  
EN SUEDE**

*Rapport présenté par :*

*L'Arbetslivsinstitutet, Petra Herzfeld Olsson*

*Et*

*L'Association pour le Développement de l'Université Européenne du Travail,  
Claude Emmanuel Triomphe*

*pour le compte de l'inspection générale des affaires sociales*

**Rapport IGAS n° 2003 088**

***Juillet 2003***

<u>1. Introduction</u>	3
<u>2. Les relations industrielles</u>	3
<u>2.1. Structure des syndicats et des organisations patronales</u>	3
<u>2.1.1 Les syndicats</u>	3
<u>2.1.2 Les organisations patronales</u>	8
<u>2.2 La position hiérarchique de la convention collective dans le cadre de la loi</u>	11
<u>2.3 Les différents niveaux de négociations et leurs interconnexions</u>	14
<u>2.4 Existe-t-il une autorité de surveillance du secteur public ?</u>	15
<u>2.5 Chiffres et tendances des dernières négociations relatives au marché du travail</u>	17
<u>3. Comment circule l'information relative aux conventions collectives en vigueur entre employés et patrons ?</u>	19
<u>3.1 Comment la convention collective entre-elle en vigueur ?</u>	19
<u>3.2 Collecte publique des informations relatives aux conventions collectives</u>	20
<u>3.3 La diffusion des informations relatives aux conventions collectives</u>	21
<u>3.3.1 Exigences juridiques</u>	21
<u>3.3.2 Le mode de fonctionnement du syndicat</u>	22
<u>3.3.3 Les associations patronales</u>	24
<u>3.4 Accès Internet</u>	24
<u>3.5 Statistiques et enquêtes officielles relatives à la négociation collective et aux conventions collectives</u>	25
<u>4 Expériences Nationales</u>	25

## **1. Introduction**

Ce rapport aborde, dans les grandes lignes, les relations industrielles instaurées en Suède et, plus particulièrement, le système de diffusion des informations relatives aux conventions collectives.

Les sources utilisées sont tirées de règlements, de documents fiscaux et d'autres renseignements en provenance des différentes organisations et autorités compétentes. Des entretiens menés, en parallèle, avec différents acteurs ont été l'occasion de recevoir des renseignements complémentaires sur le système de diffusion des informations relatives à la convention collective de l'entreprise, mis en place par les syndicats et les organisations patronales.

Environ 80 % des salariés en Suède sont syndiqués. Les syndicats et les organisations patronales ont la lourde tâche de faire appliquer les lois en vigueur sur le marché du travail. Les conventions collectives y jouent un rôle prépondérant et couvrent environ 94 % des salariés. Aucune division d'inspection d'État ou autre n'est chargée de superviser la mise en application des réglementations du travail et de l'emploi. Ce sont en général les délégués syndicaux locaux qui en ont la charge. La position du délégué syndical est très réglementée.<sup>1</sup> Son rôle consiste également à faire circuler l'information au sein de l'entreprise et, étant donné la structure décentralisée des négociations collectives, à mener les négociations auprès des membres du personnel.

## **2. Les relations industrielles**

### ***2.1. Structure des syndicats et des organisations patronales***

#### **2.1.1 Les syndicats**

Il existe en Suède trois grandes organisations syndicales : La Confédération Syndicale Suédoise, la LO, syndicat des travailleurs manuels, la Confédération Générale des Cadres, la TCO, qui regroupe les travailleurs non manuels et intellectuels et la Confédération Générale

---

<sup>1</sup> A la fois par l'Acte de cogestion et par l'Acte des représentants syndicaux au sein de l'entreprise de 1974

des travailleurs intellectuels de Suède, la SACO, qui représente des salariés titulaires d'un diplôme universitaire. Chaque confédération rassemble l'ensemble des syndicats nationaux par secteurs professionnels ou par corps de métier.

Un représentant de chaque confédération est présent dans la plupart des entreprises. Leur co-existence ne pose généralement aucun problème. Des protocoles d'accords sont conclus entre les syndicats présents réglementant le même corps de métier ou le même statut professionnel. La compétition entre syndicats n'existe pratiquement pas en Suède. Par contre, le profil professionnel des salariés au sein des confédérations syndicales n'évolue pas, tandis que le niveau de connaissance général augmente sur le marché du travail. Cependant, aujourd'hui, il existe une certaine concurrence entre les différentes divisions syndicales administrant le même groupe de salariés au sein d'une confédération. Les ingénieurs spécialisés en sont un bel exemple. Ils ont souvent l'occasion de choisir, au sein de la même entreprise, entre la section syndicale de la TCO, le syndicat suédois des employés de bureau et des techniciens dans le secteur de l'industrie de Suède et la section syndicale de la SACO, le syndicat des ingénieurs diplômés de Suède. Pour résoudre ce problème sensible, il faudrait revoir et réorganiser tout le secteur, une révolution qui n'est pas prête de se produire en Suède.

La LO, la confédération des syndicats suédois, regroupe 16 fédérations syndicales nationales indépendantes, représentant 2000 000 d'adhérents. 85 % des travailleurs manuels en Suède sont membres de la LO.

Certaines fédérations syndicales représentent un secteur professionnel particulier, tel que le syndicat des électriciens ou le syndicat des peintres. Les syndicats les plus représentés sont le syndicat des entrepreneurs du bâtiment, le syndicat des ouvriers de la métallurgie, les travailleurs communaux, le syndicat de l'industrie et le syndicat du personnel des transports.<sup>2</sup>

Chaque syndicat est réparti en sous divisions, opérationnelles dans des secteurs géographiques donnés. Les sous divisions sont à leur tour réparties en sections locales, qui agissent au sein des différents services. Il appartient à chaque division de décider de la répartition des tâches au sein du service. On note aujourd'hui que de plus en plus de responsabilités sont déléguées au niveau local. Les divisions syndicales, assistées des sections

---

<sup>2</sup> Les autres sections syndicales gérées par LO sont le syndicat des techniciens de l'entretien, des graphistes, des employés du commerce, des employés de l'hôtellerie et de la restauration, des travailleurs de l'alimentation, des

locales et régionales, ont en charge la gestion et le suivi des négociations collectives aboutissant à des conventions collectives relatives aux salaires et aux conditions de travail.

La confédération syndicale ne peut agir qu'au nom du syndicat, si elle en reçoit l'autorisation.<sup>3</sup> La LO est une organisation de ressources communes, chargée de coordonner, d'analyser et d'influencer l'opinion publique. Elle négocie au nom de ses membres avec la confédération patronale des questions portant sur les conventions collectives, les salaires, les conditions de travail, les pensions, les assurances et les activités internationales. Des conventions collectives sectorielles relatives aux pensions et aux assurances ont déjà été conclues.

Les objectifs fixés par la LO pour l'exercice 2003 sont l'instauration de salaires et de conditions de travail justes et équitables pour toutes et tous, un emploi stable et évolutif, une organisation syndicale puissante et une absence totale de toute discrimination dans l'entreprise. La LO est affiliée au parti Social Démocrate suédois.

La confédération LO fonctionne de façon régionale et locale, avec 19 régions LO et 258 sections LO. Les différentes sections LO, dépendant des fédérations syndicales de la LO, coopèrent entre elles, au sein d'une même région de Suède. Les délégués syndicaux nationaux sont chargés, entre autres, d'organiser et de maintenir la collaboration entre la LO et le parti Social Démocrate et de considérer et de prendre en charge les problèmes régionaux importants soulevés par les sections syndicales, notamment les questions relatives à l'emploi.

