

## Suède

### Après l'arrêt de la CJCE dans l'affaire Vaxholm : quelles adaptations pour le modèle suédois ?

Timothée MANTZ \*

L'année 2007 aura été difficile pour les syndicats suédois. Présentés comme l'un des éléments déterminants de la réussite économique de la Suède et souvent mis en avant comme exemple pour le syndicalisme européen, ils ont pourtant connu une série de revers depuis la victoire de l'Alliance, coalition de quatre partis de droite au pouvoir depuis l'automne 2006. En particulier, la réforme de l'assurance chômage<sup>1</sup> menée à bien au début de l'année 2007 et la fin de la déductibilité fiscale des cotisations syndicales décidée par le nouveau gouvernement ont été à l'origine d'une perte massive d'adhérents. De septembre 2006 à juillet 2007, 321 000 personnes ont ainsi quitté les caisses d'assurance chômage, traditionnellement proches des syndicats (SO, 2007)<sup>2</sup>. Les syndicats eux-mêmes ont perdu près

de 200 000 adhérents au cours de l'année 2007.

La fin de l'année n'aura pas été plus clémente. Le 18 décembre 2007, les syndicats ont subi un nouveau revers. La Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) a rendu ce jour-là son jugement dans l'affaire Vaxholm qui opposait, depuis l'automne 2004, une entreprise lettone, Laval, au syndicat du bâtiment Byggnads et a tranché en faveur de l'entreprise lettone.

Un arrêt défavorable aux syndicats avait été présenté comme une remise en cause du modèle suédois d'accords collectifs (*den svenska modellen av kollektivavtal*) dans lequel les syndicats jouent un rôle déterminant<sup>3</sup>. En effet, la régulation du marché du travail s'y fait principalement par les conventions collectives

---

\* Diplômé de Sciences Po Paris.

1. Voir T. Mantz, « Suède, le travail doit payer », *Chronique internationale de l'IRES*, n°105, mars 2007.
2. On estime à 400 000 le nombre de personnes ayant quitté les caisses d'assurance chômage au cours de l'année 2007 (Jacobsson, 2008).
3. Wanja Lundby-Wedin, présidente de LO avait ainsi déclaré : « Si Laval l'emporte, le système d'autorégulation par les partenaires sociaux sera affaibli. Le modèle suédois de relations industrielles [...] 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 » (Lundby-Wedin, 2005).

qui déterminent l'essentiel des conditions de travail des salariés, en particulier les salaires, sans pour autant faire l'objet d'une procédure d'extension *erga omnes*. Il n'existe notamment aucun salaire minimum légal. Syndicats et gouvernement<sup>3</sup> avaient soutenu le syndicat du bâtiment dans ses actions pour lutter contre la perspective d'un *dumping* social généralisé, faisant de la décision de la Cour de justice un enjeu politique majeur.

Or l'arrêt de la Cour de justice est clair. Le déclenchement par le syndicat du bâtiment d'actions collectives visant à contraindre l'entreprise lettone à signer un accord collectif rattachant ses salariés détachés en Suède à la convention collective du bâtiment était illégal au regard du droit communautaire.

Pourtant, bien que défavorable aux syndicats, cet arrêt ne devrait pas être à l'origine d'une mutation radicale de la régulation du marché du travail, contrairement à ce que certaines réactions laissent à penser<sup>2</sup>. En effet, des adaptations techniques du droit suédois devraient pouvoir suffire à remplir les exigences de la CJCE. Syndicats, patronat et gouvernement s'accordent d'ailleurs sur la ligne à suivre. Il s'agit bien de préserver le modèle suédois d'accords collectifs.

