

Suède

Des salaires minima élevés déterminés en toute autonomie par les partenaires sociaux

*Timothée MANTZ **

La Suède fait partie des quelques pays européens dans lesquels n'existe aucun salaire minimum légal. Les salaires minima – car c'est bien au pluriel qu'il faut en parler – sont ainsi déterminés en Suède à travers les négociations entre les partenaires sociaux et inscrits dans les conventions collectives qui constituent le principal instrument de protection des salariés suédois, particulièrement en matière de rémunération. Ils varient donc en fonction de critères comme la branche, la profession, l'âge ou l'aire géographique. Leur degré de couverture dépend directement du degré de couverture des conventions collectives et de l'habileté des syndicats à en garantir l'application.

Mais ce modèle semble parfois vulnérable. A l'automne 2004, le très médiatisé conflit de Vaxholm (voir p.131) a mis en lumière le défi que représente pour celui-ci la mobilité accrue de la main-d'œuvre au sein de l'Union Européenne. Ce conflit a mobilisé l'ensemble du mouvement syndical dans la défense des fondements du modèle suédois. Son issue est d'ailleurs toujours en suspens auprès de la Cour européenne de justice dont la dé-

cision pourrait peser sur l'évolution du modèle suédois. La victoire récente de la droite aux élections législatives pourrait également entraîner des modifications dans la structure des salaires, le nouveau gouvernement ayant annoncé sa volonté de jouer sur l'arbitrage entre travail et revenu de remplacement par une baisse des taux de remplacement de différentes assurances sociales.

Cela pourrait-il conduire à une inflexion du modèle ? Confrontée à des difficultés semblables, la Norvège, dont le mode de régulation des bas salaires est traditionnellement proche du modèle suédois, a eu recours à l'instrument d'extension par la loi des conventions collectives, déjà répandu en Europe continentale. Mais en Suède on semble au contraire privilégier le recours aux instruments traditionnels en cherchant à les adapter aux nouvelles caractéristiques du marché du travail. Les partenaires sociaux apparaissent unis dans leur volonté de trouver des solutions permettant de surmonter ces défis tout en préservant les principes fondateurs du modèle, en particulier leur autonomie en matière de régu-

1. Etudiant en 5^e année à l'IEP de Paris, après un an en échange à l'université d'Uppsala en Suède.

lation des bas salaires. Le modèle suédois semble faire montre d'une véritable capacité d'adaptation.

**Une autonomie complète
des partenaires sociaux**

Il y a trois manières de réguler le salaire minimum sur le marché du travail : par la loi comme en France ou en Irlande, par des accords collectifs transposés dans la loi comme en Finlande ou bien simplement par les conventions collectives négociées entre les représentants des salariés et des employeurs. C'est à la troisième catégorie qu'appartient la Suède.

Il n'y a ainsi en Suède aucun salaire minimum fixé par la loi. En effet, le marché du travail suédois est caractérisé par une très grande autonomie des partenaires sociaux. Depuis le milieu des années 1930, le modèle suédois s'est construit autour d'un principe fondateur : la régulation du marché du travail est la responsabilité commune des partenaires sociaux et l'Etat doit, le plus possible, s'abstenir d'y intervenir à travers la législation. Si dans les années 1970 et 1990 deux vagues de législation sont venues rompre quelque peu ce modèle, l'autonomie complète des partenaires sociaux perdure cependant en matière de salaires (Ahlberg & Bruun, 2005). Ce sont, en effet, les conventions collectives passées entre les partenaires sociaux qui déterminent les salaires, les augmentations et surtout les salaires minima au sein des différentes branches.

Il n'y a pas en Suède, contrairement à la Finlande ou la Norvège de manière plus récente, où les salaires minima sont également déterminés par la négociation entre les partenaires sociaux, de procédu-

res d'extension des convention collectives. Les conventions collectives ne lient, en Suède, que les employeurs et les salariés membres des organisations patronales et syndicales signataires. Cependant, les conventions collectives ont aussi un effet normatif, et l'employeur doit garantir les mêmes conditions à tous les salariés, indépendamment de leur appartenance à une organisation syndicale. D'autre part les syndicats peuvent signer des accords, dits affiliés (qui renvoient pour l'essentiel aux conventions collectives de branche), avec les employeurs qui ne sont pas membre des fédérations signataires, afin de les rattacher aux conventions collectives prévalant dans la branche concernée.

