

SUEDE

Mesures d'ordre public applicables au salarié détaché

La présente fiche fait le point sur les principales mesures d'ordre public au regard des principales sources de droit du travail.

Elle ne saurait être exhaustive.

Introduction

- **Présentation de l'ordre juridique suédois**

Le droit du travail suédois est régi par différentes lois spécifiques ainsi que par les conventions collectives qui occupent une place importante dans l'ordre juridique national. Bien que certaines lois soient impératives, il est souvent possible d'y déroger par une convention collective.

Les conventions collectives traitent de nombreux sujets, dont notamment la durée du travail, les congés payés, les salaires, la rupture du contrat de travail, la retraite supplémentaire, etc. Elles ne s'appliquent, en principe, qu'aux entreprises membres d'une organisation patronale signataire et aux salariés adhérents à l'un des syndicats signataires. Il n'existe pas de procédure d'extension de celles-ci.

Toutefois, les employeurs ayant conclu des conventions collectives doivent les appliquer à leurs salariés, même s'ils ne sont pas membres du syndicat signataire. En outre, l'adhésion volontaire à une convention collective est assez courante via un « accord d'adhésion » avec les syndicats. Le taux de couverture des conventions collectives est d'environ 90 %. Les conventions collectives par secteur sont disponibles [ici](#).

- **Principales sources de droit du travail applicables au salarié détaché**

- [Loi sur le détachement de salariés en Suède](#) (1999)
- [Ordonnance sur le détachement des salariés](#) (2017) ;
- [Loi sur l'environnement de travail](#) (1977) ;
- [Loi contre la discrimination des salariés à temps partiel et ceux ayant un emploi à durée déterminée](#) (2002) ;
- [Loi contre la discrimination](#) (2008) ;
- [Loi sur les congés payés](#) (1977) ;
- [Loi sur le temps de travail](#) (1982) ;
- [Loi sur le temps de travail du personnel de l'aviation civile](#) (2005)
- [Loi sur le congé parental](#) (1995).
- [Loi sur les agences de travail temporaire](#) (2012)

En principe, les conventions collectives de branche ne s'appliquent pas aux salariés détachés en l'absence de mécanisme d'extension (voir supra). Toutefois, en pratique, il est fréquent, surtout dans le secteur de la métallurgie où les syndicats sont puissants, que les entreprises détachant des salariés en Suède soient liées par des dispositions conventionnelles locales.

En effet, les syndicats suédois peuvent mettre en œuvre des actions collectives (par exemple organiser une grève) pour inciter l'entreprise détachante à conclure une convention collective en Suède couvrant ses salariés détachés et prévoyant l'application de dispositions spécifiques pour les matières entrant dans le « noyau dur » (par exemple : salaire, durée du travail, etc.).

En outre, si l'entreprise d'accueil et une organisation syndicale suédoise sont liés par une convention collective qui régit les conditions de travail des salariés détachés, un salarié détaché qui n'est pas lié par la convention a droit à certaines clauses prévues par la convention collective, notamment :

- la rémunération ;
- le remboursement des frais de voyage, de nourriture et de logement ;
- les conditions d'hébergement ;
- les conditions minimales concernées par le noyau dur.

Ces dispositions conventionnelles ne peuvent pas faire obstacle à l'application de conditions plus favorables aux salariés.

Par ailleurs, il est important de souligner que l'entreprise suédoise qui accueille des salariés détachés doit préalablement consulter les représentants syndicaux. À cette occasion, ceux-ci s'assurent des conditions de travail et de salaire appliquées aux salariés détachés.

En pratique, cela a pour conséquence que les salariés détachés se voient appliquer des dispositions conventionnelles pendant la durée du détachement. Il est donc recommandé de bien vérifier ce point auprès, par exemple, de l'entreprise d'accueil.

Des informations concernant le détachement transnational sont disponibles en anglais sur le site internet de [l'Office suédois de l'environnement du travail](#). Une brochure sur le détachement en Suède est également disponible [ici](#).

