

SUÈDE

I. Avis juridique – Clause de non-responsabilité

La présente fiche vise à fournir un aperçu général des principales règles matérielles sur les conditions de travail et d'emploi à respecter en vertu de la législation portant transposition de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO L 18 du 21.1.1997). Par sa nature, une telle fiche ne peut être qu'un résumé, ne comportant pas nécessairement tous les éléments pertinents dans ce contexte. Elle ne peut en aucun cas remplacer les textes législatifs, réglementaires et administratifs dans le domaine, ainsi que les conventions collectives applicables. Les renseignements ci-dessous ont été fournis par les autorités des États membres, qui se sont efforcées de veiller à leur exactitude. Néanmoins, ni la Commission, ni les États membres concernés ne peuvent garantir que ces renseignements sont toujours détaillés, complets, exacts et à jour. En outre, leur publication sur le portail de la Commission européenne ne signifie nullement que cette dernière, ses directions générales ou ses services considèrent les règles ainsi présentées comme étant conformes au droit de l'Union.

II. Instrument de transposition de la directive 96/71/CE

La loi sur le détachement des travailleurs (SFS 1999:678) transpose la directive 96/71/CE dans la législation nationale suédoise.

Publication officielle: SFS 1999:678 (SFS = Svensk Författningssamling = Journal officiel de Suède)

Liens internet:

en anglais: <http://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/1999678-posting-of-workers-act/>

en suédois: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1999678-om-utstationering-av-arbetstagare_sfs-1999-678

III. Informations sur la législation applicable en vertu de la directive

Les informations sur la législation applicable aux entreprises qui, pendant une période limitée, détachent des travailleurs en Suède peuvent être demandées à l'adresse suivante:

Bureau de liaison:

Arbetsmiljöverket (Office suédois de l'environnement du travail)

SE-112 79 Stockholm

Suède

Téléphone: +46 8 730 9000

Télécopieur: +46 8 730 1967

Courriel: arbetsmiljoverket@av.se

Site web en anglais et consultable dans d'autres langues: <https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/foreign-labour-in-sweden/Posting-foreign-labour-in-sweden/>

Site web en suédois: <https://www.av.se/utstationering/>

Les employeurs étrangers doivent déclarer tout détachement au registre suédois et désigner une personne de contact. Le registre est tenu par l'Office suédois de l'environnement du travail.

<https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/foreign-labour-in-sweden/Posting-foreign-labour-in-sweden/report-a-foreign-posting/>

De plus amples informations peuvent être obtenues auprès de l'Office national de médiation, une autorité responsable des activités de médiation du gouvernement central (elle a pour mission d'organiser la médiation dans les litiges en matière de travail, de promouvoir un système efficace de formation des salaires et d'établir les statistiques publiques relatives aux salaires).

Site web: http://www.medlingsinstitutet.se/pdfs/pdfs_2005/sw_rules.pdf

Les conventions collectives peuvent être obtenues auprès des partenaires sociaux ou sur leur site web, par exemple:

LO – Confédération suédoise des syndicats

SE-105 53 Stockholm

Suède

Téléphone: +46 8 796 25 00

Courriel: mailbox@lo.se

Site web:

<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/E2A56001E93D5F3EC1256E760040952D>

Liens vers les affiliés de la LO:

<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/C1A3CF1838D935F0C1256E4B0034C13E>

TCO – Confédération suédoise des travailleurs

Linnégatan 14

SE-114 94 Stockholm

Suède

Téléphone: +46 8 782 9100

Télécopieur: +46 8 663 75 20

Courriel: info@tco.se

Site web: <http://www.tco.se/>

SACO – Confédération suédoise des associations professionnelles

Boîte 2206

SE-103 15 Stockholm

Suède

Téléphone: +46 8 613 48 00

Télécopieur: +46 8 24 77 01

Courriel: kansli@saco.se

Site web: <http://www.saco.se/en/>

Svenskt Näringsliv – Confédération des entreprises suédoises – Association suédoise des autorités locales et des régions

SE-114 82 Stockholm

Suède

Téléphone: +46 8 553 430 00

Télécopieur: +46 8 553 430 99

Courriel: info@svensktnaringsliv.se

Site web:

http://www.svensktnaringsliv.se/english/?jsessionid=C102999A8F9B792569D1D6E019C75205?csref=umk_english

Sveriges Kommuner och Landsting
SE-118 82 Stockholm
Suède
Téléphone: +46 8 452 70 00
Télécopieur: +46 8 452 70 50
Courriel: info@skl.se
Site web: <http://english.skl.se/web/english.aspx>

IV. Cas de non-respect des conditions de travail et d'emploi

Les cas de non-respect des conditions de travail et d'emploi en vigueur en Suède et les activités transnationales présumées illégales peuvent être signalés à l'Arbetsmiljöverket s'ils concernent l'environnement de travail et les heures de travail, au médiateur pour les questions qui relèvent des lois en matière de discrimination et aux partenaires sociaux qui, en tant que parties à des conventions collectives, vérifient l'application des conditions contenues dans ces conventions.