La clé du modèle suédois réside enfin dans le très fort degré d'organisation, tant des employeurs que des salariés. Plus de 80 % des salariés sont affiliés à l'une des trois puissantes confédérations suédoises LO (syndicat des travailleurs manuels), TCO (syndicat des cols blancs) et SACO (syndicats des diplômés de l'enseignement supérieur) (Kruse, 2006). Du côté des employeurs, Svenskt Näringsliv, qui est de loin leur principale confédération, regroupe plus de 54 000 entreprises, employant plus de 1,5 million de salariés (Jonsson, 2006). De ce fait 94 % des salariés suédois, 90 % des salariés du secteur privé et 100 % des employés du secteur public, sont couverts par les conventions collectives (Lismoen, 2006).

Par ailleurs, le modèle suédois de formation des salaires a été influencé par le modèle Rehn-Meidner¹ (du nom de ses deux auteurs, Gösta Rehn et Rudolf Meidner, économistes du syndicat LO).

1. Pour une description détaillée et complète de l'ensemble des objectifs et instruments du modèle Rehn-Meidner ainsi que de son influence sur la politique économique suédoise au cours de la deuxième moitié du XX^{ème} siècle, se reporter à l'article de Lennart Erixon (2000).

Ce modèle, présenté en 1951 dans un rapport intitulé « Le mouvement syndical et le plein emploi », a pour objectif de concilier le plein emploi avec la stabilité des prix. L'un de ses principaux instruments était la politique de solidarité salariale. Celle-ci avait deux objectifs. Le premier était d'assurer une structure des salaires fondée sur l'équité et ayant pour principe un salaire égal pour un travail similaire quel que soit le degré de rentabilité de l'entreprise. Cela devait permettre d'atteindre le deuxième objectif qui était d'accélérer l'évolution structurelle de l'économie suédoise en réorganisant celle-ci autour des entreprises les plus rentables (la politique de solidarité salariale devant conduire à la fermeture des entreprises les moins rentables) (Erixon, 2000).

Cette politique a été au cœur de l'action des syndicats suédois en matière de régulation des salaires¹. Celle-ci s'organisait en particulier autour de négociations salariales régulières au niveau central entre les confédérations des employeurs et des salariés. Elle a fortement contribué à la réduction de la dispersion des salaires jusqu'au milieu des années 1970 (Erixon, 2000). La Suède se distingue d'ailleurs toujours par l'une des dispersions des salaires les plus faibles des pays de l'OCDE (Lismoen, 2006). Cependant celle-ci a commencé à augmenter au cours des années 1980. Durant cette décennie le système suédois de formation des salaires a connu d'importantes transformations et la politique économique suédoise s'est éloignée de l'idéal-type défini par le modèle Rehn-Meidner (Erixon, 2000).

Les négociations centralisées ont en effet pris fin au cours des années 1980 et un important mouvement de décentralisation des négociations salariales a eu lieu depuis (Ahlberg & Bruun, 2005). Les salaires sont désormais de plus en plus négociés au niveau local, c'est-à-dire au niveau de l'entreprise, voire même dans les cas extrêmes au niveau individuel. Ce mouvement a eu un impact certain sur les salaires minima. De plus en plus de conventions collectives dites « sans chiffres » sont signées. Celles-ci, relativement courtes, énoncent simplement les principes devant guider la détermination des salaires. Elles ne stipulent aucun salaire minimum.

L'occurrence de ce type de conventions collectives varie cependant selon le secteur et les organisations syndicales concernées. Pour les membres de SACO, le syndicat des diplômés de l'enseignement supérieur, ce type de convention collective est désormais la norme, tandis qu'il est très rare parmi les membres du syndicat des cols bleus, LO. Ainsi parmi les conventions collectives signées par des fédérations de SACO au cours de l'année 2005, seules trois faisaient mention d'un salaire minimum. Parmi les conventions collectives signées par les fédérations de TCO, seules celles signées dans le secteur privé contenaient des dispositions sur les salaires minima (Medlingsinstitutet, 2005).