La confédération générale des cadres, la TCO, compte 18 fédérations syndicales indépendantes, représentant 1 300 000 membres, environ 80 % de l'ensemble des fonctionnaires et employés suédois.

La moitié des syndicats affiliés à la TCO sont des syndicats de métier. Par exemple, la Fédération des musiciens professionnels de Suède, l'Association suédoise des professionnels de la santé et le syndicat suédois des journalistes. La plupart de ces fédérations sont spécialisées dans une branche particulière, telles que le syndicat suédois des employés de bureau et des techniciens dans le secteur de l'industrie, l'union des fonctionnaires et le syndicat des employés du commerce. Les fédérations syndicales spécialisées luttent pour gérer l'ensemble des travailleurs intellectuels sur un même lieu de travail. Il est intéressant de

---

musiciens, des papetiers, des employés dans le secteur des bois et forêts et le syndicat des salariés du secteur du service et de la communication.

<sup>3</sup> Facklig arbetsrätt p 52.

noter que les travailleurs intellectuels d'une même entreprise sont souvent membres de la même section syndicale.

Les fédérations syndicales les plus puissantes, au sein de la TCO, sont le syndicat suédois des employés de bureau et des techniciens dans le secteur de l'industrie, avec 360 000 membres et le syndicat des employés du commerce, avec 160 000 membres. Le syndicat des enseignants suédois et l'union des fonctionnaires des organisations locales, représentant respectivement 220 000 et 178 000 adhérents, dominent dans le secteur public.<sup>4</sup>

Les fédérations syndicales de la TCO sont, elles aussi, réparties en sous divisions, opérationnelles dans un secteur géographique donné. Et les sous divisions sont à leur tour réparties en sections locales, opérationnelles au sein des différents services. Il appartient à chaque division de décider de la répartition des tâches au sein du service. On note aujourd'hui que de plus en plus de responsabilités sont déléguées au niveau local.

Les fédérations syndicales, assistées des sections locales et régionales, ont en charge la gestion et le suivi des négociations collectives aboutissant à des conventions collectives relatives aux salaires et aux conditions de travail. Certains syndicats du secteur privé de la TCO ont déjà entamé des débats de négociation avec des syndicats de la SACO, les PTK. De plus, certains syndicats du secteur public de la TCO et de la SACO sont déjà affiliés ensemble à l'OFR. Les débats mis à l'ordre du jour dans ces négociations concernent essentiellement les pensions et les différents types d'assurances.

Contrairement à la LO, la confédération TCO est indépendante, sans attache à aucune formation politique. Dans le cadre de sa mission, la TCO défend les intérêts sociaux, syndicaux, économiques et professionnels des sections syndicales et de leurs affiliés. Son rôle principal consiste à influencer l'opinion publique en exerçant une certaine pression. Face au gouvernement, elle négocie et prend part à l'élaboration des politiques économiques et sociales. Elle mène également ses propres enquêtes. La confédération TCO a pour principaux objectifs de mettre en place une société où chacun puisse bénéficier d'un emploi stable et évolutif, de l'assurance d'indemnités en cas de maladie ou de congé parental et de conditions de travail satisfaisantes. Pour cela, la TCO concentre ses efforts sur des sujets concernant le secteur de l'industrie, les impôts, les pensions, l'égalité des chances et l'automatisation.

---

<sup>4</sup> Les autres organisations centrales du TCO sont le Syndicat des scientifiques et des chercheurs, le Syndicat des employés du secteur chimique, le Syndicat des employés dans le secteur des assurances, le Syndicat des salariés civils dans le secteur des forces armées, le Syndicat suédois des policiers, l'union des fonctionnaires, le Syndicat suédois des enseignants des hautes écoles, l'Association des employés des secteurs forestiers et agricoles, le

La TCO est représenté au niveau régional par des comités. Il leur appartient de gérer les problèmes sociaux relatifs à la région et d'établir les pouvoirs et les attributions de chaque représentation syndicale au niveau régional et local.

La SACO est la troisième confédération syndicale importante en Suède. Ses 26 syndicats affiliés comptent environ 550 000 titulaire d'une formation universitaire. 70 % des travailleurs intellectuels en Suède y sont représentés. La SACO est la seule confédération qui voit le nombre d'adhérents de ses syndicats accroître, en conséquence de l'augmentation du niveau général de connaissance en Suède.

Les salariés affiliés sont répartis par profession ou par niveau d'étude. Les syndicats les plus représentés au sein de la SACO sont l'association suédoise des ingénieurs diplômés (avec 90 000 membres), l'association suédoise des diplômés en droit, en sciences commerciales et économiques, en informatique, en gestion du personnel et en gestion (56 000 membres), le syndicat des enseignants du secondaire suédois (77 000 membres) et l'association suédoise des diplômés en sciences sociales, gestion du personnel et relations publiques, en économie et en organisation du travail social (43 000 membres).<sup>5</sup>

Chaque fédération syndicale au sein de la SACO, dirige ses propres activités et sa propre organisation interne. De nombreux syndicats fonctionnent au niveau régional, avec dans chaque entreprise des sections locales. Les régions ou les organisations spécialisées les plus importantes assurent le suivi et le contact avec ces sections locales, mais souvent, ce soutien ne suffit pas. Dans ce cas, le syndicat apporte directement son soutien aux sections locales. Des membres des différentes fédérations syndicales de la SACO sont présents dans de nombreuses entreprises. Dans le secteur privé, une seule section locale de la SACO prend en charge les intérêts de l'ensemble des membres affiliés à la confédération sur place. Il existe, dans le secteur public, une section locale représentative de la SACO-S. Ces sections locales

---

Syndicat suédois des douaniers et des gardes côtes, le Syndicat suédois du théâtre, des artistes et des media, l'Association suédoise des professionnels de la santé.

<sup>5</sup> Les autres organisations membres sont : l'association suédoise du personnel diplômé en agriculture, horticulture, forêts et sciences de l'alimentation, l'association suédoise des diplômés en gestion et économie, l'association DIK (Diplômés en documentation, informatique et culture), l'association suédoise des thérapeutes professionnels, l'association suédoise des ingénieurs, l'association des représentations religieuses des employés, l'association des physiothérapeutes assermentés, l'association suédoise des scientifiques, l'association des officiers militaires, l'association du personnel des transports ferroviaires et aériens au sein de la SACO, l'assemblée générale de la SACO, l'association suédoise des architectes, l'association du personnel diplômé des bois et forêts, l'association suédoise des pharmaciens, l'association suédoise des employés de la marine, l'association suédoise des médecins, des psychologues, l'association suédoise des officiers de réserves, l'association suédoise des principaux et directeurs d'établissements scolaires, l'association suédoise des dentistes, l'association suédoise des professeurs d'université, l'association suédoise des vétérinaires.

ont pour rôle de prendre en charge les questions portant sur les salaires et l'organisation administrative.

Certaines fédérations syndicales du secteur privé participent au cartel des PTK en collaboration avec les syndicats de la TCO. Les fédérations syndicales de la SACO représentant les fonctionnaires participent également à un cartel de la SACO-S, qui représente 75 000 adhérents.

La confédération SACO n'est en aucun cas autorisée à participer à des négociations ou à signer des conventions collectives au nom de ses membres. Cette fonction est déléguée aux divisions syndicales et à leurs sections régionales et locales, notamment en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail.

La SACO, comme la TCO, est sans attaché politique. Son objectif principal est de construire une société où les intérêts de ses adhérents sont prioritaires. La Suède pourrait bien alors devenir la principale puissance mondiale de la connaissance. Elle lutte également pour une société qui donne à chacun le droit de disposer de lui-même et de mener sa vie comme il l'entend. Pour cela, la SACO mène des enquêtes, participe à des lobbying et à des débats et, étant qu'organisme de référence, à des négociations concernant des rapports d'État officiels.

