

Suède

Des réformes largement autonomes et une volonté de conserver le modèle suédois

Annie JOLIVET*

Dans le cadre du semestre européen, la Suède fait l'objet d'un double suivi par les instances communautaires : le gouvernement soumet, d'une part, un programme national de réforme à la Commission européenne (Regeringskansliet, 2012, 2013), présentant les réformes structurelles pour atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020 et les mesures répondant aux recommandations de l'année précédente ; et d'autre part, un programme de convergence, exposant sa stratégie budgétaire à moyen terme pour maintenir ou parvenir à une situation budgétaire conforme aux exigences du Pacte de stabilité et de croissance. Les deux programmes sont évalués conjointement et font l'objet de recommandations. Compte tenu de la situation économique de la Suède, la Commission européenne a peu d'observations à faire en matière de finances publiques et de mesures pour stimuler la croissance et l'emploi. Les réformes et les nouveaux dispositifs mis en œuvre sont largement guidés par des débats et des initiatives nationales, notamment des organisations syndicales. En dépit d'une baisse de la

syndicalisation, les syndicats restent très présents et défendent le modèle suédois face à ce qu'ils considèrent comme une ingérence de l'Union européenne.

Des recommandations européennes limitées

La Suède est durement touchée par la crise économique de 2008, la plus profonde depuis celle du début des années 1990, mais elle en sort plus rapidement que les autres pays européens. L'économie suédoise entre en récession au troisième trimestre 2008 et le PIB diminue de 5 % en 2009 (tableau 1), la plus forte baisse depuis la Seconde Guerre mondiale. Cependant, la récession prend fin rapidement, et la croissance reprend dès 2010. En septembre 2009, le taux de chômage est retombé à 8,0 % contre 9,2 % en juillet. Cette tendance à la baisse du chômage se poursuit en 2011 et 2012, mais le taux de chômage reste supérieur au niveau antérieur à la crise (6,1 % en 2007). La reprise a été favorisée par une dépréciation de la couronne suédoise, par une baisse rapide du taux

* Centre d'études de l'emploi, chercheure associée à l'IRES.

d'intérêt directeur et par des mesures budgétaires (Jolivet, Mantz, 2009). En dépit de la récession, il n'y a pas eu de dérive importante des finances publiques. La politique de réduction du déficit et de la dette publics, engagée au milieu des années 1990, avait déjà largement montré ses effets avant la crise de 2008. La dette publique est ainsi passée de 70 % du PIB en 1995 à 38,8 % en 2008. Après une augmentation modérée en 2009, elle est revenue sous la barre des 40 % du PIB de 2010 à 2012 (tableau 1).

En juillet 2011, à l'issue du premier semestre européen, trois recommandations sont adressées à la Suède par le Conseil européen : « Maintenir la politique budgétaire sur une trajectoire qui permette de continuer à respecter l'objectif à moyen terme ; prendre des mesures préventives pour gérer les risques macroéconomiques liés à la hausse des prix de l'immobilier et de l'endettement des ménages ; suivre et améliorer la participation des jeunes et d'autres groupes vulnérables au marché du travail » (Conseil

européen, 2011). Ces recommandations portent sur des objets quasi identiques en 2012 et 2013 ¹.

Il est ainsi toujours question en 2013 de « mettre en œuvre les mesures nécessaires pour maintenir une politique budgétaire propice à la croissance et préserver une situation budgétaire saine garantissant la réalisation de l'objectif à moyen terme sur la période couverte par le programme » (Commission européenne, 2013). Depuis 2011, la croissance faiblit sous l'effet du ralentissement économique qui affecte notamment l'Union européenne. La recommandation de la Commission est donc surtout un rappel à la discipline budgétaire, dans un contexte qu'elle juge plus favorable à la croissance des dépenses publiques discrétionnaires.