**Des salaires minima élevés
au degré de différenciation modéré**

Les salaires minima suédois sont parmi les plus élevés de l'OCDE. Un rapport

1. Même si le principe conducteur des revendications syndicales a, en pratique, plutôt été celui d'un salaire égal quel que soit le travail (Erixon, 2000).

de l'Institut d'évaluation des politiques du travail, paru en décembre 2005, a évalué et comparé le niveau des salaires minima inscrits dans les accords collectifs signés par six des fédérations de LO, représentant 1 227 000 salariés, avec ceux des pays de l'OCDE disposant d'un salaire minimum légal. Une fois ajustés en parité de pouvoir d'achat, il apparaît que les salaires minima suédois sont les plus élevés parmi les pays considérés. Les salaires minima s'élevaient ainsi, au sein des conventions collectives recensées, entre 12 790 couronnes et 15 340 couronnes par mois (1 390-1 667 euros) (Skedinger, 2005:26).

D'autre part l'indice de Kaitz, qui mesure le salaire minimum en pourcentage du salaire moyen dans la branche, est élevé en Suède. Il s'élevait ainsi, en 2004, de 59 % dans le bâtiment (une branche dans laquelle peu de gens semblent en réalité être payés au salaire minimum) à 85 % dans la branche des hôtels et restaurants (Skedinger, 2005:13). L'écart semble s'être réduit dans certaines branches (principalement les services) tandis qu'il augmentait dans d'autres branches depuis les années 1980. Il est donc difficile de tirer une conclusion claire concernant l'évolution de cet écart durant les quinze dernières années. Cependant, cette étude montre que la Suède est clairement en tête des comparaisons internationales (tableau 1). Le salaire minimum atteint ainsi, selon les branches, entre 60 et 72 % du salaire médian, tandis qu'il est par exemple de 57 % du salaire médian en France, 43 % en Grande-Bretagne et 32 % aux Etats-Unis (Skedinger, 2005:27).

Une autre caractéristique des salaires minima suédois est leur degré moyen de différenciation par profession, par expé-

Tableau 1. Rapport salaire minimum/salaire médian, en 2004

Pays	Rapport salaire minimum/salaire médian ¹
Suède	60-72 ²
Australie	59 ³
France	57
Nouvelle Zélande	54
Irlande	52
Belgique	49
Grèce	48 (56)
Pays-Bas	46 (50)
Grande-Bretagne	43
Canada	40 ⁴
Portugal	38 (44)
Japon	34
Etats-Unis	32 ⁵
Espagne	30 (35)

1. Salaire minimum/Salaire médian dans l'industrie x100.

2. Intervalle pour 7 branches (cf. texte).

3. Construit à partir du salaire minimum fédéral.

4. Moyenne pondérée des différentes régions.

5. Construit à partir du salaire minimum fédéral.

Source : Skedinger (2005:27).

rience ou par âge, en comparaison avec des pays où cette différenciation est faible (France, Espagne) et avec d'autres où elle est plus élevée (Grande-Bretagne, Pays-Bas). L'âge est le critère de différenciation le plus fréquent des salaires minima. Le salaire minimum pour les jeunes est ainsi inférieur à celui des adultes dans de nombreux secteurs. Dans son rapport 2005, l'Institut de la Médiation (Medlingsinstitutet) a relevé la présence d'une différenciation selon l'âge dans 35 % des accords collectifs étudiés (Medlingsinstitutet, 2005:161). Le seuil de passage à un salaire minimum entier se situe entre 18 et 20 ans selon les branches (Skedinger, 2005:27). De nombreux accords col-

SUEDE

lectifs comportent en effet un voire deux paliers d'âge pour les salaires minima. C'est le cas, par exemple, de nombreux accords signés par le syndicat HTF, membre de TCO, pour la branche des hôtels et restaurants. En 2005, le salaire minimum pour un jeune de 20 ans variait, ainsi, entre 12 290 (1 336 euros) et 14 120 couronnes (1 535 euros) par mois, tandis qu'il variait entre 14 090 (1 530 euros) et 14 637 (1 591 euros) couronnes par mois pour un jeune de 24 ans (Medlingsinstitutet, 2005:159). Dans le secteur privé des soins, le salaire minimum pour un(e) jeune de 18 ans variait entre 10 245 et 12 345 couronnes par mois (1 114-1 342 euros), contre un salaire minimum de 14 675 couronnes (1 595 euros) par mois pour un(e) jeune de 24 ans (Medlingsinstitutet, 2005:159).