• **Champ d'application du détachement**

En application de la loi sur le détachement, le détachement est caractérisé quand :

- un employeur, pour son propre compte et sous sa propre direction, envoie des salariés en Suède conformément au contrat qu'il a conclu avec le destinataire de la prestation de services qui exerce son activité en Suède ;
- un employeur envoie des salariés en Suède dans un établissement ou une entreprise appartenant au même groupe ; ou
- une entreprise de travail temporaire qui met à disposition des salariés au sein d'une entreprise utilisatrice établie en Suède ou opérant en Suède.

Un salarié détaché est un salarié qui travaille normalement dans un autre pays mais qui effectue un travail en Suède pour une période limitée conformément aux cas cités ci-dessus. Pendant la durée du détachement, la relation de travail doit être maintenue entre l'employeur et le salarié détaché.

I- Règles de droit du travail applicables aux salariés détachés

L'employeur qui détache des salariés pour une courte durée, soit 12 mois maximum, doit leur garantir le respect d'un « noyau dur » de règles impératives suédoises. Il s'agit du « noyau dur restreint » (A).

De plus, en vertu de la loi transposant la directive (UE) 2018/957 sur le détachement des travailleurs, lorsque le détachement dure plus de 12 mois, les salariés détachés doivent se voir garantir – à partir du treizième mois – l'application d'un « noyau dur élargi » (B). Toutefois, le maintien du « noyau dur restreint » peut être porté jusqu'à 18 mois de détachement via une notification motivée (voir partie II-B.)

Ce principe du noyau dur, aussi bien restreint qu'élargi, ne constitue pas un obstacle à l'application des conditions de travail, de rémunération et d'emploi du pays d'origine, sous réserve que celles-ci soient plus favorables au salarié détaché.

A. Noyau dur restreint

En vertu de la loi sur le détachement, un employeur établi à l'étranger doit appliquer aux salariés détachés en Suède les dispositions légales nationales listées à l'article 6 de la [loi sur le détachement des salariés](#).

Néanmoins, il est à noter que certains thèmes ont une application limitée à seulement certaines dispositions de la loi en question.

1. La durée du travail

Les règles relatives à la durée du travail sont fixées par la [loi sur le temps de travail](#). L'objectif poursuivi par ce texte est de protéger la santé des salariés en fixant des limites à la durée du travail. Ces dispositions sont obligatoires mais peuvent être aménagées par des conventions collectives.

En outre, il est possible d'être exempté de l'application de certaines règles légales, par exemple celles relatives au repos journalier et au travail de nuit. Un formulaire doit être rempli et envoyé à l'Office suédois de l'environnement de travail. Pour plus d'information, se reporter [ici](#).

La loi sur la durée du travail s'applique indépendamment du fait que l'entreprise concernée soit suédoise ou étrangère tant que le travail est effectué en Suède. Elle ne s'applique pas à certaines catégories de salariés, notamment ceux qui occupent des postes de direction ou des postes comparables, ceux qui ont la possibilité d'organiser eux-mêmes leur durée du travail ou encore ceux dont la manière de travailler n'est pas contrôlée par l'employeur. Il existe une réglementation spécifique concernant la durée du travail des mineurs (moins de 18 ans).

- **La durée maximale de travail**

En application de la loi sur la durée du travail, la durée normale de travail ne doit pas excéder 40 heures par semaine. Toutefois, lorsque la nature du travail ou les conditions de travail en général l'exigent, la durée hebdomadaire de travail pourra être supérieure cette limite, sous réserve que la moyenne de temps de travail reste de 40 heures hebdomadaires sur une période de quatre semaines.

Par ailleurs, la loi prévoit que la durée du travail ne doit pas dépasser une moyenne de 48 heures par semaine sur une période de 4 mois. Il est important de noter que doivent être prises en compte pour le calcul de la durée du travail totale les périodes de congés payés et d'absences maladie pendant lesquelles le salarié aurait normalement dû travailler.

- **Les heures supplémentaires**

Toute heure effectuée au-delà de la durée normale légale ou conventionnelle de travail est une heure supplémentaire. Il est possible de réaliser des heures supplémentaires lorsqu'il existe un besoin particulier.

Les heures supplémentaires sont limitées à 48 heures sur une période de 4 semaines ou à 50 heures sur une période d'un mois calendaire par salarié avec un maximum de 200 heures sur une année civile.