Dans le cadre de la prévention des risques macroéconomiques, la Commission européenne décide de surveiller les marchés du logement des pays membres, plus précisément l'évolution des prix des logements privés et le niveau de la dette immobilière des ménages

Tableau 1. Données de cadrage (2007-2013)

Taux de croissance annuel en % (sauf mention contraire)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
PIB	3,3	-0,6	-5,0	6,6	3,7	0,8	1,5
Taux de chômage *	6,1	6,2	8,3	8,6	7,8	8,0	8,3
Prix	1,5	3,3	1,9	1,9	1,4	0,9	0,9
Solde public **	3,6	2,2	-0,3	0,3	0,3	-0,2	-0,9
Dette publique **	40,2	38,8	42,6	39,4	38,4	38,2	40,7
Salaires unitaires nominaux	4,2	3,1	4,4	-2,3	-0,6	2,6	<i>n.d.</i>
Salaires unitaires réels	1,4	-0,1	2,3	3,1	-1,7	1,9	<i>n.d.</i>

* En % de la population active.

** En % du PIB, au sens de Maastricht.

Note : Les chiffres en italique sont des estimations.

Sources : European Commission (2013a:32 et s.) ; European Commission, *European Economic Forecast, Spring 2011* (annexe statistique) pour 2007-2008.

1. Une recommandation en faveur de l'innovation et de la recherche-développement figure dans les recommandations 2012 (European Commission, 2012) mais n'a pas été maintenue en 2013.

(donc des engagements des banques). La recommandation adressée à la Suède concernant les prix de l'immobilier et la dette des ménages est donc dédoublée et précisée en 2013 : il s'agit, d'une part, de « poursuivre la lutte contre les risques liés à l'endettement privé en réduisant la distorsion en faveur de l'endettement dans la fiscalité du logement ¹ » ; d'autre part d'améliorer l'efficacité du marché du logement, par exemple en supprimant progressivement les derniers éléments de contrôle des loyers et en renforçant la liberté contractuelle entre locataires et propriétaires ².

En ce qui concerne le marché du travail, les principaux enjeux relevés en 2013 sont largement les mêmes qu'en 2011 et 2012 : le taux d'activité des jeunes et des personnes d'origine étrangère reste faible par rapport au reste de la population (European Commission, 2013a:8), le chômage les affecte davantage. Néanmoins, la recommandation sur la participation au marché du travail des groupes vulnérables s'enrichit de nombreuses précisions en 2013 (tableau 2).

Par ailleurs, les recommandations de 2013 sont très nettement différentes des recommandations de 2012. Il n'y est plus question « d'améliorer le fonctionnement du marché du travail », comme dans

les recommandations du Conseil européen, ni « [d'encourager] une plus grande flexibilité des salaires, notamment en bas de l'échelle » ou « [de revoir] certains aspects de la législation sur la protection de l'emploi », comme dans les recommandations proposées la même année par la Commission européenne. La recommandation votée en 2012 par le Conseil est manifestement en retrait par rapport au texte qui figurait dans la proposition de recommandation de la Commission européenne, fait assez exceptionnel. Si les recommandations explicites ne portent plus sur ces points vivement critiqués par les confédérations syndicales, on les retrouve néanmoins dans les rapports préparés en amont par la Commission européenne (European Commission, 2013a, 2013b:19). En outre, un passage situé plus haut dans le texte du Conseil reprend les mêmes idées : « De plus, le niveau d'ambition peut être accru si les enjeux sont pris en compte d'une façon plus globale, en s'attachant aux salaires relativement élevés du début de l'échelle des salaires et aux différences de protection de l'emploi entre travailleurs permanents et travailleurs temporaires » (Council of the European Union, 2012:6). L'appréciation plutôt négative portée sur le rôle des négociations collectives de branche dans la

1. Suppression progressive de la déductibilité des intérêts versés sur les emprunts hypothécaires et/ou augmentation des impôts fonciers, nouvelles mesures favorables à une politique de prêt prudente, notamment en incitant à l'amortissement des crédits hypothécaires, réduction de la distorsion en faveur de l'endettement dans la fiscalité des entreprises.
2. La Suède est l'un des quatre pays de l'UE qui encadrent les loyers. L'augmentation des loyers n'est pas librement décidée par le propriétaire. Chaque ville est dotée d'un office municipal du logement qui négocie chaque année les loyers avec les associations de locataires du parc public en fonction de la date de construction de l'immeuble et de son niveau de confort. Ces loyers ont longtemps servi de référence pour les loyers privés, qui ne pouvaient pas les dépasser de plus de 5 %. Les propriétaires-bailleurs et les locataires sont organisés au sein d'associations qui les représentent dans les négociations. 90 % des loyers sont fixés dans ces conditions. Ces plafonds de loyers sont souvent accusés de freiner la construction d'appartements destinés à la location et de favoriser une hausse du prix de l'immobilier. À la suite de deux plaintes déposées en mai 2005 par l'European Property Federation, la Commission européenne a mis en demeure le gouvernement suédois de réviser le système, considérant que les aides accordées par les municipalités aux bailleurs publics n'étaient pas compatibles avec les règles de la concurrence. Une nouvelle loi, entrée en vigueur début 2011, a assoupli le système de régulation des loyers.