Mais ce modèle reposant sur des salaires minima élevés déterminés en toute autonomie par les partenaires sociaux et inscrits dans les conventions collectives, pourra-t-il perdurer ? Il fait, en effet, face à des défis nouveaux, mobilité accrue de la main-d'oeuvre en Europe et arbitrage avec les revenus de remplacement en tête.

Un modèle vulnérable

La Suède est l'un des trois seuls pays de l'Union européenne à n'avoir pas imposé de phase transitoire à la libre circulation des travailleurs, à la suite de l'élargissement de l'Union européenne à dix nouveaux membres le 1^{er} mai 2004. Elle semblait, en effet, convaincue que son modèle de dialogue social serait assez efficace pour faire face aux risques de concurrence par les salaires qui pouvaient en découler. Mais le conflit de Vaxholm a cependant suscité la crainte et la réaction de l'ensemble du mouvement syndical.

La législation suédoise et la sous-traitance internationale

De façon à s'assurer que les entreprises situées en Suède signent les conventions collectives nécessaires à la garantie de salaires minima et à la protection des salariés, les syndicats disposent d'instruments garantis par la Constitution suédoise. Ils peuvent ainsi engager des actions (grève, blocus) contre les entreprises qui refusent de signer un accord collectif, afin de les intégrer au système. Des mesures de sympathie sont même autorisées, c'est-à-dire que des syndicats qui ne sont pas directement concernés par un conflit peuvent néanmoins engager leurs propres actions afin de soutenir l'action d'une autre fédération (Kruse, 2006:14). Cependant la loi sur la co-détermination (*Medbestämmandelagen* ou MBL) de 1979, qui pose les principes du dialogue social en Suède, précise qu'une fois la convention collective signée, les parties sont liées par un devoir de paix (*fredsplikt*). Ni les syndicats ni le patronat ne peuvent plus alors décider quelque mesure collective que ce soit (Kruse, 2006:17).

Cependant une loi de 1991, connue sous le nom de *lex Britannia*, a introduit une exception à cette règle. Selon cette loi, qui modifie une partie de la MBL, les syndicats sont autorisés à engager des mesures collectives pour amener une entreprise étrangère dont la main-d'œuvre étrangère effectue un travail temporaire en Suède, à signer un accord collectif suédois, même si celle-ci en a déjà signé dans son pays d'origine (Kruse, 2006:19-21). Ce système a pour objectif d'empêcher une concurrence par les salaires entre la main-d'œuvre suédoise et la main-d'œuvre étrangère. Il a été mis à l'épreuve par le conflit de Vaxholm qui

s'est engagé à l'automne 2004 et au centre duquel se trouvait le mode de régulation des salaires minima.

L'affaire Vaxholm, les faits ...

A l'automne 2004, Laval, une entreprise lettone qui construit une école à Vaxholm, une commune de la banlieue de Stockholm, refuse de signer un accord collectif suédois¹. Elle l'estime en effet superflu, ses salariés lettons étant déjà protégés par une convention collective lettone. Le syndicat du bâtiment, Byggnads, décide alors, comme cela est autorisé par la législation suédoise, d'organiser le blocus du chantier pour amener l'entreprise lettone à signer un accord collectif suédois. Il est suivi en cela par sept autres fédérations de LO, sur 40 000 lieux de travail.

Finalement l'entreprise lettone, qui se déclarait prête à signer un accord collectif suédois avec un salaire minimum de 109 couronnes par heure, décide, devant le refus de Byggnads, qui souhaitait un salaire de 145 couronnes par heure (soit le salaire moyen d'un membre de Byggnads dans la région de Stockholm), de rompre son contrat et de rapatrier ses ouvriers. Byggnads et le système suédois d'accord collectif semblent alors sortir vainqueurs du bras de fer.

... et les conséquences

Le cas Vaxholm, que l'entreprise lettone, soutenue et financée par Svenskt Näringsliv, la confédération patronale, a porté devant les tribunaux du travail suédois, est désormais en attente de juge-

ment devant la Cour européenne de justice, qui devra notamment se prononcer sur la compatibilité de la *lex Britannia* avec le droit européen. Pourtant le cas Vaxholm n'est pas un cas isolé. De très nombreuses entreprises étrangères viennent, en effet, chaque année, réaliser des contrats en Suède, le plus souvent avec leur propre main-d'œuvre. La signature d'un accord collectif suédois par une entreprise étrangère n'a donc rien d'exceptionnel. Sur les 1 500 accords collectifs signés par Byggnads en 2004, 98 l'ont été avec une entreprise étrangère. Il avait également entrepris 21 actions contre des entreprises qui refusaient de signer un accord collectif, et parmi celles-ci 9 étaient étrangères.

