

Suède

Des emplois atypiques plus nombreux mais une précarité fortement encadrée

Annie JOLIVET

La forte récession économique qu'a connue la Suède au début des années 1990 a provoqué une forte contraction de l'emploi (-13 % entre le premier trimestre 1990 et le premier trimestre 1994), essentiellement des emplois à durée indéterminée (*tillsvidare anställningar*). En revanche, les emplois à durée déterminée (*tidsbegränsade anställningar*¹) ont globalement augmenté au cours des années 1990 (Holmlund et Storrie, 2002). Ils représentent ainsi 14,1 % des emplois en 2005, contre 9,4 % en 1990 et 14,6 % en 1999 (Nelander et Goding, 2005). Si l'intérim reste marginal (moins de 1 % des emplois), il a également connu une forte progression et a fait l'objet de plusieurs accords collectifs depuis 1998.

Contrats à durée déterminée et intérim en Suède

Les contrats de travail à durée indéterminée sont la règle. Ils sont présumés tels sauf décision explicite ou preuve con-

traire apportée par celui qui revendique la durée déterminée. Cela vaut également pour l'intérim : même si les missions sont à durée déterminée, les travailleurs temporaires² bénéficient en principe d'un contrat à durée indéterminée.

Les inflexions du cadre institutionnel définissant l'emploi à durée déterminée

La loi sur la protection de l'emploi (*Lagen om Anställningsskydd*) encadre strictement l'emploi à durée déterminée. Celui-ci n'est possible que dans un nombre limité de cas³ :

- pour remplacer provisoirement un employé en stage, en vacances, en congé parental ;
- pour une raison particulière ou une tâche spécifique, si c'est nécessaire en raison de la nature du travail ;
- en cas de surcharge de travail, à condition que cela ne représente pas plus de 6 mois sur une période de 12 mois ;

1. Les termes « emploi permanent » (*fast anställning*) et « emploi précaire » (*tillfällig anställning*) sont usités, mais on utilise ici les termes juridiquement corrects.

2. L'expression suédoise *personaluthyrning* signifie plutôt « location de personnel ».

3. Comme en Finlande et en Norvège.

UNE PRECARITE FORTEMENT ENCADREE

- pour une période d'essai à condition qu'elle ne dépasse pas 6 mois ;
- dans la période qui précède le service militaire ;
- pour les personnes retraitées lorsqu'elles ont dépassé l'âge obligatoire de la retraite ou, en l'absence d'une telle obligation, si elles ont 67 ans et plus.

Plusieurs passages de la loi sur la protection de l'emploi ouvrent aux partenaires sociaux la possibilité de négocier, que ce soit dans le sens d'une plus grande ou d'une plus faible protection. Dans la pratique, les accords collectifs ne semblent pas plus libéraux que la loi (Holmlund et Storrie, 2002). Celle-ci a modifié à plusieurs reprises un certain nombre de caractéristiques des emplois à durée déterminée, tantôt dans le sens d'un assouplissement, tantôt dans le sens d'une re-régulation des contrats à durée déterminée. En janvier 1994, le gouvernement conservateur relève de 6 mois à 1 an la durée maximale pour les emplois correspondant à une période d'essai ou à une surcharge de travail. Annulée dès janvier 1995 par le nouveau gouvernement social-démocrate, cette modification n'a eu quasiment aucun effet.

En 1997, plusieurs changements importants ont été introduits pour favoriser le développement des contrats à durée déterminée, l'objectif étant de stimuler la croissance de l'emploi. Les employeurs peuvent désormais embaucher à durée déterminée sans préciser aucun motif, à la condition de ne pas employer plus de cinq personnes à durée déterminée, et que

chaque personne ne soit pas employée plus de 12 mois sur 3 ans (18 mois en cas de création d'entreprise). L'objectif n'étant pas de favoriser les emplois à très court terme, la loi fixe une durée minimale d'un mois. De plus, pour limiter l'enchaînement de contrats à durée déterminée, le contrat d'une personne employée au total plus de 3 ans sur 5 ans pour remplacer un salarié absent se transforme en contrat à durée indéterminée. Cette disposition est entrée en vigueur en janvier 2000. Enfin, l'une des modifications les plus importantes est la possibilité de conclure sur les contrats à durée déterminée des accords dérogatoires au niveau local (alors que seuls des accords centralisés étaient possibles auparavant). C'est le point qui a rencontré la plus forte opposition des syndicats.

