

## Le modèle suédois et l'Office National de Médiation

**Le modèle du marché du travail suédois implique que la principale tâche des acteurs sur le marché du travail est de régler les salaires et autres conditions d'emploi. La mission de l'Office National de Médiation repose également sur cela.**

Les acteurs sur le marché du travail sont chargés de la formation des salaires et ont également une responsabilité centrale concernant les conditions d'emploi sur le marché du travail. La législation soutient cela par, par exemple, une réglementation des droits d'associations et de médiation et du droit de mettre en place des actions collectives. La principale responsabilité des acteurs sur le marché du travail est de maintenir le paix sociale.

Le modèle du marché du travail suédois peut être résumé en quelques points de la manière suivante :

- La législation est en grande partie l'environnement-cadre dans lequel les acteurs du marché du travail jouissent d'une grande liberté de régler les conditions d'emploi détaillées dans les conventions collectives.
- Plusieurs règles établies par la législation peuvent être remplacées par les accords issus des conventions collectives.
- Il n'existe pas de législation sur les salaires minimums ou sur la déclaration d'universalité d'une convention.
- Les conventions collectives concernent la majorité des employés sur le marché du travail.
- Les litiges se règlent tout d'abord par la négociation.

### Les organisations sur le marché du travail

Il existe plus de 100 partenaires sociaux sur le marché du travail suédois comptant environ 55 organisations patronales et 60 syndicats. Ensemble, ils signent environ 670 conventions sur les salaires et les conditions générales d'emploi. Lors des négociations, les organisations patronales, et il en va de même pour les organisations syndicales, coopèrent entre elles sous différentes formes.

#### Les organisations patronales

*Svenskt Näringsliv*, la Confédération des entreprises suédoises, représente une cinquantaine d'associations d'employeurs et d'associations interprofessionnelles dans le secteur privé qui, ensemble, comptent près de 60 000 entreprises membres. Ces

entreprises comptent environ 1,8 millions d'employés. Un peu plus de 98 % de ces entreprises ont moins de 250 employés.

Un certain nombre d'organisations patronales dans le secteur privé ne sont pas membres de la confédération Svenskt Näringsliv, par exemple l'Organisation d'employeurs de l'institution bancaire (BAO), Fastigo, l'Organisation des employeurs de l'immobilier, l'Association des employeurs KFO et l'Alliance des employeurs..

Dans le secteur public, les employeurs sont représentés par *Arbetsgivarverket (Direction suédoise des services employeurs de l'administration d'État)* et *Sveriges Kommuner och Landsting, SKL (Les communes et les Conseils généraux de Suède)*.

### **Les organisations syndicales**

Dans la plupart des cas, les syndicats font partie d'une des trois organisations syndicales centrales : LO, TCO ou SACO.

*LO – Landsorganisationen i Sverige*, la Confédération générale du travail de Suède, regroupe 14 syndicats pour les employés comptant environ 1,3 millions de membres actifs sur le marché du travail.

*TCO – Tjänstemännens centralorganisation*, la Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés, regroupe 14 syndicats pour les fonctionnaires. Ces syndicats comptent environ 1,1 millions de membres actifs sur le marché du travail.

*Saco – Sveriges akademikers centralorganisation*, la Confédération générale des travailleurs intellectuels de Suède comprend 23 syndicats et fédérations de professionnels. Ensemble, ces organisations rassemblent un peu plus d'un demi millions de membres actifs sur le marché du travail.

### **Associations de négociation et organisations de coopération**

Un certain nombre d'associations et d'organisations de coopération sont spécialisées dans différents secteurs et sur différents sujets. La plupart des organisations patronales dans le secteur privé coopèrent dans le cadre de Svenskt Näringsliv. Elles coopèrent entre autres lors de négociations de conventions collectives.

Les organisations syndicales comptent également un certain nombre d'organisations qui coopèrent lors de négociations et autres. LO négocie au nom de ses organisations membres les retraites et les assurances avec la partie adverse Svenskt Näringsliv.

Le Conseil de négociation et de coopération, PTK, est une organisation de coopération qui représente environ 830 000 employés et académiciens en secteur privé membres dans 27 fédérations syndicales différentes. PTK négocie entre autres les retraites et assurances avec Svenskt Näringsliv.