Arbetsmiljöverket – Office suédois de l'environnement du travail (supervise l'environnement de travail et les heures de travail)
Ekelundsvägen 16
SE-171 84 SOLNA
Suède
Téléphone: +46 8 730 9000
Télécopieur: +46 8 730 19 67
Courriel: arbetsmiljoverket@av.se
Site web en anglais et consultable dans d'autres langues: <https://www.av.se/en/>
Site web en suédois: <http://www.av.se>

DO – Médiateur en matière de discrimination (discrimination ethnique)
Boîte 3686
103 59 Stockholm
Suède
Téléphone: +46 8 120 20 700
Courriel: do@do.se
Site web: <http://www.do.se/other-languages/english-engelska/>
Pour obtenir des informations sur la façon de travailler du médiateur: <http://www.do.se/other-languages/english-engelska/working-life/>

Les **organisations du marché du travail**, parties à des conventions collectives, vérifient l'application des conditions contenues dans ces conventions. Pour les coordonnées de contact, voir le point III.

V. Situations constituant un détachement (article 1^{er} de la directive)

Est considérée comme «détachement» au sens de la loi sur le détachement des travailleurs chacune des mesures transnationales suivantes:

1) un employeur détache des travailleurs en Suède pour son propre compte et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'employeur qui effectue le détachement et la partie à laquelle sont destinés les services concernés, qui exerce ses activités en Suède,

- 2) un employeur détache des travailleurs dans un établissement ou une entreprise détenue par un groupe en Suède ou
- 3) un employeur, qui a la forme d'une entreprise de travail intérimaire ou d'une agence de placement, met un travailleur à la disposition d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant ses activités en Suède.

VI. Travailleurs détachés (article 2 de la directive)

La directive 96/71/CE s'applique aux travailleurs qui, pendant une période limitée, exécutent leur travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel ils travaillent habituellement. Le terme «travailleur» n'est pas défini dans la législation en matière de travail, mais il a été interprété par la jurisprudence. Dans le cadre de leurs décisions, les tribunaux procèdent à une évaluation globale de l'ensemble des facteurs pertinents en prenant en considération les conditions contractuelles et les circonstances réelles dans lesquelles le travail est effectué. Il existe des «listes» de facteurs que les tribunaux consultent régulièrement, comme l'utilisation ou non par le destinataire d'équipements fournis par le mandant, l'exécution ou non du travail sous le contrôle et la direction du mandant, etc. Cela s'applique indépendamment de la qualification du travailleur dans son pays d'origine.

Une relation de travail doit exister entre l'employeur et le travailleur durant la période de détachement.

Par «travailleur détaché», on entend tout travailleur qui travaille habituellement dans un autre pays, mais qui, pendant une période limitée, exécute son travail en Suède.

Selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, le caractère temporaire d'une activité exercée sur le territoire d'un État membre dans le contexte de la libre prestation de services ne peut pas être déterminé de manière abstraite, mais est à apprécier au cas par cas, en fonction de sa durée, de sa fréquence ou de sa continuité. Dans le cas où une activité professionnelle exercée en Suède ne peut plus, compte tenu des critères susmentionnés, être considérée comme exercée de façon temporaire, mais devient stable et continue, *toute* la réglementation contraignante en vigueur en Suède s'applique.

VII. Périodes de travail et de repos [article 3, paragraphe 1, point a), de la directive]

Loi sur le temps de travail (1982:673)

En anglais: <http://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/1982673-working-hours-act/>

En suédois: http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetstidslag-1982673_sfs-1982-673

La loi sur le temps de travail régit le nombre d'heures qu'un travailleur est autorisé à effectuer par jour, par semaine et par an. Elle régleme les heures de garde et de mise à disposition, le nombre d'arrêts et de pauses auxquels un travailleur a droit et les conditions de repos nocturne. Par exemple, les travailleurs doivent avoir au minimum onze heures consécutives de temps libre par période de vingt-quatre heures. Cette période est appelée période de repos journalier.

La durée normale du travail ne peut excéder 40 heures par semaine. Si la nature des tâches à accomplir ou d'autres conditions de travail l'exigent, il est possible de parvenir à une moyenne de 40 heures hebdomadaires sur une période de quatre semaines au maximum. Il est donc possible d'effectuer un plus grand nombre d'heures certaines semaines et de travailler moins au cours d'autres semaines.

Par moments, lorsqu'il existe un besoin spécial de travailler davantage, il est permis d'effectuer des heures supplémentaires, dont le total ne peut excéder 48 heures sur une période de quatre semaines ou 50 heures réparties sur un mois civil. Le plafond est fixé à 200 heures par année civile.

Une convention collective permet de déroger à la loi sur le temps de travail. Cette convention remplace entièrement ou partiellement la loi. Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent donc convenir dans une convention collective de la façon dont elles souhaitent que les heures de travail soient réglementées pour les travailleurs au sein de leur secteur d'activité.

L'Office suédois de l'environnement du travail

L'Office suédois de l'environnement du travail veille au respect de la loi sur le temps de travail et peut accorder des dérogations à certaines de ses dispositions.

