

Suède

L'état des réflexions sur la réduction de la durée du travail

Annie JOLIVET

Jusqu'en 1997, la réduction du temps de travail n'a pas été un enjeu central des débats publics, en dépit de la montée du chômage à partir de 1993. En 1997, la proposition par le ministre social-démocrate du Travail d'une réduction négociée de 100 heures de la durée annuelle étalée sur cinq ans a remis ce thème à l'ordre du jour. Les élections générales de septembre 1998 ont ensuite contraint le gouvernement social-démocrate à coopérer avec les deux partis qui ont fait de la réduction générale du temps de travail un argument électoral, le parti de la gauche (Vänsterpartiet) et le parti des Verts (Miljöpartiet de Gröna).

En janvier 1999, le nouveau gouvernement social-démocrate a créé un groupe de travail, présidé par la députée social-démocrate Inger Segelström, et comprenant des représentants des deux autres partis participant au gouvernement. Ce groupe de travail a été assisté par un comité composé de représentants des partenaires sociaux. Son rapport a été remis en mars 2000.

La durée du travail en Suède

En Suède, le temps de travail est régi par une loi de 1982 (Arbetsstidslagen, SFS

1982 : 673). La durée hebdomadaire légale est fixée à 40 heures, hors temps de pause, mais des dérogations sont possibles. Des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans une limite de 50 heures par mois et de 200 heures par an. Les travailleurs à temps partiel peuvent également travailler au-delà de leurs horaires normaux dans la limite de 200 heures par an.

Cette loi est optionnelle : les partenaires sociaux peuvent négocier et aménager au niveau des branches la durée journalière et hebdomadaire, définir les modalités de calcul et de rémunération des heures supplémentaires. Dans beaucoup d'accords, la réglementation sur le temps de travail a été totalement remplacée par des règles contractuelles, fixant le plus souvent une durée du travail inférieure à la norme légale. Cependant, la durée de travail peut varier fortement d'une branche à l'autre. Par ailleurs les heures supplémentaires représentent en moyenne 3,4 % des heures travaillées.

En 1997, les syndicats avaient pour la plupart déjà réclamé une baisse de la durée du travail mais les employeurs, qui demandaient depuis longtemps un assouplissement des règles régissant l'organisation

REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL

Exemples de réduction de la durée du travail par des accords sectoriels

Secteurs	Modalités de réduction	Autres options	Contrepartie
Transformation des métaux	Temps libre compensatoire Juin 1995 : 12 mn/semaine Juin 1996 : 24 mn Mars 1998 : 39 mn Novembre 1999 : 54 mn	Choix possible d'une hausse de salaire au lieu d'une baisse du temps de travail	Horaires peuvent varier de 2 heures au maximum
Textile	Mars 1998 : baisse de 36 mn/semaine en 3 étapes	Choix possible d'une hausse de salaire au lieu d'une baisse du temps de travail	
Biens d'équipement	Mars 1998 : baisse de 30 mn/semaine	Choix possible d'une hausse de salaire au lieu d'une baisse du temps de travail	Horaires peuvent varier de 24 mn/jour
Commerce de détail	Avril 1998 : baisse de 1 h 45 soit 38 h 15 en moyenne sur 10 semaines		
Papier/pâte à papier	Septembre 1998 : création d'un compte épargne temps	Choix possible d'une hausse de salaire au lieu d'une baisse du temps de travail	
Banque	Avril 2000 : abaissement à 100 heures du plafond annuel d'heures supplémentaires autorisées		Possibilité d'accords locaux et individuels sur l'organisation du temps

du temps de travail, avaient refusé d'en discuter. Au cours des négociations collectives de 1998, la durée du travail a fait pour la première fois l'objet d'une réelle discussion. Les dispositions concernant le temps de travail ont été modifiées dans 25 accords sectoriels affectant le plus souvent à la fois la durée et l'organisation du temps de travail.