Pourtant, et quel que soit le résultat du jugement, le conflit de Vaxholm aura montré la vulnérabilité du système suédois de régulation des salaires minima.

Une forte volonté d'adaptation

Face à cette difficulté les sorties possibles sont multiples, ainsi que l'illustrent les solutions mises en œuvre dans d'autres pays européens ne disposant pas d'un salaire minimum légal. En Norvège, la confédération des cols bleus LO a appelé à légiférer contre le *dumping* social, soit par la voie de l'extension des conventions collectives, soit même par l'introduction d'un salaire minimum légal. La LO norvégienne a ainsi fait appel pour la première fois à l'automne 2003 à la possibilité, prévue par une loi de 1994 accompagnant l'entrée de la Norvège, en

1. Pour une description détaillée du cas, se reporter au memorandum du cabinet d'avocat Lindhs DLA Nordic KB (notamment concernant le déroulement des négociations sur les salaires) et disponible, en français, sur le site Internet de la Confédération européenne des syndicats : www.etuc.org ou à l'ouvrage (en suédois) d'Ingvar Persson (2005).

SUEDE

1992, dans l'Espace économique européen (EEE), de donner un effet *erga omnes* à une convention collective. Trois conventions collectives ont été étendues, pour la première fois, à l'ensemble du Royaume de Norvège, à l'automne 2004 (Dølvik & Stokke, 2005). En septembre 2005, un autre accord collectif a été étendu à l'ensemble des ouvriers du bâtiment de la région d'Oslo et de plusieurs comtés environnants (Lismoen, 2006:269).

L'une des solutions pour la Suède serait donc un changement, ou tout du moins un infléchissement, de modèle. Dans plusieurs articles parus dans des journaux suédois depuis le conflit de Vaxholm des propositions ont été faites en ce sens, tant par les syndicats que par le patronat. Certains, comme Anders Tiderman, secrétaire aux accords collectifs de Metall (l'une des principales formations de LO), proposent, comme c'est le cas en Finlande depuis les années 1970, de donner, par la loi, un effet *erga omnes* aux conventions collectives de branche¹. D'autres, comme par exemple le président du patronat du bâtiment Olle Ehrlén à l'automne 2005, vont même jusqu'à proposer l'introduction d'un salaire minimum légal. Mais ces voix restent plutôt rares. En effet, dans leur immense majorité les grandes confédérations syndicales, tout comme le patronat, appellent à la défense du modèle suédois. Les réactions aux propositions de légiférer sur les salaires minima ont d'ailleurs toujours été très vives et négatives des deux côtés.

Pour l'instant les acteurs semblent en effet plutôt essayer de trouver une solu-

tion à architecture inchangée, c'est-à-dire sans avoir recours à l'intervention de l'Etat. Les partenaires sociaux, unis dans leur volonté de préserver le modèle suédois, ont donc lancé une initiative ayant pour objectif d'éviter le recours à la législation. Le 30 août 2005, LO et Svenskt Näringsliv ont émis une recommandation commune à l'intention de leurs fédérations de branche, afin qu'elles négocient sur une manière d'adapter les conventions collectives aux entreprises étrangères effectuant un travail temporaire en Suède et qui demandent, pour cette raison, un statut de membre dans Svenskt Näringsliv pour une durée inférieure à 12 mois². Ces négociations doivent, en particulier, porter sur les salaires (Ahlberg, 2005a). Le même accord a également été signé avec d'autres fédérations au cours de l'année 2005. L'ensemble du secteur privé est désormais couvert par cette recommandation.

L'objectif de cette initiative est d'inciter les entreprises étrangères effectuant un travail temporaire en Suède (comme c'était le cas de Laval à Vaxholm) à adhérer, pour une durée limitée, à Svenskt Näringsliv (Jonsson, 2006). Cette adhésion intégrerait, en effet, ces entreprises étrangères au système de conventions collectives suédoises, les obligeant à s'aligner sur les accords de branche, mais leur garantissant également le respect du devoir de paix de la part des syndicats. Cette recommandation exhorte donc les fédérations de branche à négocier des accords stipulant quelles dispositions contenues dans les conventions signées

1. « Metall vill göra kollektiv avtal till lag » (2005), *LO-Tidningen*, 04-11-05.