Toutefois, il ne supervise pas le respect de ladite loi lorsque les heures de travail sont régies par une convention collective. Il est donc dans l'incapacité d'accorder des dérogations à la loi dans de tels cas. Il appartient alors aux organisations d'employeurs et de travailleurs de s'entendre sur d'éventuelles dérogations.

Si un travailleur détaché se trouve dans la situation où l'employeur enfreint les dispositions de la loi sur le temps de travail, il peut s'adresser directement à l'Office suédois de l'environnement du travail. Il existe des dispositions particulières contenues dans la loi sur la durée du travail pour certaines activités de transport par route, la loi sur la durée du travail, etc. des travailleurs mobiles dans l'aviation civile et la loi sur la durée de conduite et les périodes de repos dans le domaine du transport ferroviaire international. **L'Agence suédoise des transports** veille au respect de ces lois.

Pour de plus amples informations, veuillez contacter l'Agence suédoise des transports à l'adresse suivante:

<http://transportstyrelsen.se/en>

La loi sur la durée du travail, etc. des travailleurs mobiles dans l'aviation civile (2005:426) peut être consultée en suédois à l'adresse suivante: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2005426-om-arbetstid-mm-for-flygpersonal_sfs-2005-426

La loi sur la durée du travail pour certaines activités de transport par route (2005:395) peut être consultée en suédois à l'adresse suivante: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2005395-om-arbetstid-vid-visst_sfs-2005-395

La loi sur la durée de conduite et les périodes de repos dans le domaine du transport ferroviaire international (2008:475) peut être consultée en suédois à l'adresse suivante: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2008475-om-kor--och-vilotid-vid_sfs-2008-475

VIII. Congés annuels payés [article 3, paragraphe 1, point b), de la directive]

Articles 2, 2 *bis*, 5, 7, 16 à 16 *ter*, 17 à 17 *ter*, 24, 28 à 29 *bis*, 31 et 32 de la loi sur les congés annuels (1977:480)

En suédois: <http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=1977:480>

Les travailleurs détachés sont soumis à la législation régissant le droit à des congés annuels payés (congés annuels avec pécule de vacances).

Le travail portant sur le montage initial ou l'installation initiale d'un produit est exempté s'il est effectué en moins de huit jours par un travailleur qualifié ou spécialisé. Cela s'explique par le fait que l'employeur n'est tenu d'appliquer les dispositions en matière de congés annuels payés que si le détachement dure plus de huit jours.

Pour que l'exception s'applique, il faut que le travail soit exécuté en rapport avec un montage initial ou une installation initiale faisant partie du contrat de fourniture du produit et que cette opération soit indispensable pour que le produit puisse être utilisé.

Pour déterminer si le détachement dure plus de huit jours, il est tenu compte du détachement de tout autre travailleur pour le même travail au cours de la même année.

L'exception de la règle des huit jours **n'est pas** valable si le travail se rapporte à des opérations de construction consistant en la construction, l'aménagement, la rénovation, la reconstruction ou la démolition de bâtiments. Dans de tels cas, les dispositions relatives aux congés annuels payés s'appliquent au travailleur à partir du premier jour de détachement.

Il existe d'autres exceptions au droit à des congés annuels payés, voir les exceptions..., mais les travailleurs exemptés peuvent prétendre à une indemnité en remplacement des congés annuels. Voir ci-dessous.

Congé annuel avec pécule de vacances

Le nombre de jours de congé annuel avec pécule de vacances (congés annuels payés) auxquels un travailleur détaché a droit dépend de la durée de l'emploi du travailleur. Lors du calcul du nombre de jours de congé annuel avec pécule de vacances, le nombre de jours d'absence non rémunérée du travailleur est déduit. Les absences liées à des jours fériés, un congé de maladie, un congé parental ou assimilé ne sont cependant pas déduites, étant donné que ces jours ouvrent droit au travailleur à bénéficier d'un congé annuel avec pécule de vacances.

Calcul du pécule de vacances

Un employeur peut calculer le pécule de vacances de deux manières: soit en suivant la règle du maintien de la rémunération, soit en suivant la règle du pourcentage. Ces règles sont décrites aux articles 16 à 16 *ter* de la loi sur les congés annuels et ont été partiellement modifiées depuis le 1^{er} avril 2010. La règle du pourcentage était déjà utilisée et dispose que le pécule de vacances est égal à 12 % du salaire perçu par le travailleur. Cette disposition a été complétée par la «règle du maintien de la rémunération» qui repose sur les dispositions relatives aux congés annuels qui sont contenues dans les conventions collectives. Cela signifie

que durant son congé, le travailleur perçoit à la fois son salaire ordinaire et un pécule de vacances.

Emploi à court terme

Il est possible de déroger au droit aux congés annuels payés avec pécule de vacances pour les travailleurs qui sont employés pendant moins de trois mois et qui ne travaillent pas plus de trois mois. Dans de tels cas, les travailleurs sont autorisés à percevoir des indemnités en remplacement des congés annuels.

