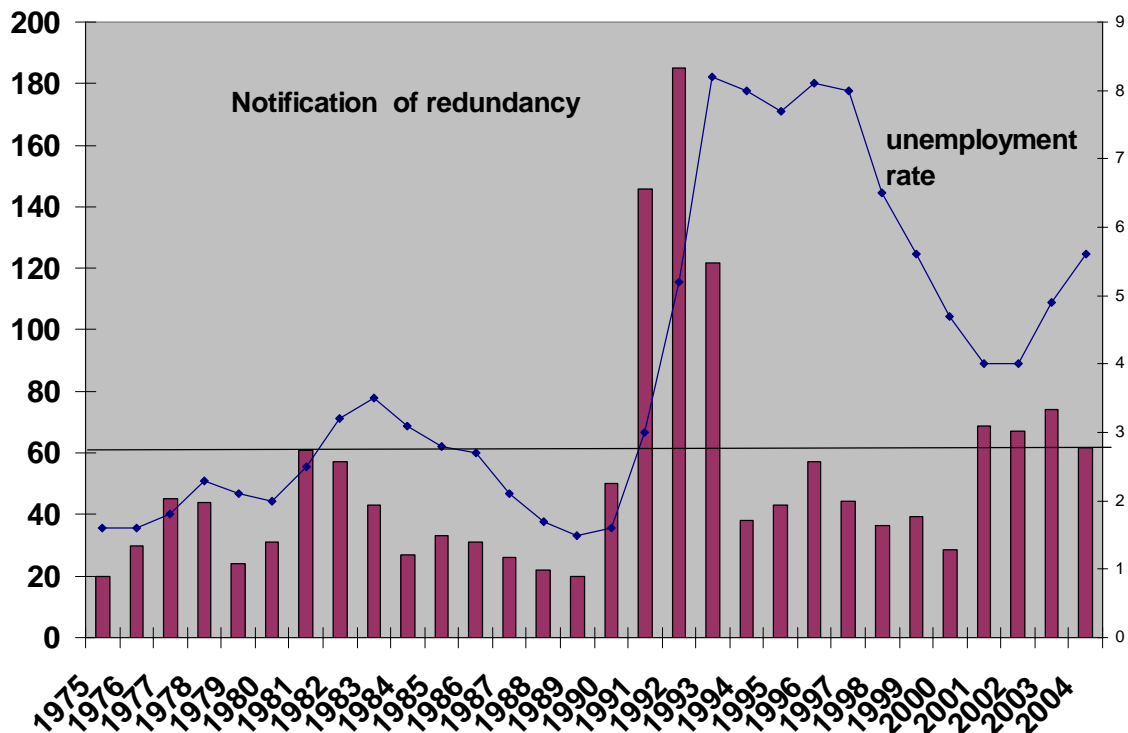


RESTRUCTURATION EN SUEDE

Évolution du licenciement économique

La restructuration, au cours des dernières années, a été une caractéristique importante du marché du travail suédois. Sur les 30 années écoulées, le niveau des licenciements économiques a été incontestablement plus élevé dans les 15 années postérieures à 1990 que dans les 15 années précédentes. Ce phénomène est dû, pour l'essentiel, au niveau sans précédent des suppressions d'emploi au début des années 90. Peut-être ne faut-il pas prendre ces années 90 comme base de conclusions et de tendances à long terme, car elles pourraient bien avoir été des années exceptionnelles. La ligne horizontale tracée au niveau du pic des suppressions d'emploi avant 1990, en 1982, montre que l'avalanche récente de licenciements, enregistrée depuis l'année 2000, est bien supérieure à la récession survenue à la fin des années 70 et au début des années 80. Elle indique clairement que le rétrécissement du marché du travail est plus important aujourd'hui qu'il ne l'a été antérieurement.



Source : Donald Storrie, 2005.

Le problème crucial est, par conséquent, de déterminer si les données qui conduisent aux suppressions d'emploi sont constantes dans le temps. Selon le traitement interne de ces statistiques par le Conseil national pour l'emploi (National Labour Market Board) et les définitions qui en découlent, il n'y a aucune indication de changements significatifs dans le temps. Cependant, il apparaît d'une manière diffuse que les analyses chronologiques *sous-estiment*, en réalité, les suppressions d'emploi depuis le milieu des années 90. Notre impression est que, probablement, cette tendance est la même dans d'autres pays. Ce qui précède souligne l'intérêt, à postériori, d'identifier les suppressions d'emploi dues à une restructuration des volumes de travail dans le cadre des institutions.