Le Conseil de négociation des fonctionnaires, OFR, représente environ 550 000 fonctionnaires et académiciens dans le secteur public membres dans 14 fédérations syndicales différentes. OFR négocie avec SKL et l'Agence des employeurs du secteur public entre autres les retraites et les assurances. De plus, OFR un forum pour les signataires membres permettant de planifier, d'organiser, d'appliquer et d'évaluer les conclusions d'accords.

Les académiciens employés dans le secteur public membres dans 21 fédérations Saco sont représentés par l'organisation de négociation Saco-S lors des négociations avec la partie adverse représentée par la Direction suédoise des services employeurs de l'administration d'État. Saco-S représente environ 85 000 membres et négocie aussi bien les salaires et les conditions générales de travail que les retraites et les assurances.

## **Le droit d'association et le droit de négociation**

Le droit d'association, c'est à dire le droit d'être membre d'une organisation patronale ou d'employés, est protégé par le loi sur la codécision dans la vie active (1976 :850). Cette protection concerne également le droit d'adhésion et de promouvoir son organisation syndicale ou la création d'un syndicat.

Le fait qu'un employeur agisse contre un employé qui a décidé de jouir de son droit d'association ou pousse un employé à ne pas jouir de son droit d'association est considéré comme une infraction à la loi d'association. Une infraction du droit d'association peut en même temps être considérée comme une infraction à l'activité de l'organisation syndicale dont les membres sont concernés. La personne commettant une infraction au droit d'association peut être par conséquent redevable à payer des dommages et intérêts, à la fois, à la personne et à son syndicat.

La loi sur la codécision est née de l'idée selon laquelle les litiges entre employeur et employé doivent être résolus par la négociation. Les organisations syndicales ont en conséquence un droit légal de négocier avec l'employeur ou l'organisation dont il est membre et inversement. Le droit de négociation d'un partenaire social implique également l'obligation d'être présent (-e) face à la partie adverse durant les négociations. La personne absente risque de devoir payer des dommages et intérêts.

Ces règles différencient trois types différents de négociations :

- négociations dans le cadre de la codécision
- négociations en cas de litiges
- négociations de conventions.

Le type de négociation détermine ce qui se passe dans les cas où les deux parties ne parviennent pas à s'entendre.

### **Négociation dans le cadre de la codécision**

Les négociations dans le cadre de la codécision concernent en général les questions relatives à la direction et la gestion de l'entreprise dans les cas où la décision de l'employeur implique un changement d'activité ou de conditions de travail pour des individus.

Avant toute décision impliquant un changement important, l'employeur se doit de prendre l'initiative de demander à négocier avec les organisations syndicales représentées sur le lieu de travail. Si les parties représentées ne parviennent pas à s'entendre sur la décision devant être prise par l'employeur, elles peuvent soulever la

question auprès des organisations de négociations représentant chaque partie. Dans les cas où ces organisations ne parviennent pas non plus à s'entendre, la décision revient à l'employeur.

### **Négociations en cas de litiges**

Les négociations lors de litiges concernent le plus souvent les questions d'interprétation ou d'application des conventions collectives ou relatives à la législation. De tels litiges sont généralement qualifiés comme des contentieux et doivent être résolus auprès d'un tribunal. Afin qu'un litige soit porté devant le tribunal, les parties doivent tout d'abord avoir tenté de le résoudre par la négociation.

### **Négociations de conventions**

Lors de négociations de conventions, les partenaires sociaux tentent de créer une convention collective afin de régler une question d'intérêt non résolue. Ces négociations peuvent se faire à différents niveaux. Les négociations de conventions les plus importantes concernent les salaires et les conditions d'emploi générales.

Ces négociations vont dans le sens des conventions collectives nationales pour toutes les branches. Le marché du travail suédois compte environ 670 conventions de ce type. Si les partenaires ne parviennent pas à s'entendre lors des négociations, il est généralement possible de mettre en place des actions collectives.

Les négociations de conventions entre un employé particulier et l'organisation syndicale sur le lieu de travail concernent souvent les questions que les parties au niveau national ont délégué aux parties au niveau local. Ces négociations se déroulent en général sous un devoir de paix sociale. En d'autres termes, les actions collectives sont interdites.

### **Actions collectives et devoir de paix sociale**

Le droit de mettre en place des actions collectives (grèves, lock-out, blocus et autres) est protégé par la constitution et ne peut être restreint que par la législation ou par une convention. Les employés du secteur public sont également protégés.