Indemnités en remplacement des congés annuels

Un travailleur qui n'a pas droit aux congés annuels payés pour l'une des exceptions mentionnées ci-dessus ou qui cesse de travailler pour l'employeur sans avoir perçu de pécule de vacances cumulé a droit à un paiement supplémentaire, appelé indemnité en remplacement des congés annuels, à titre d'indemnisation pour le pécule non perçu.

L'indemnité en remplacement des congés annuels est calculée de la même façon que le pécule de vacances.

Domages et intérêts

Un employeur qui ne respecte pas les règles établies dans la loi sur les congés annuels peut être tenu de verser des dommages et intérêts au travailleur.

IX. Rémunération [article 3, paragraphe 1, point c), de la directive]

En Suède, les taux de salaire minimal ne sont pas réglementés par la loi, mais par des conventions collectives.

Les parties à la convention collective sont responsables à la fois du contenu de la convention et de son respect, y compris en ce qui concerne la rémunération. En Suède, il n'appartient pas au gouvernement de contrôler les conditions de rémunération. Au lieu de cela, les taux de salaire minimal dans un secteur d'activité spécifique font l'objet de négociations entre les organisations de travailleurs, les employeurs et les organisations d'employeurs. C'est à ces organisations qu'incombe la responsabilité de faire respecter les dispositions contenues dans une convention collective.

Taux de salaire minimal pour les travailleurs détachés

Étant donné qu'aucune loi suédoise ne régit les taux de salaire minimal, aucun taux de salaire spécial ne s'applique automatiquement aux travailleurs détachés. Les taux de salaire minimal figurent plutôt dans les conventions collectives suédoises dont le contenu varie en fonction du secteur d'activité.

Les organisations suédoises de travailleurs négocient avec les employeurs détachés afin qu'ils signent des conventions collectives suédoises avec leurs travailleurs. En outre, les entreprises étrangères peuvent bien entendu adhérer aux organisations suédoises d'employeurs et être ainsi liées par les conventions collectives suédoises.

Ces organisations peuvent engager une action collective contre les employeurs afin de les amener à signer des conventions collectives avec leurs travailleurs. Il existe cependant certaines restrictions au droit de recours à l'action collective:

- premièrement, les conditions exigées doivent être des conditions minimales dans une convention collective suédoise centrale (une convention qui s'applique généralement à un certain secteur d'activité dans tout le pays);
- deuxièmement, les conditions doivent concerner les congés, les heures de travail, les rémunérations et autres éléments similaires;
- enfin, les conditions de la convention doivent être plus avantageuses que celles déjà prévues dans la législation suédoise.

Une organisation de travailleurs ne peut recourir à l'action collective pour imposer la signature d'une convention collective suédoise si l'employeur peut prouver que les travailleurs bénéficient déjà de conditions qui sont aussi favorables que celles contenues dans les conventions collectives suédoises centrales.

L'Office suédois de l'environnement du travail peut fournir des informations supplémentaires sur les conventions collectives et les taux de salaire minimal qui s'appliquent à un secteur d'activité spécifique. Ces informations sont disponibles lorsque les organisations de travailleurs ont envoyé leurs conventions collectives à l'Office. Il est cependant préférable de s'adresser directement aux organisations d'employeurs et de travailleurs afin d'obtenir des réponses.

Pour de plus amples informations sur l'Office suédois de l'environnement du travail et sur les organisations d'employeurs et de travailleurs, veuillez consulter le point III.

X. Réglementation portant sur la mise à disposition de travailleurs et sur les conditions applicables aux travailleurs intérimaires [article 3, paragraphe 1, point d), et article 3, paragraphe 9, de la directive]

Articles 4, 6 et 7 de la loi sur les agences d'emploi privées et sur la mise à disposition de main-d'œuvre intérimaire (1993:440).

En suédois:

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1993440-om-privat-arbetsformedling_sfs-1993-440

Un travailleur ne doit pas être interdit d'embauche par un client pour lequel il travaille ou a travaillé. Un travailleur qui a donné sa démission et qui est ensuite embauché par une agence d'emploi privée ne peut pas être replacé chez son ancien employeur dans les six mois qui suivent sa démission.

Une agence d'emploi privée ne peut ni accepter ni exiger un dédommagement de la part d'un candidat à un poste.

XI. Sécurité, santé et hygiène au travail [article 3, paragraphe 1, point e), de la directive]

La loi sur l'environnement de travail (1977:1160) et l'arrêté sur l'environnement de travail contiennent certaines règles supplémentaires établies par le gouvernement.

En anglais: <http://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/19771160-work-environment-act-arbetsmiljologen/>

En suédois: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/arbetsmiljologen/?hl=arbetsmiljologen>

La loi sur l'environnement de travail fixe le cadre dans lequel l'Office suédois de l'environnement du travail arrête des dispositions. Celles-ci contiennent des spécifications et des obligations plus précises en matière d'environnement du travail. Elles peuvent, par exemple, porter sur des risques d'un genre particulier, sur les charges mentales et physiques, sur les substances dangereuses ou sur les machines. Elles sont mises au point en collaboration avec les acteurs du marché de l'emploi.

Les dispositions sont disponibles aux adresses ci-après.