L'intérim : un secteur « auto-régulé »

Parallèlement à ces réformes, l'interdiction de l'intérim a été levée à partir de juillet 1993 et une législation très souple a été mise en place¹, malgré l'opposition de la confédération de cols bleus LO et de la confédération des fonctionnaires et des employés TCO. L'Etat n'exerce aucun contrôle sur les entreprises de travail temporaire : aucun enregistrement ni licence préalables, aucune surveillance. Pour moraliser le secteur, un accord d'autorisation a finalement été signé en octobre 2004 (Berg, 2005) entre LO, le syndicat HTF affilié à TCO, plusieurs syndicats professionnels et l'Association suédoise des entreprises d'intérim Bemanningsföretagen, créée en octobre 2003 et affiliée à l'orga-

1. L'interdiction concernait les prêts de main-d'œuvre à but lucratif. Rappelons que, depuis 1976, la loi sur la co-détermination oblige l'employeur à informer le syndicat signataire d'une convention collective avant de recourir à du personnel extérieur. Dans certains cas, les syndicats ont le droit de s'opposer à l'utilisation de salariés extérieurs.

SUEDE

nisation patronale SN (Svenskt Näringsliv). Conclu pour un an, cet accord institue une procédure d'autorisation sur la base du volontariat. La demande d'autorisation est examinée par un comité composé de représentants de LO, de HTF et de Bemanningsföretagen.

L'intérim s'est d'abord développé de façon anarchique, sans protection de l'emploi et avec peu de régulation des salaires. La négociation s'est engagée rapidement dans le secteur. Il s'agissait en particulier d'éviter que l'emploi temporaire soit moins coûteux que l'emploi permanent, donc de donner des garanties de sécurité de l'emploi et de salaire. Les négociations ont été menées d'abord dans certains secteurs d'activité (transport, métallurgie) et pour certaines professions (médecins, infirmières).

Pour les cols bleus, un premier accord a été signé en septembre 2000 entre LO et Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund (Association des entreprises de services). C'est le premier accord totalement spécifique à l'intérim. Renouvelé en décembre 2002, puis en avril 2004, il aligne la garantie de salaire sur celle des cols blancs. Arrivé à échéance en décembre 2004, il n'a pas été renouvelé depuis. Les négociations achoppent en particulier sur l'idée que les salariés temporaires devraient être rémunérés en fonction de l'accord collectif dont relève l'entreprise utilisatrice et du revenu moyen d'un groupe comparable de salariés permanents de cette entreprise, ce que les employeurs jugent trop coûteux.

Pour les cols blancs, prédominants dans l'intérim, un accord indépendant a été signé en novembre 2001 entre le syndicat des employés HTF, huit syndicats de SACO (qui organise les travailleurs intellectuels) et l'association patronale Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund.

Chaque salarié a la garantie de recevoir un salaire mensuel à temps complet s'il a plus de 18 mois d'ancienneté, de 75 % puis 85 % du salaire mensuel s'il a moins d'ancienneté, même en l'absence de mission. Le dernier accord en vigueur a été signé en 2004 et s'applique jusqu'en avril 2007.

Ces deux accords « complets » couvrent environ 90 % des travailleurs de l'intérim.

Femmes, jeunes et personnes d'origine étrangère sont concernés

Parmi les salariés sous contrat à durée déterminée, 58 % sont des femmes en 2005 (tableau 1). Il existe cependant des différences notables selon la catégorie (tableau 2) : les ouvrières représentées par LO sont les plus fréquemment embauchées en raison d'une surcharge d'activité, alors que les femmes membres de SACO sont plus fréquemment embauchées en raison de la nature du travail ou d'un projet. Il existe également de grandes différences selon l'âge : les jeunes sont les plus fréquemment embauchés à durée déterminée. Age et sexe sont des facteurs cumulatifs : 42 % des femmes cols bleus de moins de 25 ans sont dans ce cas en 2005, contre 26 % des hommes du même âge. Il existe par ailleurs une relation entre la forme d'emploi, le lieu de naissance et la durée de résidence en Suède. Ainsi, 35 % des femmes ouvrières nées hors de Scandinavie et résidant en Suède depuis moins de 10 ans travaillent sous contrat à durée déterminée, contre 21 % de celles qui résident depuis 10 ans et plus et 14 % des femmes nées en Suède (Nelander, Goding, 2005).