L'employeur a également la possibilité d'ajouter 150 heures supplémentaires par salarié au cours d'une année civile en plus du contingent prévu par la loi, s'il justifie de raisons spécifiques de le faire et si aucune autre solution raisonnable n'a été trouvée (« extra overtime »).

La loi ne prévoit pas les modalités de rémunération des heures supplémentaires, celles-ci étant généralement fixées par les conventions collectives.

En cas de catastrophe naturelle, d'accident ou de toute autre situation similaire que l'employeur ne pouvait pas prévoir et ayant provoqué une interruption des opérations ou un danger imminent à la santé ou aux biens, des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans la mesure où les circonstances l'exigent (heures supplémentaires d'urgence). Celles-ci ne pourront être réalisées que si l'employeur en informe rapidement l'organisation syndicale locale (si présente dans l'entreprise) et que le travail effectué entre dans le champ d'application de sa convention collective.

L'employeur doit tenir un registre mentionnant notamment les heures supplémentaires effectuées par les salariés.

- **Les temps de repos et de pause**

Les salariés ont droit à des pauses au cours de leur journée de travail, afin d'éviter qu'ils ne travaillent plus de 5 heures d'affilée. L'employeur doit leur indiquer à l'avance leur durée et leur mode de prise. Durant celles-ci, le salarié n'est pas obligé de rester sur son lieu de travail. Les pauses peuvent être remplacées par des pauses-repas sur le lieu de travail lorsque cela est nécessaire compte tenu des conditions de travail ou d'autres événements que l'employeur n'aurait pas pu prévoir. Dans ce cas, le temps de pause doit être assimilé à du temps de travail effectif.

En outre, l'employeur doit leur accorder un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives. Des dérogations peuvent être accordées à titre temporaire en cas de circonstance particulière que l'employeur ne pouvait pas prévoir, à condition que le salarié bénéficie d'une période de repos compensatoire correspondante. Celui-ci doit, en principe, inclure la plage horaire comprise entre minuit et 5 h, sauf si le travail de nuit est nécessaire en raison de l'activité ou pour d'autres motifs.

Les salariés ont droit à un repos hebdomadaire ininterrompu d'au moins 36 heures, fixé dans la mesure du possible le weekend. Toutefois, des dérogations sont possibles en cas de circonstances que l'employeur ne pouvait pas prévoir et d'attribution d'une période de repos compensatoire correspondante aux salariés.

- **Le travail de nuit**

Un travailleur de nuit désigne une personne qui effectue normalement au moins 3 heures de son temps de travail pendant la nuit ou qui effectuera probablement au moins un tiers de son temps de travail annuel pendant la nuit. La période de travail de nuit désigne la période comprise entre 22 heures et 6 heures. Le travail de nuit, par période de 24 heures, ne peut excéder une moyenne de 8 heures au cours d'une période de référence maximale de 4 mois.

Lorsque le travail de nuit comporte des risques particuliers ou un effort physique ou mental important, les salariés ne peuvent travailler plus de 8 heures au cours d'une période de 24 heures pendant laquelle ils effectuent un travail de nuit. Des dérogations peuvent être accordées à titre temporaire en cas de circonstance particulière que l'employeur ne pouvait pas prévoir, à condition que le salarié bénéficie d'une période de repos compensatoire correspondante.

2. La rémunération

En Suède, il n'existe pas de loi sur le salaire minimum et il n'y a donc pas un salaire minimum légal s'appliquant aux salariés détachés en Suède.

Les rémunérations minimales sont, en effet, fixées par les conventions collectives. Toutefois, le système suédois ne prévoyant pas l'extension des conventions collectives (*voir introduction*), le salaire conventionnel prévu dans la convention collective applicable dans l'entreprise d'accueil suédoise ne s'applique pas aux salariés détachés. Dès lors, il n'y a pas d'obligation pour l'entreprise détachante de respecter un seuil spécifique de rémunération.

Les dispositions conventionnelles relatives à la rémunération ne s'appliqueront aux salariés détachés que si l'employeur étranger conclut une convention collective avec un syndicat suédois représentatif ou s'il devient membre d'une organisation patronale suédoise représentative. Toutefois, il est important de souligner que les syndicats suédois peuvent mener des actions pour contraindre l'employeur à conclure une convention collective spécifique aux salariés détachés. Dans ce cas, les dispositions conventionnelles relatives à la rémunération s'appliqueront.