Elles ne sont pas toutes disponibles en anglais. La version suédoise est disponible à l'adresse suivante: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/>

et la version anglaise est disponible à l'adresse suivante: <https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/publications/>

Pour de plus amples informations sur les possibilités d'améliorer l'environnement de travail, veuillez consulter l'adresse suivante:

<https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/publications/brochures/guide-to-improving-the-work-environment-adi-683eng-brochure/>

La responsabilité première en matière d'environnement de travail incombe à l'employeur qui doit, par exemple, prendre toutes les mesures qui s'imposent pour empêcher que ses travailleurs soient exposés aux risques de maladies ou d'accidents du travail. Les employeurs doivent planifier, diriger et contrôler systématiquement les activités de manière à ce que l'environnement de travail satisfasse aux exigences de la loi et des dispositions arrêtées par l'Office suédois de l'environnement du travail.

La loi impose également une responsabilité aux personnes qui mettent de la main-d'œuvre à disposition. Cette règle s'applique lorsque, en échange d'un paiement, l'employeur met de la main-d'œuvre à la disposition d'un client pour effectuer un travail en rapport avec l'activité de celui-ci. Les travailleurs sont dirigés et supervisés directement par le client. La personne qui met les travailleurs à disposition assume la même responsabilité qu'un employeur et est tenue de s'informer sur l'environnement de travail du lieu où les travailleurs sont détachés.

Sur la plupart des sites de travail communs, il existe une responsabilité particulière en matière de coordination en plus de la responsabilité d'employeur. Sur les chantiers de construction, cette responsabilité incombe au promoteur. Sur les sites de travail permanents, la responsabilité incombe à l'entreprise qui contrôle le site.

La loi dispose que quiconque fabrique, importe, vend ou loue une machine ou tout autre équipement technique doit en garantir la sécurité adéquate contre les maladies ou les accidents.

Si au cours de son activité de contrôle ou de toute autre façon, l'Office suédois de l'environnement du travail découvre qu'un employeur enfreint la loi ou une autre disposition, il veillera à ce que l'infraction en question soit corrigée. L'Office suédois de l'environnement du travail peut émettre l'injonction de prendre une mesure particulière, comme l'amélioration

de la ventilation. Il peut également interdire, par exemple, l'utilisation de certaines machines ou installations ou l'exercice d'une certaine activité, jusqu'à ce que la machine soit équipée d'un système de protection, l'installation soit réparée ou que d'autres mesures spécifiques soient adoptées. Toute partie qui ne se conforme pas à une telle injonction ou interdiction peut être sanctionnée. L'Office suédois de l'environnement du travail peut également imposer une amende en cas de non-respect d'une injonction ou d'une interdiction. Dans ce cas, l'amende tient lieu de pénalité.

Un employeur ou toute autre partie contrainte de garantir un certain niveau de sécurité qui ne respecte pas une injonction ou une interdiction est passible d'une pénalité qui peut prendre la forme d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement, et ce indépendamment du fait que l'infraction a été commise délibérément ou par négligence.

XII. Réglementation portant sur les conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher [article 3, paragraphe 1, point f), de la directive]

L'article 2, l'article 4, paragraphe 1, et les articles 16 à 22 de la loi sur le congé parental (1995:584) garantissent le droit au congé de maternité, à la mutation et à la sécurité de l'emploi.

En suédois: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldradighetslag-1995584_sfs-1995-584

En vertu de l'article 4 de la loi sur le congé parental, une travailleuse est en droit de bénéficier d'un congé complet pour la naissance de son enfant durant une période continue d'au moins sept semaines avant la date estimée de l'accouchement et de sept semaines après l'accouchement. Si elle n'est pas en congé pour une autre raison, elle doit obligatoirement prendre deux semaines de ce congé de maternité durant la période qui précède ou qui suit l'accouchement.

En outre, il est interdit de donner à une travailleuse un préavis de licenciement ou de la licencier sommairement pour le simple fait qu'elle a demandé à pouvoir bénéficier du congé garanti par cette loi ou parce qu'elle en a fait usage. Toute travailleuse qui demande à faire usage de son droit au congé de maternité ou qui fait exercice de ce droit ne peut être contrainte pour ce seul motif à accepter des avantages réduits, des conditions de travail moins favorables que celles imposées par le congé ou une mutation autre que celle prévue dans le contrat de travail et nécessaire en raison du congé.

Une travailleuse qui attend un enfant, qui a récemment donné naissance à un enfant ou qui allaite est en droit d'être mutée à un autre poste tout en conservant ses avantages professionnels, à condition que la poursuite de son travail habituel lui soit interdite en vertu d'un règlement établi au titre de la loi sur l'environnement de travail ou de la loi sur la sécurité des navires.

Une travailleuse dont la grossesse ne lui permet pas d'effectuer des tâches physiquement éprouvantes a le droit d'être mutée à un autre poste tout en conservant ses avantages professionnels. Ce droit prend effet à partir du soixantième jour inclus qui précède la date estimée de l'accouchement.