Tableau 2. Recommandations relatives au marché du travail

2011	<ul style="list-style-type: none"> ■ Suivre et améliorer la participation des jeunes et d'autres groupes vulnérables au marché du travail (Commission européenne, 2011).
2012	<ul style="list-style-type: none"> ■ Prendre des mesures supplémentaires pour améliorer la participation des jeunes et d'autres groupes vulnérables au marché du travail, <i>par exemple en améliorant l'effectivité en se focalisant sur</i> de mesures des politiques publiques actives effectives en matière de marché du travail, et encourageant une plus grande flexibilité des salaires, notamment en bas de l'échelle, et en révisant certains aspects de la législation sur la protection de l'emploi, comme les périodes d'essai, pour faciliter la transition vers l'emploi stable <i>permettant de faciliter la transition de l'école au monde du travail en promouvant des politiques publiques à même d'augmenter la demande de travail à destination des groupes vulnérables et d'améliorer le fonctionnement du marché du travail.</i> ■ Évaluer l'effet du taux réduit de TVA actuellement appliqué aux restaurants et aux services de restauration sur les créations d'emplois. (European Commission, 2012 ; Council of the European Union, 2012)
2013	<ul style="list-style-type: none"> ■ Redoubler d'efforts pour améliorer l'insertion professionnelle des jeunes peu qualifiés et des personnes d'origine immigrée, en appliquant des mesures plus solides et mieux ciblées pour améliorer leur aptitude à l'emploi et l'offre de travail en leur faveur. ■ Intensifier ses efforts pour faciliter la transition de l'école au monde du travail, y compris par un recours plus fréquent à la formation par alternance, aux contrats d'apprentissage et à d'autres types de contrats combinant emploi et enseignement. ■ Compléter la garantie pour la jeunesse de manière à mieux répondre aux besoins des jeunes qui ne suivent ni études ni formation. ■ Achever l'étude visant à déterminer si le taux réduit de TVA actuellement appliqué aux restaurants et aux services de restauration favorisera la création d'emplois, et en tirer les conclusions (Commission européenne, 2013a).

Note : pour 2012, les passages en italique ont été ajoutés, les passages barrés supprimés dans les recommandations du Conseil comparées aux recommandations de la Commission. Il n'y a pas de différence entre les deux textes en 2011 et 2013.

fixation des salaires, au moins en bas de l'échelle des salaires, et sur la législation sur l'emploi reste inchangée.

**Des réformes nationales
largement autonomes
des recommandations européennes**

Les réformes ou les dispositifs mis en place depuis 2011 sont largement issus de débats nationaux et non de l'impulsion des recommandations européennes. La nouvelle gouvernance européenne a donc peu d'impact. Néanmoins, les réformes

récentes touchant au marché du travail et aux relations professionnelles conduites par le gouvernement de centre-droit, en place depuis l'automne 2006 ¹, procèdent d'une orientation assez proche ².