SACO dispose de contacts régionaux, qui ont pour rôle principal, pour chaque région de la Suède, de collecter des informations. Ils servent parfois de médiateur envers les hommes politiques et les média régionaux.

Peu de syndicats se trouvent en dehors de cette structure. Ledarna, cependant, ancien membre de la TCO, est l'un des principaux acteurs syndicaux indépendants. Il représente les agents de maîtrise, rassemble 65 000 membres répartis sur 22 divisions différentes.

La SAC-S, quant à elle, représente 10 000 adhérents, notamment des employés du service des transports, de la poste, des forêts et de la santé. Le syndicat des dockers suédois, représente 1 500 membres, la moitié des dockers suédois y sont représentés.

### **2.1.2 Les organisations patronales**

Les employeurs du secteur privé sont majoritairement représentés par l'une des 14 fédérations ou organisations patronales affiliées à la confédération des entreprises de Suède, (Svenskt

Näringsliv anciennement SAF), représentant 57 000 PME et grosses entreprises qui emploient 1,5 millions de personnes<sup>6</sup>, c'est à dire environ la moitié de l'ensemble des salariés du secteur privé.<sup>7</sup> L'organisation patronale la plus puissante est l'association des employeurs du secteur de la chimie et de l'industrie. Elle représente 3 000 entreprises, avec 300 000 adhérents.

Le but de la confédération des entreprises de Suède est de revaloriser l'entreprise suédoise, de mettre en avant et d'optimiser ses capacités, pour lui permettre de prospérer et de s'accroître dans les meilleures conditions.

De la même manière que les confédérations syndicales, la confédération des entreprises de Suède travaille essentiellement à partir de lobbying et d'enquêtes. En dehors du principal objectif cité ci-dessus, trois autres grands sujets sont abordés : assurer légalité des chances au niveau de la concurrence, pour chaque entreprise, libéraliser l'économie et diminuer les impôts et assurer un emploi stable et intéressant pour tous.

Les associations sectorielles ou les employeurs du privé participent à la gestion et au suivi des négociations collectives aboutissant à des conventions collectives relatives aux salaires et aux conditions de travail. Cependant, les associations sectorielles sont tenues d'informer et d'en référer à la confédération en ce qui concerne les questions *essentielles*. Dans ce cas, il appartient au bureau de la confédération des entreprises de Suède d'intervenir dans l'élaboration de la convention. Même si cette situation n'est pas très fréquente, elle s'est produite lorsqu'une association sectorielle a voulu signer une convention collective admettant un niveau de salaire nettement supérieur à celui pour lequel la confédération avait fourni son accord.

Les associations sectorielles sont également chargées d'informer la confédération des grèves et des préavis de grèves et de la consulter avant la tenue de tout lock-out. La confédération a le pouvoir d'interdire un lock-out, mais le plus souvent, elle ne l'autorise pas. Dans ce cas, l'association sectorielle a le droit de lock-outer les ouvriers, mais ne recevra en retour aucune indemnisation de la part de la confédération.

Les entreprises sont à la fois membres de l'association sectorielle et de la confédération. Au début des années 90, beaucoup d'associations sectorielles patronales ont fusionnées pour créer des associations plus importantes. Par exemple, dans le domaine du service, six associations sectorielles se sont regroupées en une large association de tête, ALMEGA et dans le domaine

---

<sup>6</sup> Lars Joakim Lundqvist, La Confédération des Entreprises de Suède.

<sup>7</sup> Rapport 2001 de l'office de médiation p 15, Fakta om små och stora företag 2002 av Sofia Linder FR p 39.

des transports, sept associations se sont rassemblées pour former le Groupe des Transports. Bien que ces deux organisations de tête se soient formées dans les années 1992/93, il appartient encore à la seule association sectorielle patronale de signer les conventions collectives. Les associations de tête sont chargées de coordonner le travail des associations affiliées et de soutenir les entreprises des adhérents. La collaboration entre les associations sectorielles existe également dans d'autres domaines. Par exemple, douze associations patronales sectorielles de l'industrie ont conclu une convention collective très particulière, la Convention de l'Industrie, sur laquelle je reviendrai ultérieurement.

Les associations sectorielles les plus importantes fonctionnent généralement au niveau régional.

Les employeurs du secteur public sont répartis en trois groupes, les services publics généraux, les municipalités et les comités de comtés. L'agence suédoise des employeurs du secteur public (Arbetsgivarverket) représente l'ensemble des employeurs des services publics généraux dans les négociations relatives aux conditions salariales et aux conditions de travail des fonctionnaires. Elle participe, au nom de l'État, à la signature de conventions collectives et délègue parfois ce pouvoir à d'autres agences publiques. L'agence suédoise des employeurs du secteur public représente les 270 agences de la fonction publique, certaines emploient très peu de salariés et d'autres en ont plus de 25 000.<sup>8</sup> Toutes les agences sont obligatoirement représentées par l'agence suédoise des employeurs du secteur public.

Les agences affiliées sont réparties par secteurs selon leur fonction. L'agence suédoise des employeurs du secteur public participe aux négociations sectorielles avec les syndicats de secteur. Les conventions collectives, menées notamment par l'agence suédoise des employeurs du secteur public, couvrent environ 240 000 salariés. Comme l'ensemble des autres agences gouvernementales, elle est indépendante de l'État.

La fédération des comités de comtés (Landstingsförbundet), dont les membres affiliés sont les comités de comtés, les régions et les entreprises gérées par les comités de comtés, représente les employeurs des comités de comtés dans les négociations pour les conventions collectives relatives aux salaires et aux conditions de travail. La fédération des comités de comtés

---

<sup>8</sup> Les différents domaines couverts sont : les affaires étrangères, la défense, les tribunaux, l'administration des poursuites judiciaires, la police, l'administration des impôts, les douanes, le réseau routier national et les communications longue distance; l'emploi, l'assurance sociale, les universités et les collèges, les institutions culturelles nationales, le développement, la gestion et l'évaluation des services publics.

négocie les conventions collectives sectorielles avec les syndicats de secteur. Elle représente des employeurs de plus de 250 000 personnes.<sup>9</sup>

L'association suédoise des autorités locales (Kommunförbundet) représente l'ensemble des municipalités suédoises. Elle négocie les conventions collectives sectorielles relatives aux salaires et aux conditions de travail avec les divisions syndicales et couvre 289 municipalités qui emploient 773 000 personnes.<sup>10</sup>

La Pacta est une association créée par l'association suédoise des autorités locales qui regroupe des entreprises municipales désirant mener des conventions collectives au niveau municipal.

L'union entre l'association suédoise des autorités locales et la fédération des comités de comtés est prévue pour 2007. Cette nouvelle association représentera des patrons d'entreprises qui couvrent plus de 1 million de salariés.

Certaines associations patronales indépendantes sont actives sur le marché du travail suédois. Par exemple, l'alliance des employeurs représente des sociétés à but non lucratif, avec 1 700 adhérents. D'autres organisations patronales indépendantes couvrent les employeurs du secteur de l'immobilier, la FASTIGO, les coopératives, la KFO, les banques et les réseaux bancaires, la BAO, les peintres, la Måalarmästarna ainsi que les théâtres, les salles de concert et les compagnies de danse, la Svensk scenkonst.