Le remboursement des dépenses découlant directement du détachement (telles que les frais de déménagement du pays d'origine vers le pays d'accueil) ne doit pas être assimilé à un élément du salaire au sens de la loi sur le détachement de salariés. Lorsque, à la demande du salarié ou d'une organisation syndicale, l'employeur n'est pas en mesure de démontrer que l'indemnité versée se rapporte au salaire ou au remboursement de frais encourus à la suite du détachement, celle-ci est réputée versée à titre de remboursement de ces frais.

3. Le remboursement des frais professionnels

L'employeur doit assurer le remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture des salariés détachés lorsqu'ils se rendent sur le lieu de travail habituel en Suède ou en reviennent pour des raisons professionnelles pendant le détachement ou encore lorsqu'ils sont temporairement envoyés par l'employeur vers un autre lieu de travail.

4. Congés payés

Les salariés détachés ne sont pas soumis à l'intégralité de la loi sur les congés payés. En effet, ils ne sont notamment pas soumis à l'article prévoyant le nombre de jours de congés payés accordés aux salariés. Pour certains travaux de montage ou installation, les règles sur les congés payés s'appliquent uniquement si le

détachement excède 8 jours. Cette exception ne s'applique pas aux travaux dans le domaine de la construction. Pour déterminer si un détachement dure plus de 8 jours, il convient de prendre en considération si un autre salarié a été détaché pour le même travail au cours de l'année écoulée.

En application de la loi, lorsque la mission est prévue pour une durée n'excédant pas 3 mois, il peut être convenu que le salarié ne prendra pas ses congés payés mais qu'il percevra une indemnité à la place.

À titre informatif et bien qu'ils ne soient pas mentionnés dans le noyau dur de dispositions applicables aux salariés détachés, les jours fériés sont les suivants : jour de l'An, Épiphanie (6 janvier), vendredi Saint, Pâques, lundi de Pâques, Fête du travail (1^{er} mai), Ascension, Fête nationale (6 juin), Pentecôte, Saint-Jean, Toussaint, Noël (25 décembre) et lendemain de Noël (26 décembre).

5. La réglementation relative au congé parental et aux conditions de travail des femmes enceintes/ venant d'accoucher

Les salariés détachés en Suède bénéficient de certaines dispositions de la loi sur le congé parental. Ainsi, tout accord qui limite les droits d'un salarié en vertu de la loi est nul. Toutefois, il est possible de déroger à certaines dispositions (définies par la loi) par convention collective valablement conclue.

Par ailleurs, les salariées ont droit à un congé de maternité pour la naissance de leur enfant pendant une période continue d'au moins 7 semaines avant la date prévue de l'accouchement et 7 semaines après l'accouchement. Si la salariée ne prend pas ce congé de maternité pour une quelconque raison, elle doit obligatoirement bénéficier de 2 semaines de congé de maternité pendant la période précédant ou suivant l'accouchement. En outre, elle bénéficie également du droit d'être en congé pour allaiter son enfant.

Par ailleurs, sous certaines conditions définies dans la loi, une salariée qui attend un enfant, qui a récemment donné naissance à un enfant ou qui allaite son enfant a le droit d'être affectée à un poste différent tout en conservant ses avantages sociaux.

De plus, les salariés qui ont des enfants ont le droit de s'absenter du travail, avec ou sans allocation parentale de l'Agence suédoise d'assurance sociale, dans certaines circonstances, afin notamment de :

- prendre un congé à temps plein (le salarié ayant des enfants de moins de 18 mois a le droit d'être totalement libéré de son travail);
- réduire leurs durée de travail jusqu'à un quart de leurs heures habituelles (cela s'applique si l'enfant n'a pas atteint l'âge de huit ans ou s'il n'a pas encore terminé sa première année de scolarité) ;

Enfin, un employeur ne peut pas défavoriser un candidat à un emploi ou un salarié pour des motifs liés au congé parental. Toutefois, cette interdiction ne s'applique pas si la différence de traitement résulte d'une conséquence objective due au congé parental.