**Des réformes en matière d'assurance
chômage et de droit du travail**

Très vite après les élections législatives de septembre 2006, le nouveau gouvernement de centre-droit réforme profondément le financement des caisses d'assurance chômage, gérées par les organisations syndicales. À partir de janvier 2007, le coût de l'adhésion augmente

1. Cette coalition rassemble le Parti du rassemblement modéré, le Parti du peuple-Les Libéraux, le Parti du centre et les Chrétiens-démocrates. Les élections de 2010 l'ont reconduite mais sans majorité absolue au Riksdag.
2. Pour une vision plus complète, voir Clauwaert, Schömann (2013).

pour presque toutes les caisses d'assurance chômage alors que la réduction d'impôt correspondante est supprimée, ainsi que celle sur la cotisation syndicale ¹. L'objectif du gouvernement est alors principalement d'inciter les syndicats ayant des coûts d'adhésion élevés à leur caisse d'assurance chômage à modérer leurs revendications salariales. Cela a peu d'effet lors des négociations de 2007 et 2010. Les syndicats affiliés à la confédération ouvrière Landsorganisationen i Sverige (LO) dont les coûts d'assurance chômage sont élevés et dont de nombreux membres perçoivent de bas salaires, comme le syndicat des travailleurs des hôtels-restaurants (HRF), obtiennent en effet des augmentations de salaire plus élevées (Kjellberg, 2011). En revanche, la réforme a un impact négatif sur la syndicalisation (voir *infra*) et double presque, en trois ans seulement, le nombre de personnes ne cotisant à aucune caisse d'assurance chômage (soit 1,4 million de personnes fin 2010, selon Kjellberg, 2011).

Par ailleurs, plusieurs réformes ou projets de réforme portent sur la législation du travail : règles de licenciement et recours en justice, démissions, temps partiel compensé (*korttidsarbete* ²), formes d'emploi spécifiques aux jeunes, travail temporaire. Le lien entre ces réformes et les recommandations européennes est loin d'être évident. La plupart des initiatives gouvernementales sont en effet issues soit d'un assez long processus de débat/discussion avec les partenaires sociaux (règles de licenciement par exemple), soit des « accords de crise » ou des « accords d'insertion »

négociés entre organisations syndicales et patronales dans différents secteurs (Jolivet, Mantz, 2009).

Des dispositifs de lutte contre le chômage des jeunes

Les recommandations européennes en matière d'emploi des jeunes sont loin de susciter des réflexions et des actions nouvelles. Le chômage des jeunes et les moyens de le réduire sont en effet déjà au centre des discussions lors des élections législatives de 2006 et de 2010. Le gouvernement met en place dès 2007 une série de mesures pour accroître la demande de travail de la part des employeurs (baisse des charges sociales, *nystartjobb*) et pour accroître l'offre de travail des jeunes, notamment par des dispositifs d'activation (*jobbgaranti för ungdomar*). Il engage aussi une réforme du système éducatif.

Des organisations syndicales reprennent l'initiative à partir de 2010 en signant des accords de branche relatifs à l'apprentissage pour les jeunes (*avtal om yrkesintroduktion för ungdomar*). Un premier accord de ce type est signé en janvier 2010 dans le secteur industriel du bois et du meuble ³ par le syndicat des branches graphiques, du bois et des forêts (GS) et l'organisation patronale pour l'industrie du meuble et du bois (Trä och möberlindustriförbundet). Un accord similaire, signé en novembre 2010 par IF Metall et les organisations patronales de la métallurgie et de l'acier, de l'industrie et de la chimie et des mines est très critiqué par d'autres organisations et par certains responsables d'IF Metall. Ces accords permettent d'embaucher un jeune de moins de 25 ans pour une durée

1. Pour une présentation plus détaillée de la réforme, voir Mantz (2007), Jolivet, Mantz (2008) et Dufour, Hege (2010:255-259).

2. Ce qui équivaut à un dispositif de chômage partiel.

3. « Suède : un accord sur l'apprentissage dans l'industrie du bois qui déroge aux règles sur l'ordre des licenciements pour permettre de conserver les jeunes travailleurs qualifiés », *Planet Labor*, n° 4658, 21 janvier 2010.

déterminée afin de lui assurer une formation professionnelle, avec une rémunération inférieure au salaire de démarrage de la branche pendant cette période de formation et hors des règles de licenciement légales (Mantz, 2011).