Les emplois à durée déterminée sont très largement des emplois de courte durée : près de la moitié dure moins de six

UNE PRECARITE FORTEMENT ENCADREE

Tableau 1. Evolution des contrats à durée déterminée 1990-2005 (milliers)

		1990	1994	1999	2005
Remplacement <i>Vikariat</i>	Femmes	142	110	137	116
	Hommes	41	42	43	42
	Ensemble	183	152	180	158
Objet/projet <i>Objekts-/ projektanställning</i>	Femmes	17	26	46	37
	Hommes	24	42	53	51
	Ensemble	41	68	98	88
Surcharge d'activité <i>Anställning vid behov</i>	Femmes	30	48	69	91
	Hommes	12	27	37	52
	Ensemble	42	75	107	143
Période d'essai <i>Provanställning</i>	Femmes	24	9	24	23
	Hommes	29	15	32	34
	Ensemble	53	24	56	57
Emploi saisonnier <i>Säsongsanställning</i>	Femmes	7	8	7	9
	Hommes	8	7	10	11
	Ensemble	15	15	17	20
Total	Femmes	244	223	315	308
	Hommes	134	157	204	218
	Ensemble	378	380	519	526

Premier trimestre de chaque année. Source : Nelander et Goding (2005).

mois, un peu plus fréquemment pour les hommes que pour les femmes (Storrie, 2003). Cependant il existe de grandes différences selon le type de contrat. Les contrats conclus pour faire face à un pic d'activité sont à la fois les plus précaires

et ceux qui ont connu la plus forte progression (multipliés par trois entre 1990 et 2005). Ils concernent majoritairement des ouvrières jeunes, en premier lieu dans les hôtels-restaurants, dans l'emploi communal et le commerce. Les contrats pour

Tableau 2. Nature des contrats à durée déterminée selon le sexe et l'affiliation, 2005 (%)

	LO		TCO		SACO	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Remplacement	6	2	5	1	5	3
Période d'essai	1	2	0	1	1	1
Objet/projet	1	2	1	2	4	4
Surcharge d'activité	5	2	2	1	2	1
Autres	2	2	2	1	1	3
Total	15	10	10	6	13	12

Source : Nelander et Goding (2005).

SUEDE

pic d'activité comme les contrats saisonniers conduisent également plus rarement à un emploi à durée indéterminée : deux ans plus tard, c'est le cas pour moins d'un salarié sur trois, contre trois salariés sur quatre en contrat d'essai. Quant aux remplacements, qui représentent un emploi à durée déterminée sur trois, ils correspondent à l'exercice de droits à congés par les salariés à durée indéterminée, et non au comportement des entreprises.

Même s'il n'existait pas de statistiques officielles jusqu'en 2002, les chiffres disponibles depuis confirment le constat établi auparavant (Andersson et Wadensjö, 2004) : le travail en intérim est plus fréquent parmi les femmes, les jeunes et les salariés d'origine étrangère essentiellement nés hors Scandinavie. En 1999, les femmes représentaient 60 % des intérimaires, contre 48 % de l'ensemble des emplois (Andersson et Wadensjö, 2002). Cela peut s'expliquer par le fait que l'intérim s'est d'abord développé dans des activités où les femmes prédominent : personnel administratif, personnel du commerce de détail. Il s'est depuis largement diffusé dans différents secteurs. De 2000 à 2003, l'intérim s'est, par exemple, très fortement développé dans le secteur de la santé (infirmières et médecins). Les intérimaires sont plutôt jeunes : les 21-25 ans en particulier sont 2,5 fois plus nombreux que dans l'emploi total. Enfin, là aussi être né hors de Scandinavie augmente la probabilité d'être intérimaire. Jeunes et immigrants restent cependant moins longtemps intérimaires et quittent plus fréquemment l'intérim pour un autre emploi. Il est donc possible que le passage par l'intérim favorise l'insertion de ces catégories sur le marché du travail.

Un enjeu contrasté selon les organisations syndicales

Si le taux de syndicalisation global reste très élevé, il accuse une baisse sensible : de 86 % en 1986, il est passé à 77 % en 2004. Parmi les salariés employés à durée déterminée, il n'est que de 58 %. Les secteurs qui recourent le plus aux contrats à durée déterminée sont en effet aussi les moins syndiqués. C'est particulièrement le cas des hôtels-restaurants, avec 30 % des emplois à durée déterminée.