Les droits de mutation susmentionnés ne s'appliquent que dans la mesure où l'employeur peut être raisonnablement tenu de fournir à la travailleuse un autre travail dans le cadre de son activité. Si une telle mutation est impossible, la travailleuse est en droit de prendre congé si cela s'avère nécessaire pour protéger sa santé et sa sécurité.

Toute personne qui souhaite exercer les droits de mutation susmentionnés doit en avertir son employeur.

L'employeur qui enfreint cette loi devra payer des dommages et intérêts pour les pertes subies et pour toute infraction commise.

XIII. Réglementation portant sur les conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes [article 3, paragraphe 1, point f), de la directive]

Chapitre 5 de la loi sur l'environnement de travail (1977:1160)

En anglais:

<http://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/19771160-work-environment-act-arbetsmiljologen/>

En suédois: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolak-19771160_sfs-1977-1160

Toute personne âgée de moins de 18 ans est mineure. Les personnes mineures ne peuvent travailler avant l'année civile de leurs 16 ans et doivent avoir terminé la période de scolarité obligatoire. Cela s'applique tant aux personnes mineures engagées comme salariés qu'à celles qui travaillent comme entrepreneurs ou dans une société familiale. Toutefois, les mineurs âgés de 13 ans ou plus peuvent exécuter des travaux légers qui ne nuisent pas à leur santé, à leur développement ou à leur scolarité.

L'Office suédois de l'environnement du travail peut mettre au point des dispositions prévoyant d'autres exceptions à la règle des 13 ans, mais seulement pour un travail très léger qui impliquerait sinon d'importants problèmes de réalisation. Il peut également fixer des dispositions qui imposent des conditions à l'emploi de personnes mineures pour des travaux comportant des risques substantiels ou qui interdisent totalement l'emploi de personnes mineures pour de telles tâches.

En outre, l'Office suédois de l'environnement du travail est habilité à édicter, si nécessaire, des règles relatives à des examens médicaux pour les personnes mineures. Il peut également prévoir des dispositions concernant la durée du travail et l'organisation du temps de travail des personnes mineures.

XIV. Égalité et non-discrimination [article 3, paragraphe 1, point g), de la directive]

Articles 2 à 7 de la loi sur l'interdiction de discrimination à l'égard des travailleurs intérimaires et à temps partiel (2002:293)

En anglais: <http://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/2002293-prohibition-of-discrimination-of-employees-working-part-time-and-employees-with-fixed-term-employment-act/>

En suédois: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2002293-om-forbud-mot-diskriminering-av_sfs-2002-293

Chapitre 1, articles 4 et 5; chapitre 2, articles 1 à 4 et 18, et chapitre 5, articles 1^{er} et 3 de la loi relative à la discrimination (2008:57)

En anglais: <http://www.do.se/other-languages/english-engelska/>

En suédois: <http://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen/>

La loi en matière de discrimination contient des dispositions qui visent à lutter contre la discrimination et à promouvoir l'égalité des droits et des chances pour tous.

La loi en matière de discrimination interdit la discrimination. En résumé, nul ne peut être soumis à un traitement inéquitable, a fortiori si celui-ci concerne l'un des motifs de discrimination suivants:

- le sexe,
- l'identité ou l'expression transgenre,
- l'origine ethnique,
- la religion ou une autre conviction,
- le handicap,
- l'orientation sexuelle ou
- l'âge.

Le harcèlement ou harcèlement sexuel sont bannis par la loi. On entend par «harcèlement» tout comportement qui viole la dignité d'une personne et qui est lié à l'un des motifs de discrimination ci-dessus. Le harcèlement sexuel fait référence à un comportement de nature sexuelle qui viole la dignité d'une personne.

Interdiction de discrimination au travail

Un employeur ne peut placer dans une situation désavantageuse:

- un travailleur,
- un candidat à un poste,
- un stagiaire ou un candidat postulant pour un stage,
- une personne mise à disposition pour exécuter un travail ou qui exécute un travail en tant que travailleur intérimaire ou travailleur placé.

L'interdiction n'exclut pas le traitement différentiel si celui-ci est adéquat et se justifie pour atteindre certains objectifs acceptables énoncés dans la loi tels que des mesures (se rapportant à d'autres domaines que la rémunération et les conditions d'emploi) s'inscrivant dans le cadre d'efforts visant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.

Une obligation d'enquêter et de prendre des mesures contre le harcèlement

Si un employeur a connaissance du fait qu'un travailleur se sent victime de harcèlement ou de harcèlement sexuel en rapport avec le travail, il est tenu d'enquêter pour connaître les circonstances du harcèlement présumé. L'employeur est en outre tenu de prendre toute mesure à laquelle on peut raisonnablement s'attendre pour prévenir tout harcèlement futur.

Cette obligation s'applique également à la relation avec les personnes qui travaillent en tant que travailleurs intérimaires ou placés.

Interdiction de représailles

Un employeur ne peut exercer de représailles envers un travailleur au motif que celui-ci a :

- signalé ou attiré l'attention sur le fait que l'employeur a agi contrairement à la législation,
- participé à une enquête en vertu de la loi,
- rejeté le harcèlement ou harcèlement sexuel exercé par l'employeur ou cédé à celui-ci.