Réglementation et intervenants du monde du travail

Législation

Les employeurs suédois et les syndicats du pays ont une longue tradition de réglementation au moyen de conventions collectives. Au cours de la première décennie du 20^{ème} siècle, plusieurs tentatives de réglementer le contrat de travail par voie législative, y compris les cas de rupture de ce contrat, ont vu le jour mais aucune n'a abouti. À la place, les restrictions en matière de rupture de contrat étaient régies par des conventions collectives.

Une étape importante vers une meilleure protection de l'emploi a été atteinte en 1964 lorsque la convention de base des syndicats LO et **SAF a été amendée**. Depuis lors, l'employeur a besoin d'une cause réelle et sérieuse pour justifier d'un licenciement. À partir de cette date, les conflits de licenciement ont été soumis à l'arbitrage du Conseil pour l'emploi (Labour Market Board) et des amendes ont été infligées aux employeurs qui violaient les règles. Plus tard se sont ajoutées des règles concernant le préavis et les règles de priorité en cas de licenciement.

Au début des années 70, ces règles ont été officialisées dans le cadre de la loi LAS (Lagen om anställningsskydd, Loi de protection de l'emploi), mise en application en 1974. Cette loi est fondée sur deux principes : (1) le contrat de travail à durée indéterminée est le type de contrat de travail normal et (2) les licenciements doivent avoir une cause justifiée.

La notion de cause justifiée est traitée différemment dans deux types de situations. Dans la loi de protection de l'emploi suédois, une distinction précise est faite entre le licenciement économique ("arbetsbrist", littéralement : manque de travail) et le licenciement pour motif personnel (personliga skäl). En cas de licenciement économique, la décision de l'employeur est fondamentalement incontournable. Il lui appartient de décider du nombre de salariés qu'il veut employer. Comme le montre la jurisprudence, il est très difficile de s'opposer aux licenciements économiques avec des arguments dérivés de la notion de cause justifiée. Ce type de licenciement touche de trop près aux prérogatives des employeurs pour être strictement contesté devant un tribunal.

Si l'employeur réussit à convaincre la cour que le licenciement était nécessaire, sa cause sera généralement acceptée sauf s'il a négligé son obligation de reclassement, c'est-à-dire s'il n'a pas recherché un autre emploi pour le travailleur au sein de l'entreprise. Dans de rares cas, les licenciements pour cause économique ne sont pas acceptés par le Tribunal du travail.

En outre, l'employeur a l'obligation de tout faire pour éviter les licenciements économiques et doit justifier les décisions économiques ayant conduit aux licenciements. La tâche du Tribunal du travail consiste alors à estimer avec objectivité si des raisons valides existent réellement. Les licenciements pour motifs personnels sont soumis à un examen plus minutieux de la part du tribunal.

La loi contient également des dispositions concernant la période de préavis, les règles de priorité en cas de licenciement économique et les recours judiciaires. Cette législation a marqué un tournant dans l'histoire du droit du travail suédois. D'abord, elle a introduit des restrictions fondamentales à la liberté de licencier des employeurs. Ensuite, elle a permis de déroger à la tradition des relations du travail réglementées par convention collective.

Une autre disposition légale importante mise en place au début des années 70 a été la Loi de codétermination (Co-determination Act), qui oblige les employeurs liés par des conventions collectives à consulter les syndicats sur tous les changements importants de l'entreprise ou des relations de travail avec les salariés. L'employeur a l'obligation de présenter, par écrit, les informations suivantes dès qu'il lance une consultation, c'est-à-dire dès le début du processus :

- la raison des licenciements proposés,
- le nombre de salariés qui en seront affectés et leur catégorie professionnelle,
- le nombre de salariés qui sont normalement employés et la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent,
- la durée prévue du processus de licenciement,
- la méthode de calcul des indemnités de licenciement s'ajoutant aux indemnités obligatoires en vertu de l'accord de convention collective applicable.

En général, les comités d'entreprise n'existent pas en Suède. Toutefois, dans les entreprises à vocation européenne, des comités d'entreprise européens commencent à émerger.