#### **Devoir de paix sociale pour les parties signataires de conventions**

Les restrictions au droit de mettre en place des actions collectives se trouvent dans la législation et notamment dans la loi sur la codécision. Les parties tenues par une convention sont soumises au devoir de paix sociale, à savoir que les actions collectives sont interdites dans les situations suivantes :

- Des actions collectives ne peuvent être mises en place si elles n'ont pas été décidées dans les règles par l'organisation signataire de la convention collective.
- Des actions collectives ne peuvent être mises en place si elles vont à l'encontre de la convention collective comprenant une obligation de respect de la paix sociale plus ampliative que la législation.

- Des actions collectives ne peuvent non plus être mises en place si le but est : de faire pression dans un contentieux, de provoquer un changement dans la convention collective, d'appliquer une disposition devant être appliquée après la fin de durée de validité de la convention, ou d'apporter son soutien à une autre personne (mesure de solidarité) ne pouvant elle-même mettre en place une action collective.

Une mesure de solidarité est par conséquent autorisée même si la personne mettant en place cette action est tenue de respecter la convention à condition que la mesure soit mise en place dans le but de soutenir une action collective autorisée. Le fait d'avoir signé une convention collective n'empêche pas non plus un employé de participer à un blocus décidé légalement par l'organisation syndicale afin d'obtenir le paiement d'une augmentation de salaire échue ou d'une compensation pour travail effectué (cette action collective est appelée blocus de recouvrement).

### **Autres limitations du droit de mettre en place des actions collectives**

Selon la loi sur la codécision, les syndicats n'ont pas le droit de mettre en place des actions collectives (à l'exception du blocus pour l'emploi) afin qu'une entreprise sans employés ou dans laquelle l'employeur lui-même ou les membres de sa famille sont employés et seuls propriétaires signe une convention collective. Un employeur ne peut pas, en tant qu'action collective, empêcher le paiement de salaires ou autres types de rémunération échus. De plus, les possibilités des syndicats de mettre en place des actions collectives sont limitées en comparaison avec les employeurs étrangers ayant des employés détachés en Suède. Cette limitation est stipulée dans la loi sur le détachement d'employés (1999 : 678). Par ailleurs, il existe dans la loi sur l'emploi en secteur public (1994 : 260) certaines limitations concernant les actions collectives pouvant être mises en place par des employés en secteur public dont le travail implique un exercice de l'autorité publique.

### **Interdiction d'actions collectives contre des employeurs déjà tenus par une convention collective et en cas de contentieux**

À partir du 1er août 2019, en plus des restrictions ci-dessus, les règles suivantes s'appliquent. En vertu d'une nouvelle disposition de la Loi sur la codécision, un employé qui n'est pas lui-même lié par une obligation de paix sociale (du fait d'être membre d'une organisation syndicale tenue par une convention collective) ne peut intenter une action collective contre un employeur déjà tenu par une convention collective à l'appui d'exigences d'une question régie par la convention collective de l'employeur, que dans les conditions suivantes :

- l'action collective doit avoir été décidée légalement par l'organisation syndicale des employés,
- l'objectif de l'action collective doit être de parvenir à une (autre) convention collective,
- l'organisation syndicale doit d'abord avoir négocié avec l'employeur ou son organisation les exigences et
- l'organisation syndicale ne peut pas exiger que la convention collective à laquelle elle souhaite aboutir élimine la convention collective déjà présente.

La nouvelle restriction ne s'applique pas aux mesures de solidarité ou aux blocus de recouvrement.

En outre, depuis le 1er août 2019, en plus de l'interdiction citée ci-dessus sur les parties déjà tenues par une convention collective de procéder à des actions collectives en tant que pression lors de contentieux, une interdiction générale d'actions collectives s'applique en cas de litiges.

### **Préavis**

Une action collective doit être précédée d'un préavis. La partie ayant l'intention de mettre en place ou d'étendre une action collective doit en faire part, par écrit, à la partie adverse et à l'Office National de Médiation au moins sept jours ouvrés à l'avance.