L'interdiction s'applique également aux candidats à un poste, aux candidats postulant pour un stage ou aux personnes mises à disposition pour exécuter un travail ou qui exécutent un travail en tant que travailleurs intérimaires ou travailleurs placés.

Dédommagements

Les violations de cette loi peuvent entraîner dans le chef de l'employeur une obligation de dédommager la personne offensée.

Loi portant interdiction de discrimination envers les travailleurs à temps partiel et les travailleurs sous contrat à durée déterminée

La législation en matière de discrimination prévoit également l'interdiction de toute discrimination à l'encontre des travailleurs à temps partiel et des travailleurs sous contrat à durée déterminée.

Le médiateur de l'égalité

Le médiateur de l'égalité (ME) veille au respect de la législation en matière de discrimination.

Tout cas de discrimination peut être notifié au médiateur de l'égalité. Cette démarche est gratuite. S'il estime qu'une personne a été victime de discrimination, le médiateur de l'égalité représente l'intéressé si l'affaire est portée devant les tribunaux.

Le médiateur de l'égalité fournit des informations sur la signification de la législation en matière de discrimination et peut formuler des conseils sur la façon d'engager une procédure pour discrimination.

XV. Conditions de travail et d'emploi concernant d'autres aspects [article 3, paragraphe 10, de la directive]

Les travailleurs détachés sont soumis à certaines dispositions de la **loi sur l'emploi (cogestion sur le lieu de travail)**. Les conditions sont expliquées ci-dessous.

Le **droit d'association** signifie que les travailleurs ont le droit d'appartenir à une organisation de travailleurs, d'exercer leur droit d'adhésion à une telle organisation et d'agir au profit de cette organisation. Le droit d'association est inviolable. Cela signifie qu'un travailleur ne peut être lésé (par exemple, se faire licencier) parce qu'il exerce son droit d'association. Il ne peut, en outre, être porté préjudice au travailleur dans l'intention de l'empêcher d'exercer son droit d'association.

Le **droit de négociation** régit les droits des organisations de travailleurs à négocier avec l'employeur et toute organisation d'employeurs auprès de laquelle ledit employeur est affilié concernant toute question en rapport avec la relation entre un travailleur (qui est ou a été membre de l'organisation) et l'employeur.

Si une convention collective a été conclue entre l'employeur et une organisation suédoise de travailleurs, les **obligations de stabilité d'emploi** s'appliquent alors à la relation entre ces parties. Elles ne peuvent participer à une action collective (telle qu'une grève) contre l'autre partie pendant la durée de la convention collective.

Les violations des dispositions du droit d'association, du droit de négociation et des obligations de stabilité d'emploi peuvent entraîner une obligation de dédommagement.

Loi suédoise sur l'emploi

La loi suédoise sur l'emploi est régie par des actes législatifs, des conventions collectives et les contrats d'emploi individuels.

Certaines dispositions sont péremptoires, tandis qu'il peut être dérogé à d'autres au moyen d'un accord. Cela signifie qu'il est possible de déroger à une disposition législative au moyen de conventions collectives et, dans certains cas, d'autres types d'accord. En Suède, les conventions collectives sont très courantes et couvrent une grande partie du marché de l'emploi.

Les conventions collectives peuvent être locales ou centrales. Une convention collective peut être conclue entre un employeur ou une organisation d'employeurs, d'une part, et une organisation de travailleurs, d'autre part.

Les parties à un contrat d'emploi individuel sont l'employeur et le travailleur. Un contrat d'emploi peut contenir des dispositions découlant de la législation et des conventions collectives, ainsi que des conditions supplémentaires.

Conventions collectives

Une convention collective est un accord écrit. Elle peut contenir des conditions régissant l'emploi (notamment la rémunération, le congé annuel et le temps de travail) et d'autres dispositions qui régissent la relation entre l'employeur et le travailleur (et qui sont soumises à négociation).

Une convention collective complète les actes législatifs et peut même les remplacer, pour autant que ceci soit autorisé par la loi.

Seules certaines parties sont autorisées à conclure une convention collective. Du côté de l'employeur, la partie autorisée à conclure de telles conventions peut être un employeur individuel ou une organisation d'employeurs. Du côté des travailleurs cependant, les organisations de travailleurs sont l'unique partie possible à une convention collective.

Bien qu'un travailleur individuel ne puisse être partie à une convention collective, il sera engagé par ladite convention s'il est membre d'une organisation de travailleurs (syndicat). À titre d'exemple, une convention collective engage non seulement les parties réelles à la convention, mais aussi les membres de l'organisation qui a conclu la convention. Tel est le cas, peu importe que l'affiliation à l'organisation ait lieu avant ou après la conclusion d'une convention.

Si un employeur lié par une convention collective passe un accord qui est contraire aux dispositions de la convention précitée, il peut être tenu de dédommager l'autre partie à la convention collective.

Conformément à certaines dispositions législatives, notamment la loi sur les congés annuels et la loi sur la protection de l'emploi, un employeur qui est lié par une convention collective est également autorisé à appliquer la convention collective aux travailleurs qui ne sont pas affiliés auprès de l'association de travailleurs qui a conclu la convention et qui ne sont pas liés par une autre convention collective.