Quelques accords prévoient une réduction de 27 heures par an, soit 30 minutes par semaine, dont les modalités sont à définir au niveau local, voire au niveau individuel. Plusieurs possibilités sont envisageables : une réduction de la durée hebdomadaire conventionnelle, une augmentation des congés annuels, une capitalisation sur un compte épargne temps, permettant au salarié de partir plus tôt à la retraite. La réduction de la durée du travail est fréquemment optionnelle : des accords locaux peuvent même arbitrer entre une réduction de la durée annuelle et une augmentation des salaires. En contrepartie, la

plupart des accords laissent à l'employeur un peu plus de liberté dans l'organisation des horaires de travail.

Dans la métallurgie par exemple, les conventions collectives ont successivement réduit le temps de travail depuis 1995 en augmentant le temps libre compensatoire. Depuis le 1er novembre 1999, ce temps libre compensatoire a été porté à 54 minutes. Il peut être placé sur un compte épargne temps et utilisé sous forme de congés, dans le cadre d'un accord avec l'employeur. En contrepartie de la dernière baisse de 30 minutes, la fédération patronale a obtenu une certaine souplesse dans l'aménagement des horaires, en dépit d'une forte résistance syndicale : les horaires peuvent être augmentés ou diminués de deux heures au maximum en fonction des exigences de la production sans que l'accord de la section syndicale soit nécessaire.

Dans l'industrie papetière, deux options ont été proposées dans l'accord

SUEDE

collectif conclu en janvier 1998 : soit les employeurs et les syndicats locaux concluaient un accord local réduisant progressivement la durée annuelle de travail de 27 heures par an d'ici 2001, soit un tel accord ne pouvait être conclu avant septembre 1998 et les employeurs créaient un "compte épargne temps" individuel. Finalement, c'est la deuxième solution qui s'est imposée.

Modalités de réduction et effets attendus

Deux rapports ont été commandés par le groupe de travail pour éclairer la réflexion sur la réduction générale de la durée du travail, et en particulier estimer ses conséquences sur l'emploi et le chômage.

Le rapport de l'Institut national de recherche économique (Konjunkturinstitutet, KI), publié en février 2000, envisage trois modalités de réduction de la durée du travail :

- par le biais des accords collectif, sans intervention de l'Etat,
- par une réduction de la norme légale de 40 heures par semaine, les accords collectifs pouvant s'écarter de la nouvelle norme, comme ils le font actuellement,
- par une baisse obligatoire de la durée du travail, sans aucune possibilité de déviation par les accords collectifs. Estimant qu'une réduction imposée de la durée du travail est à la fois irréaliste et en totale contradiction avec les pratiques suédoises, le groupe de travail rejette clairement la dernière modalité.

La question de la réduction de la durée du travail n'a jamais été réellement abordée en priorité comme un moyen de maintien ou de création d'emplois. Le rapport du KI présente donc plusieurs arguments en faveur et contre une baisse générale de la durée légale du travail.

Dans sa version positive, la réduction du temps de travail permettrait aux salariés de consacrer plus de temps à leur vie familiale et personnelle. Elle créerait les conditions d'une meilleure récupération, et donc diminuerait le stress et les problèmes de santé au travail. Par conséquent, les travailleurs pourraient plus facilement prolonger leur vie professionnelle. Les travailleurs à temps partiel pourraient augmenter leur temps de travail, ce qui favoriserait l'égalité entre hommes et femmes. Si les travailleurs acceptaient plus de souplesse dans leurs horaires, les employeurs pourraient adapter davantage les horaires de travail aux contraintes de la production.

Dans sa version négative, la réduction du travail a trois conséquences. Elle réduit l'offre de travail et peut limiter la croissance économique. Or la Suède se trouve confrontée à la croissance de sa population âgée et donc au risque d'une pénurie de main-d'œuvre que la réduction du temps de travail pourrait aggraver. Par ailleurs une baisse de la durée du travail peut se traduire par une intensification du travail et l'augmentation des heures supplémentaires. Enfin, le développement de la flexibilité des horaires peut accroître la pression sur les salariés.