---

#### Rappel des 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 qui la rattacherait à la convention collective du bâtiment. Elle l'estime, en effet, superflu, ses salariés lettons étant déjà protégés par une convention collective lettone. Le syndicat du bâtiment (Svenska Byggnadsarbetareförbundet ou Byggnads, 128 000 adhérents) décide alors, comme cela est autorisé par la législation suédoise, d'organiser le blocus du chantier. Il est bientôt rejoint en cela par le syndicat des électriciens (Svenska Elektrikerförbundet), puis cinq autres fédérations de LO (confédération des travailleurs manuels, 2 millions d'adhérents) qui déclenchent des actions de solidarité empêchant Laval d'exercer toute activité en Suède. Finalement l'entreprise lettone qui se déclarait prête à signer un accord collectif suédois prévoyant un salaire horaire de 109 couronnes, décide, devant le refus de Byggnads, qui souhaitait un salaire de 145 couronnes (soit le salaire moyen d'un de ses adhérents dans la région de Stockholm), de rompre son contrat et de rapatrier ses ouvriers détachés. Saisi par l'entreprise Laval, soutenue par la principale organisation patronale Svenskt Näringsliv, le tribunal du travail (*Arbetsdomstolen*) avait alors interrogé<sup>3</sup> la CJCE sur la compatibilité de ces actions collectives et de la législation suédoise avec le droit communautaire.

---

1. La défaite des sociaux-démocrates, au pouvoir au moment du conflit, lors des élections de septembre 2006 n'a pas remis en cause le soutien apporté par le gouvernement suédois à Byggnads. Le nouveau gouvernement conservateur n'a eu en effet de cesse d'affirmer son attachement au modèle suédois d'accord collectif.

2. A l'annonce du jugement, Lars Ohly, président du Parti ex-communiste (Vänster Partiet), a appelé le gouvernement suédois à quitter l'Union européenne.

3. Le tribunal du travail avait décidé, le 29 avril 2005, de saisir la CJCE d'une demande de question préjudicielle.

**La spécificité de  
la réglementation suédoise**

Car au regard du seul droit suédois, le déclenchement de ces actions collectives était parfaitement licite<sup>1</sup>. En effet, la régulation du marché du travail suédois repose principalement sur des conventions collectives ne faisant l'objet d'aucune procédure d'extension générale. Afin d'assurer une concurrence loyale entre les entreprises et des conditions de travail similaires aux salariés d'une même branche, il est donc important que les conventions collectives couvrent le plus grand nombre possible de salariés.

Les syndicats suédois disposent en conséquence de plusieurs instruments, constitutionnellement garantis, leur permettant de contraindre un employeur à adhérer à une convention collective ou à signer un accord collectif le rattachant à une convention de branche. Ces actions collectives comprennent notamment, outre le droit de grève, la possibilité pour des syndicats qui ne sont pas directement concernés par le conflit de déclencher des actions de solidarité.

Le déclenchement de telles actions collectives n'est possible que si l'employeur n'est lié par aucune convention collective. Lorsqu'une convention collective est en vigueur, le respect du devoir de paix (*fredsplikt*) interdit en effet le déclenchement de ces actions.

Pourtant afin de faire échec à une jurisprudence du tribunal du travail, une exception à cette règle avait été introduite en 1991 par la *Lex Britannia*. Cette loi avait intégré à la *Medbestämmande La-*

*gen* (MBL)<sup>2</sup> trois articles ayant pour conséquence pratique d'autoriser le déclenchement d'actions collectives contre une entreprise étrangère détachant temporairement des salariés en Suède, même si celle-ci était déjà liée par une convention collective dans son pays d'origine. Cette loi avait donc pour but de faire primer les conventions collectives suédoises sur les conventions collectives conclues à l'étranger afin de prévenir toute tentative de *dumping* social.

Cependant le tribunal du travail, s'il avait reconnu la licéité des actions collectives au regard du droit suédois, s'interrogeait sur leur compatibilité avec le droit communautaire, en particulier les principes de non-discrimination selon la nationalité et de libre prestation de services affirmés aux articles 12 et 49 CE, ainsi qu'avec la directive 96/71/CE relative au détachement des travailleurs.

Cette directive énonce « un noyau de règles impératives de protection minimale [durée de travail, congés payés, salaire minimal, sécurité et santé au travail, égalité hommes-femmes...] que doivent observer, dans le pays d'accueil les employeurs qui détachent des travailleurs en vue d'effectuer un travail temporaire sur le territoire de l'Etat membre de la prestation » (CJCE, 2007). Or il résulte de la loi sur le détachement des travailleurs qui transpose la directive en droit suédois, que toutes les dispositions relatives aux conditions de travail et d'emploi qu'elle mentionne sont fixées par la loi, sauf le salaire minimal, laissé à la négociation collective. C'est donc vers les partenaires

---

1. Ce qu'avait d'ailleurs constaté le tribunal du travail qui avait rejeté le 22 décembre 2004 la demande en référé de Laval visant à ce qu'il soit mis fin aux actions collectives menées par Byggnads et d'autres syndicats suédois.