L'obligation de préavis ne s'applique pas s'il existe un empêchement valable allant à l'encontre de l'envoi d'un préavis. Il peut exister un empêchement valable dans une situation où il est particulièrement difficile de remplir les conditions de préavis, par exemple, lors d'un blocus d'un bateau ne restant qu'une courte période dans un port. Un préavis doit indiquer aussi bien ses motifs que son ampleur. La partie recevant le préavis doit alors avoir le temps de se préparer au litige et de pouvoir réfléchir aux contre-actions ou aux actions pouvant permettre d'éviter le litige. Le fait qu'un préavis soit parvenu en retard ou ne soit pas formulé de manière correcte n'implique pas que les éventuelles actions collectives mises en place soit illicites. Au lieu de cela, la personne n'ayant pas respecté l'obligation de préavis peut être redevable de verser des dommages et intérêts à la partie adverse et peut être redevable de payer des frais de préavis à l'État.

### **Obligation ampliative de devoir de paix sociale selon la convention collective**

Il est possible, au sein d'une convention collective, de s'entendre sur une obligation de respect de la paix sociale qui soit plus ampliative que ce qui est stipulé dans la législation. Il y a dans les conventions collectives globales (appelées conventions générales) signées entre les organisations centrales de chaque partie, d'autres règles sur la date et la mise en place d'actions collectives et sur le préavis.

Un exemple de telles conventions est la Convention de Saltsjöbaden entre l'Association suédoise d'employeurs, SAF (aujourd'hui appelée Svenskt Näringsliv) et la Confédération générale du travail de Suède, LO. Un second exemple de convention générale est la Convention Communale Générale entre les Communes de Suède et les Conseils régionaux et la Fédération des employés communaux avec plusieurs organisations patronales.

Il y a dans ces conventions, entre autres, des règles sur les actions collectives qui touchent les fonctions vitales au fonctionnement de la société. Ces conventions prévoient que les questions relatives au danger d'un litige pour la société doit être examiné par un comité spécial composé de personnes issues des différentes parties.

### **Les conventions collectives**

Une convention collective doit être rédigée par écrit et régler les conditions

d'emploi des employés ou les conditions générales entre employeurs et employés. Les parties concernées par la convention sont d'un côté l'employeur ou l'organisation patronale et de l'autre une organisation syndicale.

Les conséquences les plus importantes relatives à une convention collective sont que les membres sont tenus par la convention signée et que les parties sont tenues par le devoir de paix sociale pendant la durée entière de sa validité. Il n'est pas possible de conclure des accords allant à l'encontre de la convention. Ces accords ne sont alors pas valables.

En ce qui concerne les salaires, la plupart des quelques 670 conventions collectives stipulent que les négociations de salaires se font au sein de l'entreprise. De telles négociations peuvent concerner les marges dans lesquelles une augmentation de salaire peut se passer ou comment les marges seront partagées entre les employés concernés par la convention, ou les deux à la fois. Puisque les conventions collectives centrales impliquent un devoir de paix sociale, les négociations au sein de l'entreprise se font sans aucune possibilité de recours aux actions collectives.

### **La convention sur l'ordre des négociations**

Une convention sur l'ordre des négociations (parfois appelées convention de négociations) est une convention collective dans laquelle les parties dans certaines branches se sont entendues sur les formes de négociations de nouvelles conventions collectives sur les salaires et les conditions générales de travail. Si ce genre de convention contient un calendrier relatif aux négociations de convention collective, des délais, des règles sur le choix de médiateur, sur les pouvoirs des médiateurs et la rupture de convention, les parties peuvent l'enregistrer auprès de l'Office National de Médiation. Lorsque la convention a été enregistrée, un médiateur/une médiatrice ne peut être choisi (-e) dans un litige entre ces parties sans l'accord des deux. Environ 1,2 millions d'employés sont couverts par de telles conventions de négociation. Parmi les quelques 670 conventions collectives sur les salaires et les conditions générales qui existent sur le marché du travail suédois, à peine 100 d'entre elles sont conclues par des parties tenues par une convention de négociation. Un exemple est la Convention industrielle entre huit organisations patronales et cinq organisations syndicales dans le secteur industriel. En plus du procédé de négociations, cette convention contient également une convention sur la coopération pour le développement industriel.

### **L'Office National de Médiation**

L'Office National de Médiation a été créé en 2000 et est une autorité étatique sous la régie du Ministère de l'emploi. La dizaine d'employés de l'Office National de Médiation sont entre autres spécialistes en sciences sociales, juristes et statisticiens (-iennes) avec une longue expérience des questions concernant le marché du travail.