Syndicats

L'appartenance à un syndicat est d'un niveau très élevé en Suède. En l'an 2000, 80 % de la population active appartenait à un syndicat. Les syndicats les plus importants sont le LO (Lands Organisationen, Syndicat des ouvriers), le TCO - SACO, (Swedish Confederation of Professional Associations, Confédération suédoise des syndicats professionnels) et le SIF, (Swedish Union of Clerical and Technical Employees in Industry, Union suédoise des salariés de l'industrie).

Le rôle des délégués syndicaux dans les processus de restructuration peut prendre des formes multiples en fonction des traditions syndicales des différents lieux de travail, des intérêts particuliers des membres du syndicat, ainsi que des ambitions et intérêts personnels des délégués syndicaux élus. Le rôle actif que les syndicats sont supposés jouer afin de favoriser la réussite d'une restructuration est stipulé par la loi de codétermination. Les délégués syndicaux sont généralement impliqués dans le comité exécutif de l'entreprise dès le début du processus et jouent un rôle essentiel dans le choix de la stratégie de restructuration.

Intervenants publics

L'agence publique pour l'emploi PES (Public employment service) a toujours eu un rôle historique important dans l'application de la politique suédoise en matière de travail. Elle n'a pas été créée uniquement pour atténuer les conséquences négatives de la restructuration de l'économie, mais elle a également un rôle à tenir dans le soutien des processus engagés.

De nos jours cependant, le rôle de cette institution dans les processus de restructuration est plutôt limité. Lorsqu'une entreprise décide de réduire son personnel, elle doit en aviser le conseil régional du travail (Länsarbetsnämnden) au moins 30 jours à l'avance. Cette obligation est applicable aux licenciements économiques collectifs impliquant environ 10 % des salariés. Le conseil régional du travail est chargé de collecter des statistiques concernant les licenciements et possède donc des informations préalables sur ce qui se passe sur le marché du travail. La notification doit, conformément à la loi de 1974 relative à la promotion de l'emploi, inclure des informations pertinentes sur le nombre de salariés à licencier, la cause du licenciement économique et, lors d'une étape ultérieure, les noms des licenciés et les consultations entreprises. Cette loi a été amendée en 1995 pour répondre aux exigences des directives européennes en la matière.

Le plus souvent, l'agence publique pour l'emploi ne peut pas intervenir. Les salariés licenciés ne sont pas la cible des interventions de l'agence publique pour l'emploi. Ces interventions sont conçues essentiellement à l'intention des groupes particulièrement vulnérables qui sont déjà au chômage ou en chômage de longue durée. Le licencié économique ne peut pas non plus demander une intervention particulière auprès de l'agence. Mais lorsque le conseil régional du travail reçoit la notification d'un licenciement économique à grande échelle, il peut mettre en place un bureau de reclassement sur le lieu de travail affecté. Le rôle principal de l'agence publique pour l'emploi est alors de fournir des informations aux salariés licenciés, le plus souvent grâce à un système d'information via Internet.

Comités de sécurité de l'emploi

Il existe en Suède des instances particulières au marché du travail, appelées Comités de sécurité de l'emploi (Job Security councils).

À l'origine de la création de ces comités, on trouve la suppression massive des emplois de bureau des années 70. À cette époque, l'aide de l'agence publique pour l'emploi pour trouver de nouveaux emplois destinés à cette catégorie de salariés « cols blancs » a été jugée insuffisante. En conséquence, les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour créer un organisme particulier chargé des intérêts de ce groupe socioprofessionnel. Au fil du temps, des organismes similaires ont été créés dans la plupart des segments du marché du travail. Historiquement, le syndicat ouvrier (LO) a toujours considéré que les agences publiques pour l'emploi fournissaient une aide satisfaisante à ses membres, mais depuis 2004, même les ouvriers ont conclu des conventions de sécurité de l'emploi. Globalement, deux millions de salariés suédois sont couverts par ce type de convention (50 conventions en tout).

Les conventions de restructuration sont formulées de manière générale et octroient à leurs adhérents une grande liberté de transgression quant à l'application pratique de la convention. Les *Comités de sécurité de l'emploi* qui administrent les conventions et en soutiennent l'application sont chacun constitués de commissions qui, en termes plus ou moins précis, décident de l'étendue et du contenu de l'aide apportée. Les commissions sont formées de représentants des différents partenaires impliqués dans la convention. La moitié des sièges est allouée aux représentants de l'entreprise, l'autre moitié aux représentants des employés.