2. Cette loi, adoptée en 1976, régit la pratique du dialogue social en Suède.

sociaux que doivent se tourner les entreprises étrangères pour connaître les grilles de salaire applicables.

#### **L'arrêt de la Cour de justice**

Les deux questions préjudicielles posées par le tribunal du travail à la Cour de justice portaient d'une part sur la licéité du déclenchement d'actions collectives par Byggnads, d'autre part sur la compatibilité de la *Lex Britannia* avec le droit communautaire. La Cour de justice offre une réponse claire à chacune des deux questions.

D'une part le blocus déclenché par Byggnads était illégal au regard du droit communautaire. Ce blocus avait en effet pour but d'imposer la signature d'un accord collectif rattachant Laval à la convention collective du bâtiment. Or cette convention collective prévoyait, dans les domaines concernés par la directive, des dispositions législatives plus favorables que les dispositions minimales prévues par la loi. Contraindre une entreprise à adhérer à une convention collective prévoyant de tels avantages a, selon la Cour, pour conséquence de rendre moins attractif pour l'entreprise le détachement de salariés et constitue dès lors une entrave à la libre prestation de services (CJCE, 2007).

De plus, les dispositions sur les salaires n'étaient pas suffisamment précises et transparentes, ce qui empêchait Laval de connaître à l'avance les obligations salariales auxquelles elle devrait se sou-

mettre. Ce manque de transparence place l'entreprise en situation d'insécurité juridique et constitue également, selon la Cour, un obstacle à la libre prestation de services. Il tient à la spécificité des conventions collectives dans la branche du bâtiment. Il y est en effet d'usage que la négociation salariale ne s'engage qu'une fois l'accord collectif signé. Ce n'est qu'en cas d'échec de la négociation salariale que s'applique un salaire mentionné dans la convention collective (*upstockregel* ou clause billot) ; elle ne constitue pas à proprement parler un salaire minimum mais plutôt un salaire de dernier ressort. L'entreprise n'est donc pas en mesure, dans le cadre de cette négociation au cas par cas, de connaître à l'avance les grilles salariales qui s'imposeront à elle. (CJCE, 2007).

D'autre part, la Cour indique clairement que la *Lex Britannia* n'est pas compatible avec le droit communautaire. En effet, elle instaure à l'encontre des entreprises étrangères prestataires de services en Suède une discrimination qui n'est justifiée par aucun motif d'ordre public, de santé publique ni de sécurité publique.

---

#### **Des premières réactions contrastées**

L'arrêt a été accueilli avec beaucoup de surprise par les partenaires sociaux et le gouvernement. En effet, les conclusions de l'avocat général Paolo Mengozzi en mai 2007 avaient laissé entrevoir une solution beaucoup plus équilibrée<sup>1</sup>. De

---

1. Dans ses conclusions présentées le 23 mai 2007, l'avocat général Paolo Mengozzi que, « dans la situation où un Etat membre ne possède pas de système de déclaration d'application générale des conventions collectives », doit « être interprétée de sorte qu'elle ne s'oppose pas à ce que des organisations syndicales tentent, par des actions collectives [...], de contraindre un prestataire de services d'un autre Etat membre à souscrire au taux de salaire, déterminé conformément à une convention collective, applicable de fait aux entreprises nationales du même secteur d'activités ». (Euractiv, 20-12-2007).

## SUEDE

plus une semaine auparavant, tranchant un litige entre les syndicats du transport maritime et la compagnie de *ferries* finlandaise Viking ligne<sup>1</sup>, la Cour de justice avait reconnu que des actions collectives peuvent apporter des restrictions à la liberté d'établissement dans la mesure où elles poursuivent un objectif légitime tel que la protection des travailleurs et qu'elles ne sont pas disproportionnées au regard de l'objectif poursuivi<sup>2</sup>. Cet arrêt avait été salué en Suède comme une victoire pour le mouvement syndical européen et interprété comme une reconnaissance implicite de la compatibilité du modèle suédois avec le droit communautaire. Il laissait présager d'un jugement en faveur des syndicats suédois dans l'affaire Vaxholm.