## **2.2 La position hiérarchique de la convention collective dans le cadre de la loi**

Dans le cadre de la loi suédoise, (l'Acte de cogestion (MBL 1976)), chaque syndicat et chaque organisation patronale a le droit de participer aux négociations et de signer des conventions collectives. Depuis 1965, ces règles sont en principe également appliquées dans le secteur public. Si un employeur, une association patronale ou un syndicat désire participer à

---

<sup>9</sup> Les différents domaines couverts sont : la santé, les soins dentaires, les transports régionaux et l'organisation régionale.

<sup>10</sup> Les différents domaines couverts sont : la protection de l'enfance, les soins aux personnes agées, les indemnités sociales, , les écoles polyvalentes et les écoles secondaires supérieures, le traitement de l'eau et des déchets, les permis de construire, l'aménagement local, les pompiers, les bibliothèques et les autres aménagements de loisir et les transports locaux.

des négociations concernant une question relative à l'emploi avec son homologue, ce dernier est tenu de mener ces négociations (§10 du MBL). Par contre, il n'a aucune obligation de signer la convention collective.

Conformément à la loi en vigueur en Suède, une convention collective constitue un contrat de droit privé. Il manque, dans le cadre de la constitution suédoise, une juridiction réglementant la position hiérarchique de la convention collective dans la loi. Elle est réglementée par l'acte de cogestion (MBL). Elle doit être rédigée et signée par une organisation patronale ou un employeur et un syndicat (§ 23 du MBL). Elle engage tous les acteurs des associations signatrices (§ 26 du MBL), qu'il s'agisse de personnes individuelles ou d'associations subordonnées affiliées. Les adhérents ne sont pas autorisés à signer des conventions locales ou individuelles présentant des clauses en opposition avec les règles définies dans la convention collective supérieure (§ 27 du MBL).<sup>11</sup> Cette dernière s'applique sans tenir compte des conditions, meilleures ou pires, ordonnées dans la convention individuelle ou locale.<sup>12</sup> La convention collective réglemente totalement les activités des affiliés.<sup>13</sup> Il arrive toutefois, dans certains cas, que la convention collective sectorielle admette que les conditions proposées par la convention subordonnée sont mieux adaptées.

La convention collective exerce également une influence sur le contrat de travail individuel des salariés affiliés au syndicat signataire de la convention collective en vigueur dans l'entreprise. Il est fréquent qu'une clause de la convention collective en vigueur oblige l'employeur à appliquer les dispositions de la convention collective à tous les employés, quelque soit le syndicat pour lequel ils sont affiliés. Lorsque ce n'est pas le cas, il est tout de même possible pour l'employeur, comme pour l'employé, de signer une convention individuelle présentant d'autres conditions.<sup>14</sup>

Les employeurs affiliés à aucune organisation patronale peuvent être représentés par une convention collective sectorielle, suivant une procédure particulière. La fédération syndicale propose à l'employeur de signifier son engagement, par la signature d'une telle convention, à suivre les clauses de la convention en vigueur dans son secteur. De telles conventions sont

---

<sup>11</sup> Facklig arbetsrätt p 201.

<sup>12</sup> Facklig arbetsrätt p 202.

<sup>13</sup> Facklig arbetsrätt p 202, Bergqvist/Lunning/ Toijer p 324, Malmberg, Anställningsavtalet, p 125.

<sup>14</sup> Lunning/Toijer 2002 p 237.

assez courantes, notamment dans le secteur des travailleurs manuels, dont les syndicats usent parfois d'arguments collectifs pour persuader l'employeur à signer la convention.

Le rôle de la convention collective est de réglementer les conditions de travail des salariés ou les relations entre employés et employeurs (§ 23 du MBL). De ce fait, les conditions de travail et les relations entre syndicats et patrons ou organisations patronales y sont prises en compte. L'étendue des thèmes abordés dans une convention collective est très vaste. Elle peut concerner, par exemple, la croissance de l'entreprise et évaluer l'impact qu'elle peut avoir sur les conditions de travail du personnel, couvertes par le § 23 du MBL. Les employés ne participent pas directement aux négociations. Si le thème proposé a une quelconque influence sur la croissance de l'entreprise, il sera accepté.<sup>15</sup>

Dans ce cadre, les partenaires sociaux sont libres de signer toutes les conventions qui leur conviennent. Cependant, la convention collective ne doit pas outrepasser les clauses obligatoires, il arrive que certaines règles applicables dans le milieu du travail ou autre soient rejetées.<sup>16</sup> De nombreuses clauses relatives au droit du travail sont semi obligatoires, elles peuvent être contournées par des conventions collectives. Il en est ainsi pour les clauses réglementant le décret sur temps de travail, les congés et de manière plus générale, le décret sur la protection de l'emploi (LAS). Les associations de secteur peuvent librement disposer de ces règles semi obligatoires. La plupart des négociations, menées au niveau local, aboutissent à un accord de la part de l'association sectorielle (§ 2 du LAS, § 3 de décret sur le temps de travail, et § 2 du décret sur les congés). Aucune délégation n'est nécessaire dans ce cas. Le MBL répertorie l'ensemble des lois régissant les conventions collectives. Chaque loi permettant certains détournements des règles présente une clause réglementant la relation entre les clauses légales semi obligatoires et les conventions collectives. Dans le cadre du décret sur les congés, certaines de ces dispositions peuvent être appliquées également à des salariés non affiliés (2 § 2 du décret sur les congés).

La loi suédoise ne prévoit aucune disposition quant au salaire minimum ou à la base salariale. Les partenaires sociaux ont, de tout temps, eu la responsabilité et la liberté de négocier les niveaux de salaires et le salaire minimum. Cependant, au cours de ces dernières années, de nombreuses lois relatives à la discrimination ont été votées. Ces lois, obligatoires, s'appliquent aux salaires et aux conditions de travail. Elles interdisent aux partenaires sociaux

---

<sup>15</sup> Malmberg SSL p 197.

<sup>16</sup> Bergqvist/Lunning/Toijer p 296.

de conclure des accords collectifs directement ou indirectement discriminatoires, discrimination sexuelle, sociale et culturelle ou à l'égard des personnes handicapées. De nouvelles directives de la CE relatives à la discrimination, notamment la discrimination à l'égard des personnes âgées, viendront s'ajouter à ces lois en vigueur.<sup>17</sup>

Certaines directives de la CE réglementent déjà la discrimination dans les salaires à l'égard des employés en temps partiel ou des intérimaires.<sup>18</sup> Dans le secteur public, les conventions collectives conclues sont assignées à ces obligations qui concernent l'établissement de pensions et autres indemnités. Dans le secteur privé, de nombreuses mesures ont déjà été mises en place, comme par exemple, la période pour le versement des droits de pension supplémentaires qui est passée de 12 mois à 3 mois dans l'entreprise.<sup>19</sup>

## **2.3 Les différents niveaux de négociations et leurs interconnexions**

La convention collective représente l'ensemble des signataires et leurs adhérents, incluant les personnes individuelles et les syndicats subordonnés. Ces derniers ne sont pas autorisés à signer les conventions collectives opposées à une convention supérieure, clause inscrite dans l'acte de cogestion. Lorsqu'une clause n'est pas réglementée au niveau supérieur, les membres sont autorisés à conclure les accords collectifs, si, bien entendu, aucune disposition obligatoire ne s'applique dans ce cas.

Les confédérations ne signent pas de conventions collectives intersectorielles. Pourtant, entre la LO et la confédération patronale suédoise, certaines conventions collectives sans date précise ont été établies, concernant les droits d'association, de grève et d'accords conventionnels en vigueur. La TCO et la SACO n'ont jamais été autorisées à signer des conventions collectives au nom de leurs adhérents.