6. La réglementation en matière de santé, sécurité et hygiène au travail

Les dispositions applicables en matière de santé, sécurité et hygiène au travail sont, en Suède, fixées par la [loi sur l'environnement de travail](#). Cette loi précise notamment que l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les accidents du travail ainsi que les risques liés à la santé et qu'il doit organiser le travail afin qu'il puisse être effectué dans un environnement sain et sécurisé. Elle précise, en outre, que l'employeur et le salarié doivent collaborer pour créer un environnement de travail de qualité et que cet environnement doit prendre en compte les évolutions sociales et technologiques.

A noter que toute situation de travail dangereuse ou non-conforme aux lois et règlements doit être signalée à l'employeur. Elle peut également faire l'objet d'un rapport au délégué à l'hygiène et sécurité du travail ou à l'Office suédois de l'environnement du travail.

7. Les règles relatives à la lutte contre les discriminations

Toute discrimination fondée sur l'un des motifs énumérés par la [loi contre la discrimination](#) est interdite dans toutes ses manifestations.

Ces motifs sont : le genre, l'identité ou l'expression du genre, l'appartenance ethnique, la religion ou autres croyances, le handicap, l'orientation sexuelle ou l'âge. Les [articles 2 à 7](#) de la loi sur l'interdiction de la

discrimination à l'égard des salariés à temps partiel et ceux en contrat à durée déterminée s'appliquent également.

De plus, si l'employeur a connaissance qu'un salarié considère avoir été victime, dans le cadre de son travail, de harcèlement ou de harcèlement sexuel, il est tenu d'enquêter sur les circonstances et, le cas échéant, de prendre les mesures qui peuvent raisonnablement être exigées pour prévenir de nouveaux cas de harcèlement à l'avenir.

Pour plus de détails, il convient de se reporter à cette loi et [ici](#).

8. Les conditions de mise à disposition de personnel , y compris les règles relatives au travail temporaire

La [loi sur les agences de travail temporaire](#) régit les obligations des agences de travail temporaire et de l'entreprise utilisatrice en cas de détachement d'un salarié temporaire.

B. Noyau dur élargi

Lorsque le détachement dure plus de 12 mois ou plus de 18 mois après prolongation du noyau dur restreint (*voir infra*), toutes les conditions d'emploi légales et conventionnelles qui s'appliquent aux salariés dans une situation similaire s'appliquent aux salariés détachés en Suède, à l'exception :

- des procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence ;
- des régimes complémentaires de retraite.

Ainsi, par exemple, toutes les dispositions prévues par la loi sur les congés payés s'appliqueront aux salariés détachés.

Le temps de détachement de différents salariés doit être additionné s'ils se remplacent mutuellement et continuent à effectuer le même service au même endroit.

En outre, l'employeur doit informer le salarié remplaçant du temps de détachement total combiné au plus tard à la date à laquelle le salarié commence à travailler en Suède.

II- Formalités à accomplir

Avant de détacher des salariés en Suède et quelle que soit la durée de détachement, l'employeur étranger est tenu de respecter un certain nombre de formalités (A). Par ailleurs, lorsque le détachement dépasse 12 mois, il peut demander la prolongation de l'application du noyau dur restreint pendant six mois supplémentaires via une notification motivée (B).

A. Formalités pour détacher les salariés

Obligation de déclaration de détachement

Les entreprises étrangères qui détachent temporairement des salariés en Suède doivent effectuer une déclaration spécifique auprès de l'Office suédois de l'environnement du travail (Arbetsmiljöverket), au plus tard lorsque le salarié détaché commence à travailler, et ce quelle que soit la durée du détachement. Cette obligation ne s'applique toutefois pas aux détachements ayant une durée d'au plus 5 jours.

La déclaration comporte notamment les mentions suivantes :

- identification de l'employeur et de sa domiciliation (nom, numéro d'identification, adresse électronique, adresse postale, code NACE) ;
- coordonnées du représentant de l'employeur (nom, numéro d'identification, à savoir numéro d'identité personnel, numéro de passeport ou autre numéro d'identification officiel unique, adresse électronique, adresse postale et numéro de téléphone) ;
- nature de l'activité réalisée en Suède ;
- code NACE du service que le salarié doit effectuer ;
- durée prévue du détachement ;
- lieu de travail ;
- date de début et de fin du détachement ;

- identité (s) du ou des salariés détachés (nom, numéro d'identification à savoir numéro d'identité personnel, numéro de passeport ou autre numéro d'identification officiel unique) ;
- le destinataire de la prestation de service en Suède (nom ou numéro d'identification de l'entreprise ou adresse où le salarié exécutera la prestation de services en Suède s'il s'agit d'un particulier) ;
- coordonnées du représentant nommé dans le cadre du détachement (identité, date de naissance, adresse, numéro de téléphone, email).