Tant que la convention est en vigueur, les obligations de stabilité de l'emploi s'appliquent, d'une manière générale, aux parties concluantes et à leurs membres. Ceci signifie qu'elles ne peuvent prendre part à une action collective telle qu'une grève tournée contre l'autre.

Conventions collectives locales

Les conventions collectives locales sont des accords passés entre un employeur qui n'est pas affilié auprès d'une organisation d'employeurs et une organisation de travailleurs. Il ne s'agit pas d'une véritable convention collective, mais bien d'un accord qui applique aux travailleurs les dispositions d'une certaine convention collective.

Les conventions collectives locales passées entre des syndicats et des entreprises étrangères sont courantes en Suède.

Si vous souhaitez en savoir plus sur les conventions collectives locales, veuillez prendre contact avec l'organisation de travailleurs concernée. Pour en savoir plus sur ces organisations, voir le point III.

Action collective

Les formes les plus courantes d'action collective sont les arrêts de travail (lock-out et grèves), les blocus et les boycotts.

Si aucune convention collective n'est en vigueur, les employeurs, les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent déposer un préavis d'action collective et engager une telle action afin de faire pression sur l'autre partie pour qu'elle signe une convention collective.

L'action collective ne peut être engagée contre une entreprise qui n'a pas de salariés. De même, elle ne peut être utilisée contre des entreprises lorsque la personne qui dirige l'affaire ou sa famille en est l'unique travailleur et propriétaire.

La décision de mener une action collective doit suivre les procédures adéquates prévues par les statuts de l'organisation pour être légale et une telle action ne peut être engagée si les obligations de stabilité d'emploi sont en vigueur entre les parties en conflit.

Des organisations tierces sont autorisées à participer, par sympathie, à une action collective telle qu'un lock-out afin d'apporter leur soutien à une partie à un conflit.

L'arrêt Laval

À la fin de l'année 2007, la Cour de justice de l'Union européenne s'est prononcée sur l'affaire «Laval». Plusieurs modifications juridiques ont été apportées à la législation suédoise à la suite de cet arrêt. Elles sont entrées en vigueur le 15 avril 2010.

Action collective pour les travailleurs détachés

Le nouvel article 5 de la loi sur le détachement à l'étranger de travailleurs a été introduit après l'arrêt Laval. Cet article précise dans quels cas il est permis de mener une action collective contre des employeurs détachés. En général, de telles actions collectives ne peuvent être engagées que si les conditions d'emploi exigées sont contenues également dans une convention collective centrale qui s'applique à un secteur d'activité spécifique (par exemple, le secteur de la construction) dans toute la Suède. En outre, les conditions ne peuvent concerner que les taux de salaire minimal et d'autres facteurs cités à l'article 5 de la loi sur le détachement à l'étranger de travailleurs. Enfin, les conditions figurant dans la convention collective doivent être plus avantageuses que celles prévues dans la loi.

Les employeurs disposent encore d'un autre moyen de se protéger contre une action collective, notamment en prouvant que les conditions offertes aux travailleurs concordent déjà avec celles qui sont exigées. Il peut être demandé à l'employeur de présenter des documents ou des preuves similaires afin de certifier que tel est réellement le cas.

Les organisations de travailleurs doivent soumettre à l'Office suédois de l'environnement du travail les conditions de la convention collective qu'elles comptent exiger en recourant à l'action collective. L'Office suédois de l'environnement du travail peut fournir des informations sur le contenu des exigences.

XVI. Exigences procédurales et administratives

Néant

XVII. Mécanismes de médiation en cas de conflit

L'Office national de médiation est un organisme responsable des activités de médiation du gouvernement central. Il agit en tant que médiateur dans les litiges en matière de travail, encourage un système efficace de formation des salaires et est responsable des statistiques publiques relatives aux salaires.

De plus amples informations sont disponibles à l'adresse suivante: <http://www.mi.se/>

Office national de médiation (Medlingsinstitutet)

Boîte 1236

SE-111 82 Stockholm

Suède

Téléphone: +46-8-545 292 40

Télécopieur: +46-8-650 68 36

Courriel: info@mi.se

Site web: <http://www.mi.se/>

Organisations du marché du travail

Pour les coordonnées de contact, voir le point III.

XVIII. Informations sur les recours en justice

Des informations sur les éventuels recours en justice en Suède peuvent être demandées aux adresses suivantes:

Arbetsdomstolen – Tribunal du travail suédois

Boîte 2018

SE-103 11 Stockholm

Suède

Téléphone: +46 8 617 66 00

Télécopieur: +46 8 617 66 15

Courriel: kansliet@arbetsdomstolen.se

Site web: <http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=7&lngLangID=1>

DO – Médiateur en matière de discrimination (discrimination ethnique)

Boîte 3686

103 59 Stockholm

Suède

Téléphone: +46 8 120 20 700

Courriel: do@do.se

Site web: <http://www.do.se/other-languages/english-engelska/>