La relation entre les conventions collectives sectorielles et les conventions collectives locales priment dans la hiérarchisation des dispositions de l'accord. Comme il a été mentionné précédemment, les négociations collectives sont de plus en plus décentralisées. Ce qui signifie que plusieurs clauses issues des conventions collectives sectorielles restent

---

<sup>17</sup> Direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung, direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet, direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.

<sup>18</sup> La Confédération des entreprises de Suède souhaite cependant que ces directives ne concernent pas les salaires dans Ahlberg Kerstin, Principerna och praktiken i xxxx s 33.

ouvertes et sont prêtes à admettre les commentaires complémentaires apportés par des conventions collectives locales relatives au temps de travail ou aux salaires.

En règle générale, les fédérations syndicales déléguent beaucoup de pouvoir aux syndicats subordonnés, parce qu'ils considèrent être responsables de la cohérence entre les conventions collectives sectorielles et locales. Cela ne signifie pas pour autant que les divisions syndicales suivent et examinent de près chaque nouvel accord local émis.<sup>20</sup> Par contre, dès que des disfonctionnements sont signalés, elles entrent en action. Certaines, cependant, considèrent que l'apport de directives très claires aux sections locales suffit.<sup>21</sup>

Certaines fédérations syndicales, notamment celles très ancrées dans le secteur public, comme le syndicat des employés municipaux, l'union des fonctionnaires locaux suédois et le syndicat national des enseignants, mais également l'union des employés du commerce, déclarent exercer parfois un droit de regard sur les conventions locales avant leur conclusion. Les sections locales, qui font partie de la plupart des divisions syndicales, malgré leur indépendance et leur liberté, consultent régulièrement les syndicats pour obtenir des informations et des conseils.

Une convention collective locale est déclarée nulle et non avenue si elle s'avère incompatible avec la convention collective sectorielle adoptée. Lorsqu'une telle situation se produit, il appartient à l'employé de faire objection individuellement.

## 2.4 Existe-t-il une autorité de surveillance du secteur public ?

Les partenaires sociaux sont seuls responsables de la mise en application des conventions collectives. Lorsque le contenu de la convention est contesté par les signataires, des négociations sont tout d'abord conduites au niveau local et central, puis, si cela n'aboutit pas à un accord, l'affaire est menée devant le Tribunal du travail.

Le syndicat s'intéressera plus particulièrement aux sujets relatifs aux salaires et devra mener ces opérations jusqu'à la totale résolution du conflit (§ 33 et 37 du MBL).

L'administration de l'environnement du travail en Suède (Arbetsmiljöverket) est pratiquement le seul organisme de surveillance du secteur public. Cependant, il ne prend en charge que les problèmes légaux et surtout ceux ayant attrait à la sécurité et à la santé. Aucune

---

<sup>19</sup> Ahlberg Kerstin, Principerna och praktiken i xxxx s 32.

<sup>20</sup> Le syndicat des ouvriers de la métallurgie, le syndicat suédois des employés de bureau et des techniciens dans le secteur de l'industrie, le syndicat suédois des fonctionnaires locaux.

<sup>21</sup> L'association suédoise des diplômés en sciences sociales, gestion du personnel et relations publiques, économie et travail social.

autre autorité publique ne supervise l'application de la loi du travail dans les entreprises. Il appartient alors aux personnes, ou plus particulièrement au syndicat, de prendre en charge, de façon informelle, l'application des lois au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux ont la possibilité de signer toutes les conventions collectives qu'ils désirent, dans les limites des conditions citées plus haut. En règle générale, les relations dans le travail ne posent pas de problème en Suède. Dans les années 1990, la Suède a traversé une grave crise économique. Les niveaux de salaires se trouvaient alors au cœur des revendications, notamment à cause des hausses spectaculaires du salaire nominal et d'une forte inflation. Le taux de chômage avait également fortement augmenté. Les partenaires sociaux ne se fiaient plus au gouvernement et cherchaient seuls une solution de secours. Les suggestions concernant l'intervention du secteur public dans les négociations salariales furent très critiquées. En effet, traditionnellement, les Suédois ont toujours été libres de mener les négociations salariales à leur guise. Ainsi, en réponse à cette question épineuse, l'office de médiation fut formé en l'an 2000.

L'office de médiation a deux fonctions principales. 1) servir de médiateur dans les conflits sur le lieu travail 2) promouvoir des niveaux de salaires équitables, par l'intermédiaire d'entretiens entre le bureau de médiation et les partenaires sociaux. L'office de médiation a également la charge d'organiser des séminaires, d'entreprendre des recherches et de publier des rapports concernant les négociations salariales<sup>22</sup> et de défendre la cause des conventions collectives. Par contre, l'office de médiation n'a aucun droit de regard sur l'application des conventions collectives, ni aucun pouvoir d'intervention dans les négociations ou de proposition de solutions obligatoires. Le rôle essentiel de l'office de médiation est de servir de médiateur dans le cas de négociations non abouties entre les partenaires. Ces derniers sont cependant entièrement libres de décider d'accepter ou de refuser les solutions proposées. De plus, toute grève doit être notifiée à l'office de médiation qui a autorité pour l'ajourner pendant au moins deux semaines.

---

<sup>22</sup> Office de Médiation, brève présentation

## **2.5 Chiffres et tendances des dernières négociations relatives au marché du travail**

Environs 94 % des salariés suédois sont couverts par une convention collective sur leur lieu d'emploi.<sup>23</sup> Dans le secteur public, les employés sont couverts à 100 %. Les conventions collectives sont en général appliquées à tous les salariés, qu'ils soient syndiqués ou non. Par conséquent, le taux de représentativité dans les syndicats est inférieur aux nombres de salariés couverts. Depuis de nombreuses années ces chiffres restent stables.

D'après l'office de médiation, environ 450 conventions collectives sectorielles sont conclues par un syndicat affilié aux trois principales confédérations : la LO, la TCO et la SACO.<sup>24</sup> Les conventions locales ne sont pas comptabilisées. Le nombre total des conventions collectives ne change pas, par contre leur contenu évolue.

Différentes modifications du contenu des conventions collectives ont été relevées. Les trois tendances principales sont : 1) la réglementation des procédures de négociations 2) la décentralisation 3) la réglementation de la réduction du temps de travail.

L'office de médiation, comme mentionné précédemment, a le pouvoir de nommer un médiateur en cas de conflits sur le marché du travail. De telles procédures peuvent être rejetées. Selon l'acte de cogestion (§ 47 b du MBL) les parties peuvent contourner ces mesures en optant pour un accord de procédure des négociations statuant notamment sur la durée des négociations, sur la durée des entretiens avec les médiateurs et sur les responsabilités et pouvoirs accordés au médiateur. Cette exception culturelle a une histoire. Dans les années 1990, comme il a déjà été indiqué plus haut, la Suède se trouvait dans une situation économique critique. S'engagèrent alors des négociations amorcées par les syndicats d'industrie avec pour objectif de changer le cours des évènements. Ces derniers craignaient principalement l'intervention de l'État dans la procédure des négociations collectives. La Convention de l'Industrie, signée en 1997 par douze associations patronales sectorielles et par sept syndicats, fut la réponse apportée aux revendications. Cette convention est constituée de deux parties. La première concerne l'instauration d'une procédure de négociations salariales et la seconde, un ordre de priorité des négociations formulé en commun accord. Cette seconde partie consiste, pour les participants, à établir un état des lieux de l'industrie en Suède et à définir les points essentiels à mettre en avant dans ce secteur. L'établissement de cette

---

<sup>23</sup> Malmberg 2002 p 190.