Ces initiatives débouchent en 2011 sur un accord tripartite qui crée un dispositif d'embauche dans le cadre d'un accord d'insertion professionnelle (*anställning för yrkesintroduktionsavtal* ou *YA-jobb*) pour des jeunes de moins de 25 ans sans expérience professionnelle et sans qualification. Ce dispositif réduit en contrepartie de 25 % les charges patronales. En 2012, un accord équivalent est conclu entre l'organisation patronale du commerce (Svensk Handel), le syndicat des coopératives (Koooperationens Förhandlingsorganisation, KFO) et le syndicat des salariés du commerce (Handelsanställdasförbund) ¹. En dépit de ces exemples, peu d'accords d'entreprise voient le jour. Le gouvernement décide donc en mars 2013 d'apporter une aide financière aux partenaires sociaux pour la promotion de ces accords au niveau des entreprises ².

Enfin, le gouvernement présente, les 9 et 10 septembre 2013, différentes dispositions dans le cadre du budget 2014 afin de favoriser l'accès des jeunes à l'emploi sur les quatre ans à venir. Il s'agit d'une part d'un « paquet pour l'emploi » de 3,1 milliards de couronnes suédoises (environ 350 millions d'euros) consistant essentiellement en exonérations de charges et en subventions (notamment

aux *YA-jobb*), d'autre part, de mesures spécifiques pour les jeunes éloignés du marché du travail depuis longtemps ³.

Une légitimité et un modèle défendus par les syndicats

Les organisations syndicales jouent un rôle particulièrement important puisque les accords de branche complètent et parfois remplacent la loi en matière de conditions de travail et d'emploi. Elles bénéficient par ailleurs d'un taux de syndicalisation qui reste élevé, malgré une baisse tendancielle et des différences sectorielles.

Un taux de syndicalisation en déclin mais stabilisé

L'adhésion aux syndicats atteint en Suède des sommets en comparaison internationale. Au début des années 1990, le taux de syndicalisation dépasse 80 % aussi bien pour les ouvriers que pour les employés et les cadres, les salariés du secteur public et privé, les hommes et les femmes (Kjellberg, 2000). Le taux de syndicalisation commence à décliner à la fin des années 1980. La forte crise économique du début des années 1990 stoppe temporairement cette tendance à la baisse ⁴, qui reprend à partir du milieu des années 1990. Une baisse particulièrement forte se produit en 2007 et 2008 (-9 %), attribuée pour les deux tiers à la réforme du financement des caisses d'assurance chômage (voir *supra*) qui augmente le coût d'affiliation pour les salariés ⁵. Depuis 2008, le taux de syndicalisation se stabilise à 67-68 % selon

1. L'accord prévoit que seules les entreprises soumises à la convention collective du commerce de détail peuvent l'appliquer.

2. V. Hours, « Suède : débuts prometteurs pour l'initiative suédoise de soutien aux accords d'insertion des jeunes sans qualification », *Planet Labor*, n° 7744, 31 juillet 2013.

3. « Suède : des mesures pour encourager le recrutement des jeunes », *Planet Labor*, n° 7802, 26 septembre 2013.

4. Le taux de syndicalisation, avec 85 %, retrouve alors le niveau élevé du milieu des années 1980.

5. Selon l'estimation de Kjellberg (2011).

les données de l'OCDE, malgré la récession de 2008-2009. C'est la première fois depuis les années 1920 que la hausse du chômage ne s'accompagne pas d'une hausse de la syndicalisation.

Les confédérations LO (ouvriers) et Tjänstemännens Centralorganisation (TCO, employés) sont les plus affectées par le déclin du nombre de syndiqués. En 2007 et 2008, LO perd 11,5 % de ses effectifs, TCO 6,6 % (Kjellberg, 2011:79). Certains syndicats sont plus particulièrement touchés, comme le syndicat des travailleurs des hôtels-restaurants (HRF), le syndicat des salariés du commerce (Handels), le syndicat des travailleurs de la métallurgie (IF Metall). Le secteur privé est plus concerné par la désyndicalisation, avec des reculs importants dans le commerce et le bâtiment. À la modification structurelle du poids relatif des différentes catégories de travailleurs s'ajoute l'effet de la réforme sur le financement des caisses d'assurance chômage (voir *supra*). Traditionnellement, l'adhésion à un syndicat et l'affiliation à la caisse d'assurance chômage allaient de pair. Fin 2010, un syndiqué sur onze n'est pas affilié à une caisse d'assurance chômage et presque un affilié sur cinq n'est pas syndiqué (Kjellberg, 2011). Le lien étroit entre le coût de l'affiliation et le risque de chômage, les différences de taux de chômage selon les secteurs et les catégories de travailleurs se traduisent par des évolutions divergentes des taux de syndicalisation ¹.