Les réactions à l'arrêt de la Cour de justice ont été très vives de la part des partenaires sociaux comme du gouvernement. Pourtant, l'interprétation de cet arrêt et de son impact sur le modèle suédois d'accord collectif n'est pas univoque. Au-delà des divergences entre syndicats de salariés d'un côté et organisations patronales de l'autre, les réactions témoignent d'interprétations contrastées au sein même des syndicats de salariés. Cependant la majorité des acteurs semblent s'accorder sur le fait qu'il ne remet pas en cause les fondements du modèle, que tous souhaitent par ailleurs préserver.

### **Les syndicats de salariés**

Les trois grandes confédérations syndicales (LO, TCO, SACO) se sont réjouies de la reconnaissance par la Cour de

justice du droit de déclencher des actions collectives en tant que principe général du droit communautaire. Cet arrêt renforce encore le principe déjà affirmé par la Cour à l'occasion de l'affaire Viking. D'autant que la Cour n'a finalement pas retenu, prenant le contrepied des conclusions de l'avocat général, l'exigence de proportionnalité entre ces actions collectives et l'objectif poursuivi, vieille revendication de *Svenskt Näringsliv*.

Mais toutes ont également exprimé leur déception et leur inquiétude face aux conséquences que pourrait avoir à long terme l'arrêt sur le marché du travail suédois.

LO en a appelé au gouvernement afin qu'il prenne les dispositions nécessaires pour assurer la sauvegarde du modèle suédois. Les représentants de *Byggnads* ont de la même manière déclaré qu'il était de la responsabilité du gouvernement de s'assurer que les mêmes règles s'appliquent aux entreprises suédoises et étrangères opérant en Suède.

TCO (syndicat des employés avec 1,3 million d'adhérents), elle aussi déçue par la décision de la Cour, a accueilli l'arrêt avec plus d'optimisme. Son président considère ainsi que le modèle suédois survivra à l'arrêt de la CJCE (Nordh, 2007). En effet, cet arrêt ne concerne que le cas très particulier des entreprises étrangères détachant temporairement des salariés en Suède dans le cadre de prestations de services. TCO fait cependant part de ses craintes sur les conséquences que pourrait présenter à long terme cet arrêt, si les partenaires sociaux et le gouverne-

---

1. The International Transport Workers' Federation et The Finnish Seamen's Union.

2. CJCE, communiqué de presse n°88/07 relatif à l'Arrêt de la Cour dans l'affaire C-438/05, 11-12-07.

ment ne réagissent pas. Elle craint en particulier, que cela ne conduise à une recentralisation des négociations salariales dans le cadre de conventions nationales fixant des salaires minima. Des clarifications techniques du droit en vigueur, en particulier de la loi relative au détachement des travailleurs (*utstationeringslagen*) qui transpose la directive européenne sur le détachement des travailleurs, et la *Lex Britannia* devraient cependant suffire à éviter de telles conséquences (Håmskar, 2007).

La réaction de SACO (syndicats des diplômés d'université, 580 000 adhérents) dénote une inquiétude beaucoup plus vive. Pour SACO les réponses de la Cour représentent au contraire une véritable menace pour le modèle suédois d'accords collectifs. Cette réaction tient principalement au fait que l'essentiel des conventions collectives protégeant les adhérents des fédérations membres de SACO ne mentionnent aucun salaire minimum. En effet, les salaires sont très fréquemment fixés, pour ces salariés qualifiés, de manière individualisée. SACO craint ainsi, à l'instar de TCO, que cela ne contraigne les syndicats à introduire des grilles de salaires minima dans les conventions collectives et que cela ne conduise à une recentralisation de la négociation salariale. Cela porterait atteinte à la flexibilité à laquelle SACO est attachée et qui fait selon elle la réussite du modèle suédois (Saco, 2007).