Celle-ci s'effectue sur une [plateforme électronique](#) dédiée.

L'entreprise détachante doit, au plus tard à la date de début du détachement en Suède, fournir une preuve écrite à l'entreprise d'accueil qu'elle a effectué la déclaration de détachement au plus tard le jour du début de la prestation en Suède.

L'entreprise d'accueil doit informer l'Office suédois de l'environnement de travail si elle ne l'a pas reçue. Cette notification doit être faite au plus tard 3 jours après le début de la prestation de services. L'entreprise détachante et d'accueil s'exposent respectivement à une amende en cas de non-respect de ces règles.

L'employeur étranger doit également notifier à l'administration suédoise, dans un délai de 3 jours, tout changement concernant les informations transmises.

En cas de défaut de déclaration de détachement ou de désignation d'une personne de contact dans les délais, l'entreprise étrangère s'expose à une amende de 20 000 SEK (environ 1 790,33 €) par salarié détaché. Il en est de même en l'absence d'envoi de preuve écrite que la déclaration de détachement a bien été effectuée.

Il convient de noter que la loi sur le détachement de salariés prévoit des formalités différentes lors du détachement de conducteurs/chauffeurs routiers en Suède.

Désignation d'une personne de contact

L'entreprise d'envoi doit désigner pendant la durée du détachement une personne de contact chargée d'assurer la liaison avec les autorités de contrôles suédoises et de recevoir des documents au nom de l'employeur. Il doit s'agir d'une personne physique présente en Suède pendant la durée du détachement. Celle-ci doit être en mesure de présenter les documents attestant que la législation concernant le détachement de salariés en Suède est respectée (par exemple, le contrat de travail). Il peut s'agir notamment de l'un des salariés détachés ou d'un salarié d'une société de conseil.

Désignation d'un représentant pour la négociation collective

L'employeur devra désigner un représentant qui a le pouvoir de négocier et de conclure des conventions collectives en son nom à la demande d'une organisation syndicale suédoise. La demande doit comprendre :

- la mention que l'organisation syndicale souhaite conclure des conventions collectives, et
- les coordonnées d'un représentant autorisé à négocier et à conclure des conventions collectives au nom de celle-ci.

Dans les 10 jours suivant la demande, l'employeur doit désigner le représentant et le notifier à l'organisation syndicale.

B. Formalités pour prolonger le noyau dur restreint

Afin de prolonger l'application du noyau dur restreint de 12 à 18 mois de détachement, l'employeur doit envoyer une notification motivée, par écrit, à l'Office suédois de l'environnement de travail au plus tard à la date du douzième mois de détachement.

La durée totale du détachement d'un salarié détaché comprend celle d'un précédent salarié détaché qui effectuait la même prestation de services au même endroit. L'employeur devra informer le travailleur détaché qui remplace un précédent travailleur détaché au même poste et au même endroit de la durée totale combinée du détachement.

La notification motivée doit contenir les informations suivantes :

- nom de l'entreprise et numéro d'identification de l'entreprise ou équivalent ;
- nom du destinataire de la prestation de services en Suède ;
- lieu ou adresse en Suède où le salarié détaché effectue la prestation ;

- nom et numéro d'identification officiel unique du salarié détaché concerné ;
- date à laquelle la prestation a commencé à être exécutée ;
- date estimée de la fin de la prestation de services ;
- raisons motivant la prolongation.

La loi précise que cette notification peut être envoyée, par voie électronique, à arbetsmiljoverket@av.se sans indiquer les autres modalités possibles. L'Office suédois de l'environnement de travail informe immédiatement l'employeur si une notification ne satisfait pas aux exigences prévues par l'ordonnance sur le détachement de salariés.