Selon le rapport du KI, les effets de la réduction du temps de travail dépendent avant tout de l'importance de cette réduction. Sur quinze ans, les différentes formes de réduction ont un impact similaire et débouchent sur une croissance économique ralentie. Quant à l'impact sur l'emploi, le rapport de l'Institut suédois de la vie au travail (Arbetslivinstitutet) présenté en décembre 1999 met en doute l'effet positif d'une réduction légale. En raison de la baisse du chômage et de la montée des pénuries de main-d'œuvre, une durée de tra-

vail plus courte provoquerait une diminution de l'emploi.

Le KI constate également que la réduction du temps de travail est susceptible de désavantager certains groupes de travailleurs si elle s'opère par la négociation collective. Les accords collectifs réduisant le temps de travail tendent en effet à être conclus dans des branches où les niveaux de salaire sont élevés et où la plupart des travailleurs sont à plein temps. Dans les branches à faibles salaires ou à forte proportion de travailleurs à temps partiel, l'incitation à réduire le temps de travail est faible. En revanche, les deux rapports s'accordent à considérer qu'une réduction négociée est plus à même d'en limiter les coûts en terme de salaire, parce que sont mieux prises en compte les contraintes de la production et l'organisation du travail.

En ce qui concerne l'égalité hommes/femmes, le rapport de l'Arbetslivinstitutet considère qu'un accroissement du temps de travail des femmes serait beaucoup plus efficace que la réduction du temps de travail des hommes pour rééquilibrer le partage des tâches domestiques.

Enfin, l'impact positif sur la santé des travailleurs est très incertain. Il est donc difficile d'admettre a priori une diminution du coût des absences maladies et des retraites anticipées. La directrice de l'Arbetslivinstitutet, Inger Ohlsson, estime qu'une réduction générale du temps de travail tend à accroître la pression sur certains groupes de salariés, et que le débat devrait se centrer sur l'organisation du travail et la santé au travail.

Les préférences des travailleurs

Quelles sont les attentes des travailleurs en matière de temps de travail ? Deux contributions récentes montrent la diversité des choix individuels.

L'accord collectif conclu en janvier 1998 dans l'industrie papetière a conduit à créer un "compte épargne temps" individuel recueillant une fraction de la rémunération pour chacune des trois années de validité de l'accord : 0,5 % en 1998, 1 % en 1999, 1,5 % en 2000. Les salariés peuvent choisir de convertir les sommes épargnées sous la forme :

– de congés payés : un salarié peut bénéficier de 27 heures de temps libre rémunéré (24 heures pour les ouvriers en équipe) ;

– de cotisations retraite : le salarié reçoit alors une contribution de l'employeur au compte pour la préretraite ;

– d'un supplément de rémunération.

Fin mars 1999, les signataires de l'accord présentaient un bilan commun des résultats des choix individuels des salariés. La conversion en congés payés supplémentaires a été retenue par 38,3 % des personnes, 36,2 % ont préféré recevoir une rémunération supplémentaire et 25,5 une contribution à la retraite. Le temps libre a été davantage privilégié par les femmes (43,1 % des femmes contre 37,5 % des hommes). La rémunération est plus largement préférée par les salariés de moins de 30 ans (47,5 % d'entre eux).

A l'automne 1999, l'organisation des employeurs du commerce Svensk Handel a commandé à un institut de sondage une enquête visant à connaître l'opinion des personnes en activité sur leur temps de travail. Un millier de salariés ont répondu à la question suivante : " A salaire horaire constant, en supposant que tu puisses par ailleurs décider tout à fait librement quand travailler et combien de temps, que choisirais-tu ? ". Plus de la moitié des personnes interrogées souhaiterait modifier leur temps de travail actuel : un quart voudrait travailler moins, 13 % voudraient

SUEDE

travailler plus, et un peu plus voudraient changer leurs horaires. Là aussi, les 18-35 ans souhaiteraient plutôt travailler plus pour gagner plus, alors que les 35-54 ans préféreraient travailler moins pour avoir plus de loisirs. Bien évidemment, les choix individuels dépendent fortement de la structure des salaires. Dans un secteur ou dans un établissement avec des salaires relativement bas, les arbitrages ne favorisent pas la réduction du temps de travail.