#### **Les organisations patronales**

Les représentants de la principale organisation patronale, Svenskt Näringsliv (54 000 entreprises employant plus de 1,5 million de salariés), se sont au contraire réjouis de l'arrêt. Il ne fait, selon eux, que confirmer la position défendue

par Svenskt Näringsliv depuis le début du conflit. Ils considèrent d'ailleurs que l'enjeu n'était pas du tout la compatibilité du modèle suédois d'accords collectifs avec le droit communautaire, puisque ce litige concernait simplement le cas très spécifique des salariés détachés. Ce modèle n'est donc nullement menacé ou remis en question par l'arrêt de la Cour de justice. Svenskt Näringsliv concède néanmoins que la réglementation sera amenée à évoluer. Ces évolutions ne devraient cependant pas avoir un impact déterminant sur la régulation du marché du travail. Svenskt Näringsliv espère d'ailleurs que les partenaires sociaux y parviendront par la négociation collective. La confédération des employeurs lettons s'est aussi réjouie de l'arrêt de la Cour de justice et a remercié Svenskt Näringsliv de son soutien.

#### **Le gouvernement**

Le gouvernement, par l'intermédiaire de son ministre du Travail, Sven Otto Littorin, a fait part de sa déception. Sven Otto Littorin considère néanmoins que l'impact de cette décision sur le modèle suédois devrait être marginal, celui-ci n'étant absolument pas remis en cause. Seules des clarifications techniques de la législation en vigueur semblent nécessaires. Il faudra en particulier s'attacher à renforcer la transparence et la prévisibilité en matière salariale pour les entreprises étrangères détachant des salariés en Suède dans le cadre d'une prestation de services (Littorin, 2007).

---

#### **Faire évoluer le modèle suédois**

Sur le fond plusieurs scénarios semblent envisageables pour mettre le droit suédois en conformité avec l'arrêt de la CJCE.



### **Changer de modèle**

L'introduction d'un salaire minimum légal ou d'un système d'extension des conventions collectives tel qu'il existe dans de nombreux pays européens avait été avancée, dès le début, comme solution alternative au modèle suédois en cas de jugement défavorable aux syndicats suédois. Ces deux mécanismes permettraient notamment, comme l'exige la Cour, que les entreprises étrangères détachant des travailleurs en Suède connaissent à l'avance les minima salariaux qu'elles doivent y respecter. Ce scénario, avancé à nouveau par certains spécialistes de droit du travail au lendemain de l'arrêt, est cependant fort peu probable. Il marquerait en effet une rupture avec le modèle suédois d'accords collectifs, rupture explicitement et unanimement rejetée par les syndicats de salariés et d'employeurs, ainsi que par le gouvernement<sup>1</sup>, qui ont tous rappelé leur attachement au modèle suédois d'autonomie des partenaires sociaux et leur volonté de le voir perdurer.

### **Clarifier la législation**

Les syndicats, le patronat et le gouvernement semblent plutôt s'accorder sur une clarification des règles en vigueur, avec pour seul objectif de préserver les spécificités du modèle suédois c'est-à-dire l'autonomie des partenaires sociaux et des accords collectifs. Ces clarifications pourraient concerner d'une part les dispositions de la MBL constituant la *Lex Britannia*, d'autre part la loi relative au détachement des travailleurs.

En effet, la Cour indique clairement que la *Lex Britannia* n'est pas compatible

avec le droit communautaire. Il est donc nécessaire de la faire évoluer. Plusieurs alternatives ont été avancées :

- Svenskt Näringsliv propose tout simplement de la supprimer et de revenir à la situation existant avant 1991. Cela reviendrait donc, conformément à la jurisprudence *Britannia* du tribunal du travail, à interdire le déclenchement d'actions collectives contre des entreprises étrangères lorsque leurs salariés détachés en Suède sont déjà couverts par un accord collectif conclu dans le pays d'origine.

- Les syndicats rejettent cette solution qui ouvrirait la porte au *dumping* social et souhaitent simplement adapter la *Lex Britannia* aux exigences du droit communautaire. TCO suggère à cet effet que le gouvernement s'inspire du système danois prévoyant que lorsque deux accords collectifs entrent en conflit, le plus favorable aux salariés l'emporte.

- Cette solution est également celle privilégiée par le gouvernement qui a indiqué dès l'annonce du jugement qu'il commençait à réfléchir aux modifications nécessaires, précisant bien qu'il n'était absolument pas dans son intention de supprimer la *Lex Britannia* (Littorin, 2007).