<sup>24</sup> Visite de Told à l'Office de Médiation par Kurt Eriksson.

convention, qui couvre 600 000 employés, est un succès. Cette réalité n'a pu être niée au moment de la mise en place du bureau de médiation.

Il est important que la convention de l'industrie soit préservée et qu'elle glane de nouveaux partenaires sur le marché du travail.

La convention de l'industrie est très populaire. Aucune autre procédure de réglementation des négociations mise en place n'a eu autant de succès. De telles conventions sont fréquemment conclues au sein de l'administration municipale et gouvernementale et certaines autres dans le secteur du commerce, des média et des transports

On note, ces dernières années, une nette amélioration des conditions sur le marché du travail en Suède. Seul récemment, un conflit a éclaté dans le secteur municipal. Mais il a été rapidement circonscrit et a provoqué plus de peur que de mal.

Les dispositions concernant la réduction du temps de travail tiennent également une place importante dans les conventions collectives. Dans le cadre du secteur privé, 70 % des salariés bénéficient de certaines dispositions concernant la réduction de leur temps de travail<sup>25</sup>, principalement dans le secteur de l'industrie. La plupart des conventions collectives autorisent les affiliés locaux à mener des négociations relatives à la réduction du temps de travail et également à choisir entre la réduction du temps de travail et l'augmentation des salaires. Le coût de la réduction du temps de travail est en principe calculé sur la base salariale.

Dans le secteur public, il n'existe pas de clause réglementant la réduction du temps de travail par secteur. Par contre, les conventions collectives concernant les municipalités et les conseils de comtés permettent aux participants locaux d'utiliser la masse des salaires pour financer la réduction du temps de travail. Certains groupes du secteur public bénéficient déjà de telles réductions par le biais de conventions locales.

La décentralisation constitue le troisième point des négociations substantielles. D'un règlement d'exécution, la convention collective sectorielle est devenu un accord-cadre, laissant la part belle aux négociations au sein de l'entreprise.<sup>26</sup> Cette tendance s'observe plus particulièrement pour les salaires et le temps de travail. En ce qui concerne les négociations salariales, cette tendance, quelque peu contestée, a vu le jour au milieu des années 1990 et n'a cessé de croître.

---

<sup>25</sup> Office de Médiation, rapport annuel, 2001 p 55.

<sup>26</sup> Malmberg 2002 p 193

La participation aux processus de prise de décisions concernant les salaires est aujourd’hui déléguée par les conventions collectives sectorielles au niveau local. Ces conventions régissent, par un ensemble de directives, la formation et la mise en place des salaires et établissent une nouvelle procédure d’application des salaires au niveau local.

Pour 72 % des employés du secteur privé, les sections locales prennent totalement en charge le processus de décisions sur les salaires et disposent entièrement de leur répartition. En ce qui concerne les fonctionnaires, les sections locales ont l’entièvre responsabilité des conditions salariales. Les municipalités et les conseils de comtés, quant à eux, délèguent également la gestion des accords salariaux, à l’exception de la convention établie avec les employés municipaux appartenant à la LO. Les salariés des syndicats représentant les employés municipaux sont eux assurés d’un minimum garanti individuel.

Lorsque aucune convention ne peut être adoptée au niveau local, un niveau de salaire de base sera appliqué. Il n’existe cependant pas de telles garanties dans les conventions établies entre les divisions syndicales de la SACO et l’agence suédoise des fonctionnaires, l’association suédoise des autorités locales et la fédération des conseils de comtés. Certaines conventions du secteur privé ne présentent pas non plus de minimum garanti individuel. Il s’agit essentiellement des conventions représentant les professionnels titulaires d’une formation universitaire, les cadres et les travailleurs intellectuels.<sup>27</sup>

La plupart des syndicats des employés titulaires d’un diplôme universitaire délèguent aux personnes la possibilité de participer aux négociations salariales directement avec l’employeur. Le représentant local n’a plus qu’à signer la liste des salaires négociés.

### **3. Comment circule l’information relative aux conventions collectives en vigueur entre employés et patrons ?**

#### **3.1 Comment la convention collective entre-elle en vigueur ?**

La convention collective est régie par certaines lois formelles. Elle doit être présentée sous forme écrite, traiter des conditions de travail des employés ou des relations de travail entre employeurs et employés et être adoptée par un syndicat et un employeur ou une organisation patronale. Lorsque toutes ces conditions sont réunies, la convention entre en vigueur de suite après sa signature. Il n’est pas toujours nécessaire que la convention soit signée par les deux parties. En ce qui concerne les conventions annexes, par exemple, il suffit que l’employeur

signe l'engagement d'appliquer la convention collective sectorielle.<sup>28</sup> En dehors des règles établies, des dispositions générales du contrat de droit privé concernant l'offre et la demande applicables.

Aucune clause cependant ne porte sur l'obligation de rendre public ou de diffuser l'activité financière.

### **3.2 Collecte publique des informations relatives aux conventions collectives**

L'office de médiation a été établi en l'an 2000. Il occupe 8 salariés et est financé par l'État. Il est le seul organisme public chargé de recevoir toutes les conventions collectives. Conformément à la loi, les participants sont obligés de lui faire parvenir les conventions dès qu'il en émet le souhait (§ 47 du MBL). Ce matériel permet à l'office de médiation d'entreprendre chaque année l'analyse des négociations effectives sur le marché du travail. Tous les mois et une fois par an, des rapports sur les salaires statistiques sont publiés et un rapport plus général portant sur les négociations est également publié une fois par an.

L'office de médiation n'est aucunement responsable des conventions collectives et n'est pas non plus obligé de mettre ces conventions à la disposition du public. Les conventions reçues ne servent que de base à la production de recherches et d'analyses. Puis, elles sont archivées. Il est possible de consulter sur Internet les deux rapports annuels publiés, à l'adresse suivante : <http://www.mi.se/>

Le dernier rapport publié se nomme « Avtalsrörelsen och lönebildningen 2002 ». Cliquez sur la phrase : « Hämta rapporten som pfd-fil » pour accéder à une version « à imprimer ». Vous pouvez également cliquer sur le bouton « In English » dans le menu à gauche de l'écran pour obtenir des informations supplémentaires.

L'administration de l'environnement du travail en Suède a également pour rôle de collecter des informations concernant les conventions collectives, afin de remplir les obligations émanant de la directive de la CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.<sup>29</sup> En définitive, cette fonction est peu répandue et rarement mise en application.

En dehors de ces agences, il n'existe pas d'organisme officiel chargé de récolter les informations relatives aux conventions collectives.

---

<sup>27</sup> Office de Médiation, rapport annuel 2001 p 61, Office de Médiation, rapport annuel 2002 p 8.

<sup>28</sup> Facklig arbetsrätt p 180.

<sup>29</sup> Directive 96/71/EC du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

### **3.3 La diffusion des informations relatives aux conventions collectives**

#### **3.3.1 Exigences juridiques**

Il n'y a aucune obligation juridique à rendre publiques ou procurables les conventions collectives. Cependant, conformément à l'acte de protection du travail et de l'emploi de 1982, (LAS § 6a) l'employeur est tenu d'informer le salarié sur les conditions de travail en vigueur, notamment, sur le type d'emploi, les termes du contrat, le salaire et autres indemnités, la durée des congés payés et sur le temps de travail normal effectif en jours ouvrés et en semaines, et également, s'il y a lieu, sur la convention collective en vigueur dans l'entreprise. Ce qui signifie que dans le cas d'une convention collective dans l'entreprise régissant les salaires, le temps de travail et les congés, l'employé doit être renseigné sur ces clauses et informé de la moindre modification. C'est uniquement le cas lorsque la modification découle d'une décision unilatérale de la part de l'employeur ou d'un accord entre employeur et employé. L'employeur a le droit de ne pas communiquer aux salariés les modifications des lois ou dispositions internes aux conventions collectives, même si ces modifications ont un impact sur les conditions et sur le contrat de travail de l'employé.<sup>30</sup>

L'article 6 a du LAS découle de la mise en application de la directive de la CE concernant les informations de 1991.<sup>31</sup> Les intellectuels ont longtemps critiqué la législation suédoise pour ne pas se plier aux obligations définies par la directive. C'est-à-dire, que l'employé doit obligatoirement être informé des principales clauses du contrat de travail, pas nécessairement couvertes par les clauses de la loi suédoise.<sup>32</sup> Depuis que la CEJ a publié le verdict relatif à la mise en application de la directive au Danemark, le gouvernement suédois a déclenché une nouvelle enquête concernant les changements dans la mise en application de la directive.