L'érosion de la syndicalisation n'est pas une préoccupation nouvelle et fait

l'objet d'un débat permanent depuis la réforme de l'adhésion aux caisses d'assurance chômage, d'autant plus que ce phénomène présente un risque d'affaiblissement des conventions collectives. En effet, il n'existe pas de système d'extension des conventions collectives. Leur application, et donc la proportion de salariés couverts, dépend de l'importance de l'implantation syndicale ². La baisse de la syndicalisation a fait l'objet de plusieurs études, ciblant notamment les groupes les moins syndiqués (jeunes, travailleurs atypiques, travailleurs du secteur des services). La confédération LO a ainsi publié à deux reprises en 2007 et en 2011 une série de rapports à partir d'une enquête par entretiens. Les jeunes forment le groupe le moins syndiqué et le coût de l'adhésion est l'argument qu'ils avancent le plus souvent pour expliquer qu'ils ne se syndiquent pas (LO, 2011). Plusieurs syndicats prennent alors des initiatives pour recruter de nouveaux membres, en particulier parmi les jeunes (Brunk, 2010) : campagnes d'adhésion (notamment dans les grandes villes, où la syndicalisation est plus faible), sites Internet spécifiques, accès à davantage de services, réduction du montant de l'adhésion pour les étudiants, campagne d'adhésion gratuite (Unionen en 2010), publication de manuels scolaires présentant notamment les droits des travailleurs et le rôle des syndicats ³, etc.

Le refus d'une remise en cause du modèle suédois

L'arrêt prononcé en décembre 2007 par la Cour de Justice des Communautés

1. Le taux de syndicalisation progresse parmi les cols blancs mais continue à baisser parmi les ouvriers.
2. Compte tenu du poids des syndicats, la plupart des entreprises appliquent la convention collective de leur branche, même si elles ne sont pas adhérentes des organisations patronales signataires et même s'il n'y a pas d'obligation légale.
3. « Suède : différents syndicats s'unissent pour rédiger et publier des manuels scolaires à l'intention des lycéens », *Planet Labor*, n° 5292, 1^{er} octobre 2010.

européennes (CJCE) dans le cas Laval-Vaxholm (Mantz, 2007 ; Laulom, Lefresne, 2009) affirme la primauté du principe de libre prestation de services et invalide des dispositions de la loi sur la codétermination sur le lieu de travail (Medbestämmandelagen, MBL) qui permettaient aux syndicats suédois de mener une action collective à l'encontre d'un employeur lié aux salariés par une convention collective d'un autre État ¹. La CJCE estime dans cet arrêt que les conventions collectives suédoises ne peuvent être invoquées car elles ne sont pas d'application générale et que les prestataires de services étrangers ne sont tenus que par les normes minimales. L'arrêt Laval met ainsi en évidence la difficulté à faire reconnaître l'une des composantes du modèle suédois. Or la Suède, notamment les confédérations syndicales, avait fait du maintien du système de conventions collectives une condition absolue à la ratification du traité. Cet arrêt est considéré par la Suède comme une violation des garanties qui lui ont été données lors de son adhésion.

En avril 2008, une commission est chargée de proposer des modifications pour assurer que « le modèle suédois de relations sociales soit autant que possible appliqué aux travailleurs étrangers déplacés en Suède », et « préserver le principe fondamental du modèle suédois selon lequel la responsabilité principale de déterminer les conditions de travail et les rémunérations est confiée aux partenaires sociaux » (Coulet, 2010). La « Lex Laval », entrée en vigueur en avril 2010, remplace la « Lex Britannia ». Trois conditions sont désormais requises

pour engager une action collective contre une entreprise qui détache des salariés en Suède : les conditions de travail exigées doivent s'appuyer sur une convention collective de portée nationale ; les conditions de travail et de rémunération exigées sont des conditions minimales ; les conditions de travail exigées sont plus favorables que celles fixées par la législation suédoise. Tout en se félicitant du maintien du rôle des conventions collectives, les trois confédérations s'opposent fortement à cette nouvelle loi, considérant qu'elle réduit les possibilités d'action collective.