L'Office National de Médiation a trois tâches principales :

- contribuer à un système salarial efficace
- agir en tant que médiateur lors de litiges relatifs au travail
- présenter les statistiques officielles sur les salaires.

L'Office National de Médiation se doit de contribuer à un système salarial efficace et, de ce fait, profiter et entretenir le consensus existant sur le marché du travail sur le rôle normatif des salaires du secteur exposé à la concurrence internationale.

Un système salarial efficace

- a pour point de départ le rôle normatif des salaires du secteur exposé à la concurrence internationale
- combine l'augmentation des salaires effectifs avec un taux d'emploi élevé
- résulte en peu de litiges sur le marché du travail
- permet des changements de salaire relatifs
- contribue à la compétitivité internationale de l'économie suédoise.

En plus d'agir en tant que médiateur, l'Office National de Médiation a pour but l'efficacité du système salarial, entre autres, en consultant les partenaires sociaux sur les conditions sociales et économiques du système salarial et en organisant des conférences, séminaires et en présentant des rapports.

## **Médiation**

L'Office National de Médiation peut nommer un (-e) médiateur (-rice) s'il existe des risques de mise en place d'actions collectives sur le marché du travail ou si les parties lors de négociations de convention collective en font la demande commune.

L'Office National de Médiation désigne des médiateurs particuliers lors de litiges entre employeurs et organisations syndicales lors de leurs négociations sur les salaires et les conditions d'emploi générales. Les médiateurs travaillent pour le compte de l'Office National de Médiation mais n'y sont pas employés. Un grand nombre d'entre eux ont été négociateurs ou ont occupé une position importante au sein d'un des partenaires sociaux.

L'Office National de Médiation a également quatre médiateurs à long terme qui lui sont liés. Ils sont responsables de différentes zones géographiques et sont appelés en cas de litiges au sein d'une entreprise. Il s'agit presque exclusivement de litiges dans lesquels une entreprise refuse de signer une convention collective avec une organisation syndicale. Ces quatre médiateurs sont employés sur contrat d'un an renouvelable auprès de l'Office National de Médiation mais ont une autre occupation principale. Ils sont souvent avocats ou l'ont été par le passé.

## **Les missions des médiateurs et les pouvoirs de l'Office National de Médiation**

L'Office National de Médiation désigne des médiateurs particuliers après avoir obtenu l'accord des partenaires sociaux. La législation donne la possibilité de désigner un (-e) médiateur (-rice) même sans l'accord des parties. Cela est possible si

l'une des parties a reçu un préavis de mise en place d'actions collectives et l'Office National de Médiation estime qu'un (-e) médiateur (-trice) est capable de trouver une bonne solution au litige. Ce genre de médiation forcée est très rare. Dans la pratique, les parties acceptent toujours la médiation lors de litiges. S'il existe une convention d'ordre de négociation entre les parties enregistrée auprès de l'Office National de Médiation, un (-e) médiateur (-rice) ne peut être désigné (-e) sans l'accord des parties.

La tâche du médiateur/de la médiatrice est de faire en sorte que les parties s'entendent et d'éviter la mise en place d'actions collectives. Mais cela ne doit cependant pas se passer à n'importe quel prix. Les médiateurs doivent au contraire faire en sorte que les parties signent une convention en règle avec un système salarial efficace. Afin de parvenir à une entente entre les parties, les médiateurs les convoquent à la négociation. Si une partie ne peut pas être présente lors d'une réunion à laquelle les médiateurs l'ont convoquée ou autrement manque à ses obligations de négociation, l'Office National de Médiation peut, à la demande des médiateurs, inciter la partie à remplir son obligation lors des négociations, sous peine d'amende. Les médiateurs peuvent déposer leurs propositions de solution et doivent faire en sorte que les parties reportent ou annulent la mise en place des actions collectives. Les médiateurs ne peuvent cependant pas forcer les parties à s'entendre sur une solution.

À la demande des médiateurs, l'Office National de Médiation peut également décider qu'une partie doit repousser la mise en place d'actions collectives annoncées dans le préavis à maximum 14 jours. Cela ne peut arriver qu'une seule fois lors d'une mission de médiation. L'objectif est de donner aux médiateurs plus de temps afin de parvenir à une solution. Dans ce cas, l'Office National de Médiation doit alors avoir estimé qu'un temps supplémentaire de médiation créerait les conditions pour parvenir à une solution au conflit.