L'article 6 a du LAS et notamment le point sur la convention collective en vigueur au sein de l'entreprise, est applicable principalement aux employés affiliés à un syndicat qui a conclu une convention collective applicable dans l'entreprise. Subséquemment au travail de préparation de cette clause, l'employeur doit tenir informé chaque employé individuellement de toute convention collective applicable dans le cadre de son contrat de travail.<sup>33</sup>

Cet article est sanctionné par des dommages et intérêts.

---

<sup>30</sup> Lunning Toijer 2002 p 237.

<sup>31</sup> Directive 91/533/EEC du Conseil du 14 octobre 1991 portant sur l'obligation de l'employeur de fournir aux employés toutes les informations sur les conditions et sur les relations de travail applicables au contrat.

<sup>32</sup> Lunning Toijer 2002 p 238 en référence à Ruth Nielsen et Tore Sigeman et ECJ C-350/99 Lange.

<sup>33</sup> Lunning/ Toijer 2002 p 236.

En dehors de ces règlements, les syndicats et les organisations patronales sont en plus chargés de la diffusion des connaissances relatives aux conventions collectives en vigueur.

### **3.3.2 Le mode de fonctionnement du syndicat**

Les fédérations syndicales usent de méthodes diverses pour diffuser le contenu des conventions collectives.

En règle générale, les informations concernant les conventions collectives sectorielles passent par les représentants syndicaux dans l'entreprise (l'union des employés municipaux, le syndicat des graphistes, le syndicat des ouvriers de la métallurgie, le syndicat des employés des secteurs du service et de la communication, le syndicat suédois des travailleurs de l'alimentation, le syndicat suédois des fonctionnaires locaux et l'association suédoise des professionnels de la santé). Les fédérations syndicales font parvenir les informations aux représentants qui sont libres de décider de leur mode de diffusion auprès des adhérents.

Certains adhérents travaillent dans des entreprises au sein de laquelle il n'y a pas de représentant syndical. Le syndicat suédois des employés de bureau et des techniciens dans le secteur de l'industrie, entre autres, renseigne directement ces adhérents sur place. Le syndicat des électriciens et le syndicat des ouvriers de la métallurgie renseignent individuellement tous leurs membres et leur envoient systématiquement une version des nouvelles conventions collectives adoptées.

Il arrive parfois que le journal des adhérents serve à la diffusion de toutes sortes d'informations relatives aux conventions collectives sectorielles (le syndicat des employés de l'hôtellerie et de la restauration, le syndicat des employés des secteurs du service et de la communication, le syndicat suédois des travailleurs de l'alimentation, l'union des fonctionnaires, le syndicats suédois des employés de bureau et des techniciens dans le secteur de l'industrie, l'association suédoise des ingénieurs diplômés, l'association suédoise des diplômés en droit, gestion et économie, informatique, gestion du personnel et en sciences sociales et le syndicat national des enseignants).

L'association suédoise des diplômés en sciences sociales, gestion du personnel et relations publiques, économie et travail social, présentant de nombreuses conventions collectives différentes, délègue aux employeurs le pouvoir d'informer les adhérents sur les conventions collectives en vigueur.

Quelques conventions collectives sectorielles sont disponibles sur le site Internet de nombreux syndicats, mais on note cependant que certaines n'y figurent pas. Il apparaît que les syndicats souhaitent utiliser les sites Web de plus en plus comme compléments de diffusion des conventions collectives. Aujourd'hui, l'accès aux sites n'est autorisé qu'aux membres affiliés.

Lorsqu'un adhérent entre en contact individuellement avec une fédération syndicale, il a le droit de demander que lui soit remise la convention collective en vigueur. La hotline est un service spécial proposé par chaque fédération syndicale à ses adhérents. Les personnes intéressées peuvent la contacter à tout moment par téléphone ou par emails, pour recevoir des renseignements relatifs au contenu ou à la signification des dispositions de la convention collective en vigueur ou de la loi du travail. Ce service, principalement présent dans les fédérations syndicales, a beaucoup de succès auprès des adhérents. Il emploie, pour chacune des fédérations syndicales importantes, au moins trois personnes chargées de répondre toute la journée à toutes sortes de questions.

La diffusion des informations relatives aux conventions collectives locales est à la charge des représentants locaux. Conformément aux règlements présentés par de nombreux syndicats, le délégué syndical est tenu d'assister à une réunion d'information avec les membres affiliés au sein de l'entreprise avant la conclusion de la convention collective locale.

Il arrive fréquemment que les sections syndicales les plus conséquentes publient les conventions collectives locales sur leur propre site Web.

Dans le but de mieux répondre aux besoins de leurs affiliés, certaines fédérations syndicales collectent les conventions collectives locales. Il s'agit par exemple du syndicat des employés des secteurs du service et de la communication, le syndicat des employés de l'hôtellerie et de la restauration, le syndicat des employés dans le secteur du commerce, l'association suédoise des diplômés en sciences sociales, gestion du personnel et relations publiques, économie et travail social et l'association suédoise des diplômés en commerce, gestion et économie). Il est très rare que les adhérents aient l'obligation de faire parvenir les conventions au syndicat. Il y a cependant quelques exceptions, en ce qui concerne des syndicats du secteur public, comme le syndicat national des enseignants, le syndicat des électriciens, l'union des employés municipaux et l'association suédoise des diplômés en sciences sociales, gestion du personnel et relations publiques, économie et travail social. La structuration de ces conventions dans le secteur public a permis l'instauration d'une décentralisation importante à partir d'un système

au départ très centralisé. Les organisations sectorielles ont alors souhaité participer au développement. Cependant, les électriciens sont organisés de manière très centralisée, de peur que les solutions localement proposées ne conviennent pas à leurs attentes.

Les conventions sectorielles et les conventions annexes sont la plupart du temps archivées. Les sections locales prennent en charge les conventions locales, mais il n'existe pas de politique générale relative à leur archivage. L'association suédoise des professionnels de la santé est entrain de mettre en place un système d'archivage informatique, accessible à tous les membres affiliés, concernant toutes les conventions collectives, locales ou sectorielles. .

### **3.3.3 Les associations patronales**

Les informations diffusées par les associations patronales concernant les conventions collectives en vigueur circulent de manière plus commune. Régulièrement, dès qu'une nouvelle convention collective est conclue ou révisée, les fédérations patronales informent tous leurs membres par circulaires des modifications apportées aux conventions sectorielles, parfois à la convention collective générale et des commentaires joints. Lorsque la convention collective n'est pas retransmise dans son ensemble dans la circulaire, chaque adhérent reçoit une version imprimée du document. Certaines associations patronales disposent d'un journal par lequel l'information peut circuler. Des hotlines par secteur répondent par téléphone ou par emails à toutes les questions relatives aux conventions collectives ou au droit du travail posées par les adhérents. Les associations patronales invitent leurs membres à participer à des séminaires d'information et à des conférences, lorsque d'importantes modifications sont apportées aux conventions collectives.

