Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

1 | 2018
Doctrines

Suède

Jenny Julén Votinius

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/2063>

DOI : 10.4000/rdctss.2063

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2018

Pagination : 188-191

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Jenny Julén Votinius, « Suède », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 1 | 2018, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 13 novembre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/2063> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.2063>

Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

JENNY JULÉN VOTINIUS

UNIVERSITÉ DE LUND

I - UNE NOUVELLE FORME D'EMPLOI POUR LES NOUVEAUX MIGRANTS ET LES CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE

En novembre 2017, la Confédération des entreprises suédoises (*Svenskt Näringsliv*), la Confédération des syndicats suédois (*Landsorganisationen i Sverige - LO*) et le principal syndicat suédois de cadres du secteur privé (*Unionen*), sont parvenus à un accord de principe sur l'introduction d'une nouvelle forme d'emploi : l'emploi d'installation (*etableringsanställning*), visant à promouvoir la participation des nouveaux migrants et des chômeurs de longue durée au marché du travail. Pour que cet accord devienne contraignant, l'État devait consentir à prendre en charge une partie du salaire des bénéficiaires.

En mars 2018, après trois mois de négociations, les partenaires sociaux et le gouvernement suédois ont signé une déclaration d'intention, par laquelle le gouvernement a accepté d'appuyer cette initiative conjointe¹. Il doit désormais rédiger une notification d'aide d'État, qu'il présentera à la Commission européenne. Certaines lois nécessiteront également quelques amendements. Les dispositions nécessaires devraient être prises au début de l'année 2019.

L'emploi d'installation sera ouvert aux nouveaux immigrants ayant obtenu un permis de séjour en Suède au cours des 36 derniers mois, ainsi qu'aux personnes en situation de chômage depuis plus de 12 mois – ou six mois pour celles de moins de 25 ans. La personne doit être autorisée à participer aux cours de suédois – s'agissant des immigrants – proposés par l'État ainsi qu'à d'autres formations de courte durée pendant les heures de travail, sans réduction de salaire. Le gouvernement a accepté d'augmenter le nombre de places en formation, notamment en formation professionnelle pour adultes. Les contrats d'installation peuvent se poursuivre pendant une durée maximale de deux ans, l'objectif étant de les transformer, passé ce délai, en contrats à durée indéterminée – sachant que rien ne garantit une telle évolution.

Ce type d'emploi doit être rémunéré à hauteur du salaire minimum garanti par la convention collective en vigueur, et donne droit à des prestations sociales. Le gouvernement a accepté de payer 54 % des coûts salariaux. En d'autres termes, les dépenses salariales totales de l'employeur pour ce type d'emploi s'élèveront à 8 400 SEK (soit 833 euros)

1 Déclaration d'intention du 5 mars 2018 entre le gouvernement, la Confédération des syndicats suédois (*LO*), le syndicat des cadres (*Unionen*) et la Confédération des entreprises suédoises. <http://www.government.se/49381d/contentassets/ae057fea761949e6950ad9a56dc81350/declaration-of-intent-between-the-government-the-swedish-trade-union-confederation-lo-unionen-and-the-confederation-of-swedish-enterprise.pdf>

par mois. En outre, le travailleur bénéficiera de prestations individuelles non imposables versées par l'État, pouvant aller jusqu'à 9 870 SEK (soit 979 euros) par mois en 2019. Le gouvernement et les partenaires sociaux ont convenu que le salaire et les prestations individuelles s'aligneront sur l'évolution des salaires.

Le contrat d'installation est une initiative des partenaires sociaux ; un employeur souhaitant recourir à ce type d'emploi doit avoir signé une convention collective. Afin d'éviter les abus, les partenaires sociaux mettront en place une Commission chargée de veiller à l'application et au respect des accords syndicaux en la matière.

Sur le plan sectoriel, les négociations concernant les conventions collectives sur les emplois d'installation – prévues pour durer cinq ans – vont désormais s'ouvrir. Le syndicat des cadres - *Unionen* - et la plupart des syndicats ouvriers, membres de la Confédération des syndicats suédois (*LO*) ont accepté de participer à cette initiative. Certains ont toutefois préféré rester en dehors du processus, à l'instar du Syndicat suédois des ouvriers du bâtiment.

Une incertitude continue de planer sur l'approbation par le Parlement des modifications législatives. Lorsque les partenaires sociaux ont présenté leur accord de principe l'année dernière, plusieurs partis d'opposition ont adopté une position très ferme contre l'initiative, arguant que le financement par l'État des emplois d'installation imposerait un fardeau fiscal beaucoup trop lourd pour le contribuable.

II - REVIREMENT DE JURISPRUDENCE SUR L'UTILISATION DE PROTÈGE-AISSELLES POUR DES MOTIFS D'ORDRE RELIGIEUX

La Suède est un pays très laïque, à tel point qu'elle est parfois qualifiée de pays le moins religieux d'Occident². Jusqu'à récemment, la question de la religion dans le monde du travail n'avait pas attiré beaucoup d'attention, et seule une poignée de cas avaient été portés devant les tribunaux.