Les trois confédérations principales (LO, TCO, Saco) considèrent que la nouvelle gouvernance économique européenne réduit et menace l'autonomie des partenaires sociaux ². La Commission européenne, comme elle le fait en particulier dans les pays sous memorandum, pousse les États à réduire les salaires et à réduire leurs dépenses publiques mais aussi à prendre la main sur la fixation des salaires. Or, il existe un consensus en Suède sur le fait que la fixation des salaires ne doit dépendre que des partenaires sociaux, et non des acteurs politiques. Les confédérations syndicales œuvrent avec le gouvernement et les députés suédois au Parlement européen pour que soit insérée la précision suivante dans l'article 1.3 du règlement n° 1176/2011 du Parlement européen et du Conseil du 16 novembre 2011 sur la prévention et la correction des déséquilibres macroéconomiques : « Le présent règlement tient compte de l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et, dès lors, n'affecte pas le droit de négocier,

1. Ces dispositions dites « Lex Britannia » étaient entrées en vigueur le 1^{er} juillet 1991, précisément pour éviter un *dumping* social.

2. La préférence des organisations patronales et syndicales pour la négociation volontaire non encadrée par l'État est issue d'un compromis ancien matérialisé par l'accord de Saltsjöbaden de 1938, jamais remis en cause depuis.

de conclure ou de mettre en œuvre des conventions collectives ou de recourir à des actions collectives, conformément au droit et pratiques nationaux » (Johansson, Linderöth, 2013).

Néanmoins les recommandations européennes en faveur de la flexibilité des salaires, en particulier des bas salaires ¹, suscitent encore de vives réactions des syndicats. Dans un article publié sur le portail syndical www.europaportalen.se le 30 mai 2013 ², un juriste et un représentant auprès de l'Union européenne de LO relèvent que les recommandations pour 2013 n'exhortent plus la Suède à baisser les salaires d'embauche, mais que le document de travail de la Commission européenne fait encore apparaître des objections au mode de fixation des salaires. Les auteurs appellent le gouvernement et le Parlement suédois à « lutter contre l'ingérence de la Commission » dans ce domaine.

Conclusion

L'impact de la nouvelle gouvernance européenne est relativement limité en Suède, contrairement à ce qui peut être observé dans d'autres pays européens. La situation des finances publiques est presque idéale du point de vue des critères de surveillance macroéconomique, et le durcissement de ces critères n'a pas modifié l'appréciation de la Commission européenne sur la Suède. C'est le seul pays à avoir réduit avant la crise économique de 2008 à la fois le déficit et la dette publics. C'est aussi un pays où la

négociation sur les salaires est depuis longtemps l'apanage des organisations patronales et syndicales, et où le pragmatisme des partenaires sociaux a permis de conclure des accords « réalistes » sur les salaires. Les réformes mises en œuvre depuis 2011 sont très largement issues des projets du gouvernement de coalition de Fredrik Reinfeldt et non des recommandations de la Commission européenne. Par ailleurs, certaines réformes structurelles sont déjà anciennes (dérégulation des industries de réseaux, réforme du système de santé). Les quelques recommandations émises par la Commission ont donc peu de prise sur les politiques sociales suédoises. L'absence de recommandation explicite sur la négociation salariale s'explique aussi largement par la force des syndicats suédois et par leur unanime euroscepticisme, peut-être délicat à nourrir alors que la Suède ne fait toujours pas partie de la zone euro.

Sources :

Brunk T. (2010), « Trade Union Strategies to Recruit New Groups of Workers – Sweden », *EIROnline*, May 17.

Clauwaert S., Schömann I. (2013), « Country Report: Sweden », « Country by Country Analysis », Annex to « The Crisis and National Labour Law Reforms: A Mapping Exercise », *Working Paper*, n° 4, ETUI, Brussels, 2012.

Commission européenne (2011), *Recommandation de Recommandation du Conseil concernant le programme national de réforme de la Suède pour 2011 et portant avis du Conseil concernant le programme de convergence actualisé de la Suède pour 2011-2014*, SEC(2011) 826 final, 7 juin, Bruxelles.