Les conventions de sécurité de l'emploi sont des conventions collectives conçues pour offrir aux employés ayant perdu leur emploi pour raison économique un soutien dans la recherche d'un nouvel emploi. Pour ce faire, les employés sont activement impliqués dans la tâche de restructuration, qui peut être lancée au moment du préavis de licenciement ou, dans certains cas, avant même ce préavis. Dans certaines circonstances, la convention prévoit également une compensation financière en complément des allocations courantes de chômage et dépassant le montant maximal de l'allocation de chômage (*A-kassataket*) à laquelle le salarié peut prétendre.

Lorsqu'un employé trouve un nouvel emploi, mais moins bien rétribué, la convention de sécurité de l'emploi se charge du paiement de la différence pendant une période limitée. Ces aides sont financées par une participation de l'entreprise concernée, calculée et exprimée en pourcentage de la masse salariale (0,03 % des salaires).

Institutions et procédures

La quasi-omniprésence des conventions collectives dans le monde du travail suédois signifie que celles-ci constituent un cadre contraignant pour la grande majorité des employeurs. L'article 29 de la loi de protection de l'emploi se réfère à l'obligation générale de consultation en cas de licenciement économique. Cette obligation prévaut, quel que soit le nombre de salariés à licencier. Les consultations doivent avoir lieu, même si un seul travailleur est licencié.

Les consultations visent à promouvoir la recherche d'une alternative au licenciement, ainsi qu'à définir un ordre d'importance des règles de priorité. L'obligation de consulter les syndicats en cas de licenciement collectif ou de délocalisation pour raison économique a été étendue pour répondre aux directives européennes. Cela signifie que, le cas échéant, l'employeur doit aussi consulter les syndicats auxquels il n'est pas lié par une convention collective.

Alors que les conventions antérieures étaient officialisées par une loi, on assiste depuis le début des années 90 au retour des conventions collectives en tant que moyens de régulation des relations du travail. Cette évolution est due principalement au caractère semi-obligatoire de la législation suédoise en matière de protection de l'emploi. Cela signifie que plusieurs dispositions de la loi sont seulement facultatives, ce qui permet d'infléchir la loi par le biais d'une convention collective.

Traditionnellement, de telles dérogations étaient négociées ou approuvées au niveau des centrales syndicales et des organisations patronales couvrant une branche entière du secteur industriel. Parfois, les centrales syndicales déléguaient le pouvoir de négocier certaines dérogations de la loi aux représentants syndicaux locaux. En 1996, la loi a été amendée. L'amendement implique que, pour certaines dérogations, le consentement des organisations "centrales" doit être requis. Cela concerne la durée du préavis, l'obligation de l'employeur de notifier au travailleur la cessation d'un contrat à durée déterminée au moins 30 jours à l'avance et celle de négocier la priorité d'une embauche dans les cas où la réglementation du "droit au retour" des salariés licenciés antérieurement est applicable. Dans d'autres cas, la dérogation peut être agréée localement, mais uniquement à la condition que l'employeur soit lié par une convention collective "centrale". Le législateur espérait donc promouvoir en particulier la conclusion de conventions collectives dans les petites entreprises, dans lesquelles cette pratique n'est pas encore courante. Ces infléchissements locaux de la loi sont possibles en ce qui concerne les dispositions relatives aux contrats à durée déterminée, aux périodes d'essai, aux règles de priorité des licenciements économiques et aux règles de priorité du droit au retour.

L'évolution des conditions permettant d'infléchir la législation de la protection de l'emploi a eu un impact important sur les pratiques de restructuration. Des méthodes et des procédures de restructuration différentes se sont multipliées et adaptées aux conditions locales ; la structure globale des relations de travail s'est modifiée. Les comités de sécurité de l'emploi se sont également multipliés et de nouveaux intervenants ont investi le marché du travail.

Problèmes critiques

Tout d'abord, plusieurs exemples de pratiques novatrices de restructuration nous montrent des conditions favorables aux salariés, là où les employeurs ont pris plus de responsabilités (que celles imposées par la loi) dans l'aide apportée aux salariés licenciés à la recherche d'un nouvel emploi. Les innovations appelées "interventions précoces" ont connu un développement important, où les salariés licenciés sont activement impliqués dans des programmes de recherche d'emploi dès le premier stade du processus de restructuration. La structure de ces programmes est généralement négociée entre les partenaires sociaux.