La discrimination fondée sur la religion est interdite par la loi sur les discriminations, adoptée en 2009 abrogeant les quatre lois distinctes qui régissaient alors les actes de discrimination fondés sur le genre, l'orientation sexuelle, le handicap et l'origine ethnique (y compris la religion). Le médiateur chargé des discriminations est compétent pour entendre des affaires de discrimination, à condition toutefois que les syndicats s'abstiennent de saisir la justice. Il doit, dans la mesure du possible, essayer de concilier les parties, en amenant l'employeur à verser des dommages et intérêts en dehors de toute procédure judiciaire. La plupart des affaires de discrimination sont résolues de cette façon, et les tribunaux ne sont saisis que dans un nombre très restreint de cas. La grande majorité des conciliations en matière de discrimination fondée sur la religion entendues par le médiateur chargé des discriminations, ainsi que la plupart des quelques procédures judiciaires en la matière,

2 P. Norris et R. Inglehart *Sacred and Secular: Religion and Politics Worldwide* Cambridge University Press, New York, 2011, p. 257. Voir également « Sweden 'least religious' nation in Western world », *The Local* 2015-04-13, qui mentionne une étude menée par WIN/Gallup International, dans le cadre de son enquête de fin d'année 2014.

concernent des personnes de confession musulmane³, les sujets les plus courants étant le port du voile islamique, suivie du refus de serrer la main à des personnes du sexe opposé. Plus récemment, c'est l'utilisation de protège-aisselles qui a retenu l'attention.

En 2016, le tribunal de district de Stockholm a statué dans une affaire concernant une étudiante en médecine dentaire, de religion musulmane, qui devait commencer sa formation clinique au sein du *Karolinska Institutet*⁴. Selon le règlement intérieur, élaboré conformément aux orientations du Conseil national de la santé et du bien-être, l'ensemble du personnel clinique était tenu de travailler avec les aisselles dénudées. La demande de l'étudiante visant à porter des protège-aisselles, fondée sur ses convictions religieuses, a été refusée. La requérante étant étudiante, et le défendeur étant par conséquent l'établissement universitaire, cette affaire n'a pas été entendue par la Cour suédoise du travail.

Le tribunal de district a décidé que l'obligation de travailler avec les aisselles dénudées était plus contraignante pour certaines femmes musulmanes que pour d'autres groupes de population. N'ayant pas pu établir avec certitude que les protège-aisselles en plastique suscitaient des préoccupations fondées en matière d'hygiène, la juridiction a conclu que l'établissement d'enseignement n'avait pas réussi à justifier objectivement une éventuelle discrimination indirecte. La discrimination a par conséquent été retenue. En août 2017, le médiateur chargé des discriminations a confirmé cette jurisprudence dans une affaire concernant un autre grand hôpital⁵, en affirmant clairement que ce dernier ne pouvait plus maintenir l'obligation pour le personnel du service maternité de travailler avec les aisselles dénudées.

Saisie d'une affaire similaire, la Cour du travail a rendu, en décembre 2017, un arrêt en totale contradiction avec cette jurisprudence⁶. Malgré l'arrêt *Karolinska Institutet*, la clinique dentaire publique *Folktandvården Stockholm* a maintenu l'obligation pour tous ses dentistes de travailler avec les aisselles dénudées. Le médiateur chargé des discriminations a traduit *Folktandvården* devant la Cour suédoise du travail, au nom d'une dentiste musulmane à laquelle on avait interdit de porter des protège-aisselles en plastique.

3 Citons en outre une affaire récente très médiatisée impliquant une sage-femme chrétienne ayant refusé d'effectuer des avortements. Cette affaire est actuellement en instance devant la Cour européenne des droits de l'homme.

4 Cour municipale de Stockholm, affaire T 3905-15, Médiateur chargé de la discrimination contre Suède, représentée par le *Karolinska Institutet* (décision 2016-11-16). Voir P. Norberg, *Rapport pays Non-discrimination - Suède 2017*, Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, disponible sur : <http://www.equalitylaw.eu/downloads/4388-sweden-country-report-non-discrimination-2017-pdf-1-59-mb>, p. 99 et p. 106.

5 Médiateur chargé des discriminations, décision GRA 2017/26 du 29 août 2017. Disponible en suédois sur : <http://www.do.se/globalassets/stallningstaganden/arbetsliv/tillsynsbeslut-sjukhus-kladregler-2017-1.pdf>

6 Cour suédoise du travail, AD 2017, n° 65, Médiateur chargé de l'égalité, The Peoples Dentists of Stockholm County (décision 2017-12-20).

Tout comme dans l'arrêt *Karolinska Institutet*, la Cour a décidé que l'obligation de travailler avec les aisselles dénudées était plus contraignante pour certaines femmes musulmanes que pour d'autres groupes de population, et que cette affaire constituait par conséquent un cas de discrimination indirecte. Bien que la preuve concernant les préoccupations en matière d'hygiène ait été exactement la même que dans l'affaire *Karolinska Institutet*, la Cour du travail a toutefois décidé que l'employeur avait réussi à apporter des justifications objectives. Bien qu'il n'ait pas pu être établi avec certitude que les protège-aiselles en plastique suscitaient des préoccupations fondées en matière d'hygiène, la juridiction a estimé qu'il fallait laisser aux employeurs une marge de manœuvre importante en matière de règles d'hygiène pour réduire les risques pour la sécurité des patients. La discrimination n'a, par conséquent, pas été retenue dans cette affaire.