1. Le salaire de départ, le plus bas dans l'échelle des salaires, est habituellement discuté au niveau de la branche par les syndicats et organisations d'employeurs. Il n'y a pas en Suède de salaire minimum interprofessionnel défini par la loi.

2. C.-M. Jonsson, J. Danielsson, « Regeringen måste markera mot EU-kommissionen » (Le gouvernement doit lutter contre la Commission européenne), *Landsorganisationen i Sverige*, 30 mai, www.lo.se/start/tal_och_artiklar/regeringen_maste_markera_mot_eu_kommissionen.

Commission européenne (2013), *Recommandation de Recommandation du Conseil concernant le programme national de réforme de la Suède pour 2013 et portant avis du Conseil sur le programme de convergence de la Suède pour la période 2012-2016*, COM(2013) 377 final, 29 mai, Bruxelles.

Conseil européen (2011), *Recommandation du 12 juillet 2011 concernant le programme national de réforme de la Suède pour 2011 et portant avis du Conseil concernant le programme de convergence actualisé de la Suède pour la période 2011-2014*, 2011/C 217/03, *Journal officiel de l'Union européenne*, 23 juillet, C 217/9-C 217/11.

Coulet C. (2010), « Suède. Le modèle de relations sociales déstabilisé », *Grande Europe*, n° 26, novembre, La Documentation française.

Council of the European Union (2012), *Council Recommendation on the National Reform Programme 2012 of Sweden and Delivering a Council Opinion on the Convergence Programme of Sweden 2012-2015*, 11274/12, July 6, Brussels.

Dufour C., Hege A. (2010), *Évolutions et perspectives des systèmes de négociation collective et de leurs acteurs : six cas européens – Allemagne, Espagne, France, Grande-Bretagne, Italie, Suède*, Rapport de l'IRES, Noisy-le-Grand, décembre.

European Commission (2012), *Recommendation for a Council Recommendation on Sweden's 2012 National Reform Programme and Delivering a Council Opinion on Sweden's Convergence Programme for 2012-2015*, COM(2012) 328 final, May 30, Brussels.

European Commission (2013a), *Assessment of the 2013 National Reform Programme and Convergence Programme for Sweden*, Commission Staff Working Document, SWD(2013) 377 final, May 29, Brussels.

European Commission (2013b), *In-depth Review for Sweden in Accordance with Article 5 of Regulation (EU) No 1176/2011*

on the Prevention and Correction of Macroeconomic Imbalances, Commission Staff Working Document, SWD(2013) 124 final, April 10, Brussels.

Johansson E., Linderöth J. (2013), « Sweden: Impact of the Crisis on Industrial Relations », *EIROnline*, June 18.

Jolivet A., Mantz T. (2008), « Suède. Une profonde réforme de l'assurance chômage depuis 2007 », n° spécial, « Indemnisation du chômage : débats sur les réformes », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 115, novembre, p. 89-99.

Jolivet A., Mantz T. (2009), « Suède. Pas de consensus face à la crise », n° spécial, « Les acteurs sociaux face à la crise », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 121, novembre, p. 136-147.

Kjellberg A. (2000), « Sweden », in Ebbinghaus B., Visser J. (eds.), *Trade Unions in Western Europe since 1945*, Basingstoke, Macmillan, p. 605-655.

Kjellberg A. (2011), « The Decline in Swedish Union Density since 2007 », *Nordic Journal of Working Life Studies*, vol. 1, n° 1, August, p. 67-93.

Laulom S., Lefresne F. (2009), « Dessein et destin de quatre arrêtés de la Cour de justice des communautés européennes : Peut-on maintenir la spécificité des modèles sociaux en Europe ? », *La Revue de l'IRES*, n° 63, p. 127-152.

LO (2011), *Röster om facket och jobbet. Det fackliga medlemskapet*, vol. 2.

Mantz T. (2007), « Suède. "Le travail doit payer": la réforme de l'assurance chômage », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 105, mars, p. 36-47.

Mantz T. (2011), « Suède. Les syndicats s'attaquent au chômage des jeunes », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 130, mai, p. 12-21.

Regeringskansliet (2012), *Sweden's National Reform Programme 2012*.

Regeringskansliet (2013), *Sweden's National Reform Programme 2013*.