2. Rekommendation av Svenskt Näringsliv och Landsorganisationen i Sverige (LO) om anpassning av förbundsavtal för företag som blir tillfälliga medlemmar arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv, 30-08-2005.

devront s'appliquer à ces membres temporaires. Les fédérations disposent, cependant, en cas de difficulté (en particulier sur les salaires), de la possibilité de remonter au niveau central. A la suite de ces recommandations, plusieurs accords ont déjà été signés dans ce sens (Kruse, 2006).

Il semblerait, par ailleurs, que le conflit de Vaxholm ait déclenché une prise de conscience d'un certain nombre de fédérations de branches. Ainsi plusieurs syndicats ont insisté pour réintroduire un salaire minimum dans des accords collectifs qui n'en mentionnaient jusque là aucun. C'est le cas par exemple de SKTF, un syndicat de salariés du secteur privé et du secteur public comportant plus de 175 000 membres qui a exigé la mention d'un salaire minimum dans le dernier accord collectif passé en 2005. La raison est la crainte d'une pression à la baisse des salaires que pourrait amener la concurrence de main-d'œuvre étrangère, si aucun salaire minimum n'est mentionné dans les accords collectifs. Cette mesure est également perçue comme un moyen d'éviter l'introduction d'un salaire minimum légal (Fryskog & Laurén, 2005).

Avenir

Près de 500 conventions collectives arrivent à terme au cours de l'hiver et du printemps prochains. En 2007, le cycle de négociations touchera ainsi plus de 2,8 des 3,3 millions de salariés suédois couverts par des conventions collectives. Ce cycle, qui concernera l'ensemble du secteur public, ainsi qu'une très large partie du secteur privé, sera de loin le plus important depuis 10 ans. Les salaires minima en seront l'un des enjeux majeurs. LO a, en effet, annoncé qu'ils constituaient

l'un des trois thèmes prioritaires pour ces négociations. Cela est d'autant plus vrai après la victoire de la droite aux élections en septembre dernier. L'Alliance des quatre partis de droite désormais au pouvoir en Suède a l'intention de baisser les taux de remplacement de l'assurance chômage et de l'assurance maladie dès le début de l'année 2007. L'objectif est d'augmenter la différence entre les revenus de remplacement et les salaires afin de créer des incitations à la reprise d'un emploi. Les syndicats craignent que ces mesures ne conduisent à une pression à la baisse des salaires, aboutissant à la création d'un secteur d'emplois faiblement rémunérés. Ils feront donc du maintien de salaires minima élevés une de leurs principales exigences.

Conclusion

Malgré des évolutions dans le contenu, le cadre du modèle suédois demeure jusqu'à maintenant intact. Les salaires minima, qui restent comparativement élevés, sont déterminés en toute autonomie par les partenaires sociaux et inscrits dans les conventions collectives. Tout a été fait pour adapter ce système aux évolutions récentes du marché du travail. C'est donc bien dans le cadre existant que les partenaires sociaux souhaitent faire face aux défis nouveaux, en particulier la mobilité accrue de la main-d'œuvre. Légiférer sur le salaire minimum ne semble pas à l'ordre du jour en Suède. Les syndicats, comme le patronat, ne cessent ainsi de rappeler leur attachement au modèle suédois. L'ensemble des partis politiques semble également uni derrière la défense de l'autonomie des partenaires sociaux. La Suède avait d'ailleurs fait du respect de son modèle l'une des conditions de son

SUEDE

entrée dans l'Union européenne. Les acteurs suédois devront-ils se résigner ?