Les jeunes sont particulièrement touchés par les emplois atypiques. Or la proportion de syndiqués a fortement diminué au cours des années 1990, à la fois parmi les moins de 25 ans et parmi les 25-34 ans. Cette évolution est évidemment un sujet de préoccupation pour les organisations syndicales. Le rapport « Medlem 2010 » préparatoire au congrès de LO de juin 2004 aborde explicitement ce problème et rappelle notamment la nécessité d'améliorer le « recrutement » parmi les jeunes qui poursuivent leurs études. LO est plus particulièrement sensible à cette question en raison du recul de l'adhésion. Néanmoins les deux autres confédérations sont également soucieuses de la moindre adhésion des jeunes. Au sein de la confédération TCO, trois syndicats d'employés du secteur privé, de fonctionnaires de l'Etat et d'employés des municipalités ont ainsi créé en mai 2005 un syndicat commun pour les étudiants. Cette nouvelle organisation, baptisée Tria, accueille les étudiants membres de ces trois syndicats, soit environ 17 000 personnes. Elle offre des services, des informations et des conseils, notamment sur la législation du travail et les emplois. LO doit aussi prendre en compte le fait

Tableau 3. Part des membres d'origine étrangère, 1^{er} trimestre 2004 (en %)

	LO	TCO	SACO	Ensemble des personnes employées
Nés en Suède, avec au moins un parent né hors de Suède	9	8	8	8
Nés dans un autre pays scandinave	3	3	3	3
Nés hors Scandinavie	11	5	6	8
Total	23	16	17	19

Source : Nelander et Goding (2004).

que ses jeunes adhérents sont particulièrement touchés par la forte progression des contrats à durée déterminée pour surcharge de travail, et parmi eux essentiellement les femmes.

Le constat est beaucoup plus positif en ce qui concerne les salariés d'origine étrangère. Dans le premier rapport sur l'intégration publié par LO en avril 2004 (Hellmark, 2004), il n'apparaît pas de décalage entre le comportement de syndicalisation des salariés nés en Suède de parents suédois et celui des salariés d'origine étrangère (nés hors de Suède ou dont au moins un parent est né hors de Suède¹). Les femmes nées dans un autre pays scandinave résidant en Suède depuis plus de 10 ans sont même syndiquées à 89 %. Le groupe le plus faiblement syndiqué, les femmes nées en dehors de l'Europe et résidant en Suède depuis moins de 10 ans, atteint quand même 74 %. Cependant les salariés d'origine étrangère ne se répartissent pas également entre les confédérations. L'enjeu est particulièrement important pour LO : 23 % des ses membres sont d'origine étrangère, et la proportion de membres nés hors de Scandinavie est deux fois plus importante que pour les confédérations TCO et SACO

(tableau 3). LO a notamment adopté en janvier 2001 une « plateforme » pour accroître et renforcer la prise de conscience de l'égalité des droits de tous les êtres humains et lutter contre la ségrégation et la discrimination. Le rapport sur l'intégration de 2004 vise à mieux cerner les conditions d'emploi, de travail, mais porte aussi sur la représentation syndicale.

Un projet de loi attendu

En juillet 2000, le gouvernement a chargé l'Institut national pour la vie au travail (Arbetslivinstitutet) d'étudier une éventuelle réforme de la législation sur la protection de l'emploi. En octobre 2001, il ajoutait à sa mission l'étude de la sécurité d'emploi pour les travailleurs prenant un congé parental. La commission, présidée par Niklas Bruun, était assistée dans ses travaux d'un groupe de travail représentant les partenaires sociaux et d'un groupe de travail composé de chercheurs.

Les propositions contestées de la commission Bruun...

Dans son rapport final, rendu public en novembre 2002, la commission proposait notamment des amendements à la lé-

1. La nationalité n'est pas utilisée comme critère.

SUEDE

gislation sur les emplois à durée déterminée et soulignait la nécessité de renforcer la protection de l'emploi pour les personnes en congé parental (Berg, 2002). Tout en affirmant la prééminence de l'emploi à durée indéterminée, la commission considère l'emploi à durée déterminée comme nécessaire et légitime dans un marché du travail moderne. Elle suggère de simplifier la législation en supprimant la liste des motifs d'embauche à durée déterminée et en la remplaçant par une règle générale limitant ces emplois à 18 mois (sur 5 ans). Cette limite serait fixée à 36 mois pour les embauches en remplacement de salariés partis dans le cadre des diverses formes de congés.

En contrepartie, les salariés employés à durée déterminée seraient prioritaires lorsqu'un emploi à durée indéterminée est vacant à partir de 6 mois d'ancienneté, au lieu de 12 mois actuellement. Enfin, les employeurs seraient incités à transformer les emplois à durée déterminée en emplois à durée indéterminée par une pénalité financière d'au moins trois mois de salaire par salarié à durée déterminée employé depuis plus de 18 mois ou s'ils ne proposent pas d'emploi à durée indéterminée. La commission recommande d'interdire la discrimination des travailleurs en congé parental, sur le modèle de l'interdiction de la discrimination par sexe inscrite dans la loi sur l'égalité des chances. En cas de licenciement, la période de préavis ne commencerait pas avant le retour du salarié à son poste. Enfin, la commission invite à prévenir l'emploi durable à durée déterminée des femmes en âge d'avoir des enfants.