Les positions des acteurs

La confédération TCO s'était déjà prononcée en faveur d'une réduction de la durée légale, principalement pour lutter contre le développement du stress et des problèmes de santé au travail. TCO souhaiterait qu'une nouvelle loi crée les conditions d'une négociation sur la réduction de la durée du travail visant à améliorer les conditions de travail. La norme de 37,5 heures hebdomadaires en moyenne sur 12 semaines pourrait compléter la norme actuelle des 40 heures. Le seuil maximum pour les heures supplémentaires serait abaissé à 100 heures par an.

Jusqu'alors opposée à une modification de la durée légale du travail, la principale confédération syndicale, LO, a radicalement changé sa position depuis l'automne 1999.

Deux arguments justifient ce revirement. D'une part, l'amélioration des finances publiques permet d'envisager une telle mesure, jusqu'à présent considérée comme trop coûteuse pour les entreprises, les salariés et la société dans son ensemble. D'autre part les modifications apportées dans un certain nombre d'accords sectoriels créent de grandes différences entre les salariés. La plupart des syndicats ouvriers membres de LO ont réagi en se déclarant favorables à une réduction du temps de travail par la

voied'accordscollectifs. Rappelant que la négociation collective restera le principal moyen de réguler la durée du travail dans les années à venir, Bertil Jonsson, président de LO, estime cependant qu'une baisse de la durée légale sera peut-être nécessaire pour réduire les inégalités. LO est favorable à une baisse de la durée annuelle du travail, sous la forme d'une semaine de congés supplémentaire, et à plus de souplesse dans l'utilisation par les individus de ces congés.

En revanche, la confédération des employeurs suédois, SAF, reste opposée à une réduction obligatoire et générale de la durée du travail et souhaite que la négociation collective soit privilégiée. La plus petite confédération syndicale, SACO, est également opposée au recours à la législation.

Face aux positions des partenaires sociaux, le gouvernement social-démocrate reste réticent. En septembre 1999, le ministre des Finances, Bosse Ringholm, s'était prononcé catégoriquement contre une réduction générale du temps de travail, estimant que cette réduction était du seul ressort des partenaires sociaux. A l'occasion de la présentation du rapport du groupe de travail, la ministre de l'Industrie, de l'Emploi et de la Communication Mona Sahlin a réaffirmé cette position, estimant que des accords collectifs sont toujours préférables à une législation.

Les deux partis qui soutiennent le gouvernement actuel ont cependant déjà réclamé l'adoption d'une telle mesure avant septembre 2002. Le parti de la gauche a entre autres défendu l'idée de la semaine de travail de 35 heures sans perte de salaire pour réduire le chômage et accroître l'emploi. Le parti des Verts s'est prononcé en faveur d'une baisse de la norme légale pour améliorer les conditions de travail.

Un débat encore ouvert

En dépit des déclarations volontaristes d'Inger Segelström, le groupe de travail n'a pas présenté de proposition concrète pour la réduction du temps de travail. Seule l'option d'une obligation légale a été clairement rejetée. Le gouvernement doit présenter à l'automne 2000 sa position sur la réduction du temps de travail. De leur côté, les partenaires sociaux ont jusqu'à la fin du mois de juin pour réagir au rapport du groupe de travail et prendre position sur la réduction du temps de travail lors de la prochaine vague de négociation qui débutera en 2001.

Sources :

- Ahlberg K. (1998), " 1998 Annual Review for Sweden ", *Euro*.
- Arbetslivsinstitutet (2000), *Newsletter*, n°2.
- Berg A. (1999), " Paper workers prefer working time reductions to cash payments ", *Euro*, April.
- Berg A. (2000), " Governmental group sceptical over compulsory working time cuts ", *Euro*, April.
- Working Hours Act*, SFS 1982 : 673.
- Suède (divers compte-rendus d'articles suédois), *UIMM Social International* :
- n° 571, avril 1998.
 - n° 578, décembre 1998,
 - n° 587, octobre 1999,
 - n° 591, février 2000.