La Cour indique également qu'il n'est pas possible pour un syndicat de déclencher des actions collectives visant à contraindre une entreprise à adhérer à une convention collective contenant, dans le champ de la directive relative au détachement des travailleurs, des dispositions plus favorables que les dispositions minimales fixées par la loi. Cela semble donc limiter la portée des dispositions plus fa-

---

1. Le 18 décembre 2007, le ministre du Travail suédois a ainsi affirmé, à l'occasion d'une conférence de presse au cours de laquelle il a commenté l'arrêt, qu'une telle solution serait « imbécile ».

vorables que la loi intégrées par les partenaires sociaux dans les conventions collectives. C'est pourquoi LO exige du gouvernement qu'il modifie cette loi et qu'il prenne les mesures permettant de garantir que les mêmes règles s'appliquent aux entreprises suédoises et étrangères afin de prévenir tout *dumping* social. Le gouvernement a cependant indiqué qu'il n'était pas favorable à une modification de la loi relative au détachement des travailleurs.

La solution pourrait se dessiner relativement rapidement. Le gouvernement a en effet annoncé que les adaptations nécessaires étaient d'ores et déjà en préparation et qu'une proposition serait présentée au parlement (*Riksdagen*) au cours de l'année 2008.

#### **Une solution entre les mains des partenaires sociaux ?**

Si le recours à la loi semble l'instrument privilégié pour adapter le modèle suédois d'accords collectifs aux exigences du droit communautaire, les partenaires sociaux eux-mêmes pourraient aussi s'emparer du sujet. En effet, à l'automne 2007, ils se sont engagés, à l'invitation de Svenskt Näringsliv, dans une négociation visant à conclure un nouvel accord de base (*huvudavtal*) sur le modèle de l'accord de Saltsjöbaden. Cet accord signé en 1938 et revu en 1947, 1958, 1964 et 1974 avait posé les fondations du modèle suédois d'accords collectifs. Les adaptations qui semblent désormais indispensables pour rendre ce modèle compatible avec le

droit communautaire pourraient donc trouver leur place dans cette négociation et donner du grain à moudre aux partenaires sociaux dans leur recherche de nouvelles règles sur le marché du travail.

---

#### **Conclusion**

Le débat n'est pas clos. En effet, le dernier mot appartient désormais au tribunal du travail qui avait procédé au renvoi préjudiciel devant la CJCE. Il devrait, en s'appuyant sur les réponses données par celle-ci à ses questions, se prononcer définitivement au cours de l'année. La marge de manœuvre du tribunal suédois semble cependant assez limitée, même si certains syndicats espèrent encore qu'un renversement de situation pourrait avoir lieu à la faveur de ce jugement<sup>1</sup>.

Un peu plus de trois ans après le blocus du chantier à Vaxholm, les conséquences de ce conflit sur le marché du travail suédois ne sont donc pas encore pleinement connues.

Il semble inévitable que la réglementation du marché du travail soit amenée à évoluer (selon une méthode encore indéterminée). Mais ces évolutions devraient avoir lieu à la marge, laissant intacts les principaux piliers du modèle suédois d'accords collectifs.

#### **Sources :**

CJCE (2007), *Arrêt de la Cour dans l'affaire C-341/05*, 18-12-2007.

---

1. TCO espère ainsi encore pouvoir convaincre le tribunal du travail que Laval était en réalité établie en Suède par l'intermédiaire de sa filiale Baltic, ses salariés n'étant donc pas détachés dans le cadre d'une prestation de service. Dans ce cas le droit suédois s'appliquerait pleinement et le tribunal du travail pourrait alors faire reposer sa décision sur d'autres bases juridiques que celles utilisées par la CJCE.



## **SUEDE**

Jacobsson C. (2008), « Svart år för facket », in *Dagens Nyheter*, 03-01-08.

Littorin S-O. (2007), *Conférence de presse*, 18-12-2007.

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

Hämskar I. (2007), *Debatt: den svenska modellen överlever Vaxholmsdomen*, 22-12-2007.

Mantz T. (2007), « Le travail doit payer : la réforme de l'assurance chômage », in *Chronique internationale de l'IRES*, n°105, mars.

Nordh S. (2007), *Den svenska arbetsmodellen består även efter dagens EG-dom*, 18-12-2007.

Saco (2007), *Analys av EG-domstolens dom i det s.k. Lavalmålet*, 18-12-2007.

SO (2007), *Konsekvensanalys Avseende förändringar av a-kassornas finansiering och medlemsavgifterna*, 06-09-2007.