Chaque association patronale dispose de son site Web, accessible uniquement aux adhérents, sur lequel sont diffusées les conventions collectives sectorielles.

En ce qui concerne les conventions locales, leur diffusion n'est pas un problème pour les employeurs, puisqu'ils en sont les signataires.

## **3.4 Accès Internet**

Les conventions collectives sont diffusées sur Internet en format PDF, ce qui simplifie la recherche d'informations.

### **3.5 Statistiques et enquêtes officielles relatives à la négociation collective et aux conventions collectives**

Il appartient à l'office de médiation de gérer les statistiques officielles relatives aux conditions salariales. Après consultation des acteurs principaux, il peut ordonner la remise de statistiques aux différents syndicats présents sur le marché de travail. Il publie également un rapport annuel dans lequel l'influence de la négociation collective, de la croissance des salaires et des tendances salariales est analysée. Tous les mois, une analyse plus concise des statistiques est publiée.

Il arrive fréquemment que les syndicats ou les associations patronales, parfois en associations avec des partenaires sociaux, produisent des statistiques relatives aux salaires.

## **4 Expériences Nationales**

Avec la décentralisation, de nouveaux problèmes concernant les informations et les conventions collectives ont émergés. Puisque les partenaires, de la même manière que les délégués locaux ou même les employés individuels, doivent prendre en charge l'ensemble des rémunérations, ils nécessitent une expérience valable et une grande compétence. La TCO a annoncé que, selon elle, la priorité principale pour le futur est la formation des délégués locaux. Le succès de la décentralisation dépend exclusivement de l'égalité établie entre les deux parties. Les négociations ne peuvent être menées de façon équitable au niveau local que si les délégués locaux présentent les qualifications requises.

Le rôle du délégué local est de servir d'intermédiaire et de soutien aux individus au cours des négociations, même si la négociation est menée directement avec l'employeur.

Une enquête interne, concernant l'opinion des adhérents sur la décentralisation des négociations salariales, a récemment été démarrée par l'association suédoise des professionnels de la santé. Ce problème y a été mentionné.

Le processus de décentralisation de la structure des négociations demande la mise en place de nouvelles méthodes de communication.

En ce qui concerne les travailleurs non syndiqués, étant donné que le système en Suède est très hiérarchisé, il a été facile de déléguer la gestion des informations et des fonctions de

surveillance aux syndicats. De ce fait, l'employé non syndiqué doit passer par la consultation d'un avocat pour obtenir des informations légales et juridiques sur l'emploi. Ces employés ne sont en aucun cas pris en charge par l'État. En général, le syndicat envoie la convention collective aux personnes au chômage, si elles en émettent la demande. Il s'agit là, pour certains avocats, d'un problème à prendre en compte. Il n'est obligatoire pour personne de remettre la convention à un (une) salarié(e) non syndiqué(e) ni à son avocat. Il leur appartient alors de trouver d'autres manières pour y accéder.

La Suède accueille de nombreux travailleurs étrangers, provenant de différents pays. Ils ne parlent pas toujours très couramment le suédois. La question qui se pose est comment peuvent-ils être informés et connaître leurs droits. Un nouveau service chargé de gérer ces demandes inédites a récemment été ouvert par la LO. Il met à la disposition des personnes des informations concernant les syndicats et les différentes assurances. Le service centralisé est destiné à soutenir les immigrants dans leurs démarches de recherche d'informations sur les conventions collectives. Les adhérents ont la possibilité de poser toutes les questions qui les intéressent dans le cadre des domaines traités.

*Références :*

Ahlberg Kerstin, Principerna och praktiken, Manuscript,

Bergqvist Olof, Lunning Lars, Gudmund Toijer, Medbestämmandelagen, Lagtext med kommentarer, Publica 1997

Responsabilités du gouvernement central et de l'employeur délégué – le modèle de la Suède, Arbetsgivarverket, L'agence suédoise des employeurs du public

Linder Sofia, Fakta om små och stora företag 2002, Företagarnas Riksorganisation

Lunning Lars, Gudmund Toijer Anställningsskydd, Norstedts Juridik, 2002

Office de Médiation, Rapport annuel 2001, "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2001"

Office de médiation, Rapport annuel 2002, "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2002"

Malmberg Jonas, Anställningsavtalet, Iustus Förlag, 1997

Malmberg Jonas, La convention collective, outil de réglementation des conditions salariales et des conditions de travail, dans la stabilité ou dans le mouvement, dans le cadre de la loi du travail nordique, Malmberg Jonas (ed) Institut de Stockholm pour la loi Scandinave, 2002

Schmidt Folke, Facklig arbetsrätt, reviderad upplaga ombesörjd av Ronnie Eklund under medverkan av Håkan Göransson, Kent Källström och Tore Sigeman, Juristförlaget 1997

*Entretiens et débats avec Claude Emmanuel Triomphe :*

L'administration de l'environnement du travail en Suède, *Eva Karlsson* avocate chargée des activités d'information obligatoires émanant de la directive 96/71/EC du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant l'embauche d'ouvriers en fonction des disponibilités de services

Bureau de Médiation, *Kurt Eriksson*, Conseiller juridique supérieur et *Anne-Marie Egerö*, agent de presse, éditrice des publications du Bureau de Médiation

La SACO, *Anders Schærström*, secrétaire de la commission SALTSÅ, pour les conditions de travail et la santé, *Kerstin Hildingsson* enquêteur

Jusek, l'association suédoise des diplômés en droit, en gestion et économie, en informatique, en gestion du personnel et en sciences sociales, *Erling Tidelius*, directeur adjoint du service des négociations

Le syndicat des ouvriers de la métallurgie, Leif Råback, Directeur du département pour l'amélioration des conditions de travail

Le syndicat suédois des employés de bureau et des techniciens dans le secteur de l'industrie, Leif Nyström, directeur adjoint du service des négociations, Ulf Åkesson, médiateur/négociateur

La Fédération des employeurs dans le secteur des transports, Transportgruppen, Pia Schöldström, Conseiller juridique supérieur

Tribunal du travail, Michaël Koch, Président du Tribunal du travail

*Entretiens par téléphone ou par emails*

Employeurs :

Almega-entreprises de service – médiateur sur la hotline

L'association des entreprises productrices de feuilles de métal - médiateur *Robert Kensem*

L'association suédoise des employeurs dans le secteur de l'industrie et de la chimie – médiateur sur la hotline

L'association des employeurs dans le domaine des assurances, médiateur *Maria Wickström*

La Confédération des Entreprises de Suède, Lars Joakim Lundqvist

Syndicats :

L'union des électriciens, médiateur sur la hotline

Le syndicat des employés dans le secteur du service et de la communication, médiateur *Melker Ödebrink*

Le syndicat des employés dans le commerce, médiateur Solveig Boström

Le syndicat des employés municipaux – médiateur sur la hotline

Le syndicat suédois des employés de bureau et des techniciens dans le secteur de l'industrie, médiateur *Kåre Grebäck*

L'association suédoise des professionnels de la santé, médiateur principal, Karl Falk

Le syndicat suédois des fonctionnaires locaux- médiateur sur la hotline

L'association suédoise des diplômés en sciences sociales, gestion du personnel et relations publiques, économie et travail social, médiateur Katarina Sällden

L'association suédoise des ingénieurs diplômés - médiateur *Christina Nygårdh*

Le syndicat national des enseignants - médiateur *Hasse Björkman*