Les propositions de la commission Bruun ont été critiquées à la fois par LO et par l'organisation patronale SN. Toutes deux considèrent que l'abaissement du seuil de transformation d'un emploi à

durée déterminée en emploi à durée indéterminée aurait un impact négatif. LO craint en particulier le report sur des emplois à très courte durée.

... reprises avec des aménagements

Le gouvernement social-démocrate n'a finalement repris la question qu'en 2005. Fin avril, un groupe de travail du ministère de l'Industrie, de l'Emploi et des Communications rendait une proposition d'amendements à la loi sur la protection de l'emploi et à la loi sur le congé parental. Le texte reprend largement le constat et les propositions de la commission Bruun, mais trois modifications importantes ont été apportées. La durée maximale d'emploi à durée déterminée est de 12 mois (au lieu de 18). Des exceptions supplémentaires ont été prévues : si la nature du travail l'exige, si l'employé a plus de 67 ans, la durée du contrat peut être supérieure à 12 mois. Enfin, il n'est plus prévu de pénalité financière pour l'employeur. Le salarié pourra, comme la loi le prévoit déjà, s'adresser à la justice pour demander une compensation. En ce qui concerne les salariés en congé parental, le groupe de travail ministériel arbitre en faveur de l'inscription d'une interdiction générale de traitement défavorable dans la loi sur le congé parental, afin de permettre une approche plus large des conséquences d'une telle discrimination. Par ailleurs, il propose de supprimer la période minimale de 6 mois d'emploi pour bénéficier du droit à congé parental.

Une précarité fortement encadrée

Au cours des années 1990, les organisations syndicales ont progressivement accepté la nécessité d'emplois dérogeant au principe du contrat à durée indéterminée. En ce qui concerne l'inté-

UNE PRECARITE FORTEMENT ENCADREE

rim, elles ont concentré leurs efforts pour obtenir des conditions d'emploi et de salaire plus proches de celles des salariés à durée indéterminée. Ainsi, le secteur de l'intérim a été intégré dans le système des relations professionnelles, comme le manifestent les accords collectifs signés à partir de la fin des années 1990. Les contrats à durée déterminée pèsent beaucoup plus lourd sur le marché du travail. A leur sujet, les évolutions de la législation traduisent un compromis difficile entre le souci de favoriser la création d'emplois et la volonté de ne pas dégrader le niveau de protection des emplois.

Sources :

Andersson P., Wadensjö E. (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen?*, Rapport 2004:15, IFAU.

Andersson P., Wadensjö E. (2002), « Vem arbetar i bemanningsbranschen? », *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 8, nr 4, vintern, pp. 257-271.

Berg A. (2001), « Fixed-Term Employment Increases Significantly », *Eironline*, September.

Berg A. (2002), « Government Proposes Stronger Protection for Fixed-Term Employees and Workers on Parental Leave », *Eironline*, November.

Berg A. (2003), « Fixed-Term Employment Remains High », *Eironline*, December.

Berg A. (2003), « New Agreement Signed for Blue-Collar Temporary Agency Workers », *Eironline*, March.

Hellmark A.-B. (2005), « Government Proposes Stronger Protection for Fixed-Term Employees and Workers on Parental Leave », *Eironline*, July.

Hellmark A.-B. (2004), « Report Finds High Level of Unionisation Among Immigrants », *Eironline*, July.

Holmlund B., Storrie D. (2002), « Temporary Work in Turbulent Times: the Swedish Experience », *The Economic Journal*, vol. 112, June, pp. 245-249.

Liaisons sociales Europe (2003), *Le droit social en Suède*, Les Synthèses, décembre.

LO (2004), *Integration 2004 – Fakta och kunskap*.

Nelander S., Goding I. (2005), *Anställningsformer och arbetstider 2005. Ett faktamaterial om välfärdsutvecklingen*, n°64, Löne och välfärdsenheten, LO, oktober.

Nelander S., Goding I. (2004), *Andelen medlemmar i facket med utländsk bakgrund 2004*, Löne och välfärdsenheten, LO, oktober.

Nyström B. (2001), « The Legal Regulation of Employment Agencies and Employment Leasing Companies in Sweden », *Comparative Labour Law and Policy Journal*, vol. 23, n°1, pp. 173-210.

Storrie D. (2003), « Reglering och tillväxt av tillfälliga anställningar i EU », *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 9, nr 3-4, hösten/vintern, pp. 147-163.

www.tria.se