Le jugement de la Cour européenne de justice sur le conflit de Vaxholm est en effet attendu au printemps 2007. Si la Cour estime que la *lex Britannia* n'est pas compatible avec le droit européen, car elle discrimine les entreprises étrangères, le système suédois sera sans doute amené à évoluer. Wanja Lundby-Wedin, présidente de LO, décrit ainsi les conséquences d'une telle décision (Lundby-Wedin, 2005¹) : « Si Laval l'emporte le système d'autorégulation par les partenaires sociaux sera diminué. Le modèle suédois de relations industrielles, qui s'est montré très efficace tout comme les autres modèles nordiques, devra être profondément transformé. Il faudra alors faire face au *dumping* social par le moyen d'un salaire minimum légal et/ou l'extension par la loi des conventions collectives et la mise en place d'un système d'inspecteurs du travail pour s'assurer de leur respect. Cela donnerait-il naissance à un modèle plus efficace ? J'en doute fort ».

Sources :

Advokat Firma Lindhs DLA Nordic KB (2005), Mémoire au sujet du litige de Vaxholm, 05-12-2005, http://www.etuc.org/IMG/pdf/PM_fr.pdf

Ahlberg Kerstin (2005a) « Kollektivavtal anpassas till utländska arbetsgivare Varken minimilön eller genomsnittslön skall gälla », in *EU & Arbetsrätt*, n°3.

Ahlberg Kerstin, Bruun Niklas (2005b), « Sweden: transition through collective bargaining », in *Collective Bargaining and Wages in Comparative Perspective*, Bulletin of Comparative Labour Relations 56, Kluwer Law International.

Bruun Niklas, Malmberg Jonas (2005), « Arbetsrätten i Sverige och Finland efter

EU-inträdet », in *Tio år med EU – effekter på arbetsrätt, partsrelationer, arbetsmarknad och social trygghet*, Arbetsliv i omvandling, 2005 :5, Arbetslivsinstitutet.

Dølvik, Jon Erik, Stokke, Torgeir Aarvaag (2005), « Norsk allmängiltigförklaring gäller endast avtalens minimilöner », in *EU & arbetsrätt*, n°1.

Eld Anders (2005), « Svenska modellen inför rätta i EU », in *LO-Tidningen*, 28-10-05.

Erixon, Lennart (2000), « A Swedish Economic Policy - The Theory, Application and Validity of the Rehn-Meidner Model », Department of Economics, University of Stockholm, October.

Frykskog Lennart, Laurén Lars (2005), « Minmilöner dammas av », in *TCO-Tidningen*, 21-03-05.

Jacobsson Gun (2005a), « Metallrekord i avtal med utländska företag », in *LO-Tidningen*, 20-05-05.

Jacobsson Gun (2005b), « Lönebildningen i EU tas över av lagen », (2005), *LO-Tidningen*, 16-09-05.

Jacobsson Gun (2005c), « Svenska kollektivavtalet i en klass för sig », *LO-Tidningen*.

Jacobsson Gun (2006), « Avtal gav facket ökad insyn i lönesättningen », *LO-Tidningen*, 16-06-06.

Jonsson Claes-Mikael (2006), Chercheur à l'Institut national pour la vie au travail (Arbetslivsinstitutet), Entretien, 22-09-06.

Kruse Anders (2006), « Till europeiska gemenskapernas domstol, Mål C-341/05 », *Utrikes Departement, Rättsekretariat för EU fragor*, 30-01-2006.

Lismoen Håvard (2006), « Low-wage regulation in Scandinavia », in Thorsten Schulten, Reinhard Bispinck, Claus Schäfer (eds.), *Minimum wages in Europe*, ETUI-REHS, Brussels, pp. ETUI-REHS.

Lundby-Wedin Wanja (2005), « Vaxholm case could lead to EU crisis of confidence », in *EU Observer*, 02-11-05.

Medlingsinstitutet (2005), Avtalsrörelsen och lönebildningen 2005, Medlingsinstitutet årsrapport.

1. Traduction de l'auteur.

L'AUTONOMIE DES PARTENAIRES SOCIAUX

Persson Ingvar (2005), *Konflikten i Vaxholm-Svensk arbetsmarknad i förändring*, Pre-miss.

Schulden Thorsten (2006), « Statutory and collectively agreed minimum wages in Europe –an international overview », in T. Schulden, R. Bis-pinck, C. Schäfer (eds.), *Minimum wages in Europe*, ETUI-REHS, Brussels, pp. 253-276.

Skedinger Per (2005), *Hur höga är minimilöner-na*, Rapport 2005 : 18, IFAU.

Skedinger Per (2006), « Svenska minimilöner i den globaliserade ekonomin », in *Ekonomisk Debatt*, 4/2006.