L'employeur offre des programmes de réemploi et/ou d'indemnisation ; en échange, les syndicats offrent des possibilités d'infléchir les dispositions du code du travail. Le résultat de telles négociations varie selon les cas et dépend principalement des positions respectives des partenaires sociaux. Dans le contexte suédois, il est particulièrement intéressant d'étudier l'étalement et l'intensité des différents programmes de restructuration. Il existe également une grande diversité dans le contenu des "enveloppes de départ" telles qu'indemnités de cessation de travail, retraite anticipée, mesures de formation ou de reclassement. Ce contenu dépend souvent des conditions du marché du travail local et de la prise en compte des chances réelles, pour le travailleur licencié, de retrouver un emploi.

On constate une diversité accrue des intervenants offrant leurs services aux employeurs en complément des intervenants traditionnels et parfois en compétition avec ces derniers. Les Comités de sécurité de l'emploi, fondés sur les conventions collectives centrales entre les partenaires sociaux, ont également pris une extension et une importance accrues.

Les sociétés nationales ou multinationales privées ont pénétré le marché suédois, antérieurement réglementé au niveau national, des services nés de la restructuration : licenciement assisté, recrutement, travail temporaire ; les intervenants publics du pays ont, d'une manière de plus en plus extensive, pénétré le marché privé du travail non réglementé par la petite porte, pour ainsi dire, au moyen de filiales en propriété exclusive. Ce phénomène a également impliqué une réduction du rôle de l'agence publique pour l'emploi dans la pratique immédiate de la restructuration.

En conclusion, l'évolution des dernières années a entraîné l'émergence d'un réseau relativement dense d'intervenants publics et privés, œuvrant ensemble pour servir d'intermédiaires aux salariés exposés à un risque de licenciement économique, ainsi que d'un grand nombre de pratiques et de principes de résolution des problèmes de restructuration auxquels est confronté le marché du travail suédois.

ORGANISMES PARTENAIRES DU PROJET

<p>SYNDEX Frédéric BRUGGEMAN, <i>coordonateur international</i> 27, rue des petites écuries – 75010 PARIS France 00.33.1.44.79.15.07 f.bruggeman@syndex.fr www.syndex.fr</p>	
<p>INSTITUT ARBEIT UND TECHNIK - IAT Matthias KNUTH Munscheidstrasse 14 – 45886 GELSENKIRCHEN Allemagne 00.49.2.09.17.07-2.55 knuth@iatge.de www.iatge.de</p>	
<p>WORKING LIVES RESEARCH INSTITUTE - WLRI Steve JEFFERYS Stapleton House, 277-281 Holloway Road – LONDON N7 8HN Grande-Bretagne 00.44.20.7133.3086 s.jefferys@londonmet.ac.uk www.workingagainstracism.org</p>	
<p>LABORATOIRE D'ETUDES SUR LES NOUVELLES TECHNOLOGIES, L'INNOVATION ET LE CHANGEMENT Brigitte RORIVE Faculté d'Economie, de Gestion et de Sciences sociales Boulevard du Rectorat, 19 – B51 – 4000 LIEGE Belgique 00.44.20.7133.3086 B.Rorive@ulg.ac.be www.lentic.be</p>	
<p>UNIVERSITE EUROPEENNE DU TRAVAIL - UET Délégué Général : Claude-Emmanuel TRIOMPHE Coordination scientifique : Rachel BEAUJOLIN-BELLET , professeur à Reims Management School 17, rue des fillettes – 75018 PARIS France 00.33.1.42.05.56.56 cetriomphe_uet@club-internet.fr www.uet.org</p>	
<p>INSTITUT FÜR PSYCHOLOGIE DER ARBEIT, ARBEITSLOSIGKEIT UND GESUNDHEIT - IPG Thomas KIESELBACH Universität Bremen, Grazer Str. 2 – D 28334 BREMEN Allemagne 00.49.421.218.2827 kieselbach@ipg.uni-bremen.de www.ipg.uni-bremen.de</p>	
<p>INSTITUTE FOR MANAGEMENT OF INNOVATION AND TECHNOLOGY - IMIT Ola BERGSTRÖM Stiftelsen IMIT – SE 412 96 GÖTEBORG Suède 00.46.31.772.12.20 Ola.Bergstrom@handels.gu.se www.imit.se</p>	