

2024/1

# REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

---

## ÉTUDES

Un droit du travail pour tous : débat sur l'avenir du droit du travail en Corée du Sud  
**JESEONG PARK & OHSEONG KWON**

La Convention n°189 de l'OIT, catalyseur du mouvement pour les droits des travailleuses domestiques en Amérique latine  
**LORENA POBLETE**

Les zones de l'obligation et du devoir à la lumière d'une critique réaliste du droit du travail  
**MARTIN DUMAS**

La nouvelle législation italienne sur les troubles spécifiques des apprentissages (TSA) : le droit du travail au-delà du handicap  
**EMANUELE DAGNINO**

Le choix des droits fondamentaux en droit algérien du travail  
**MAHAMMED NASR-EDDINE KORICHE**

L'effectivité du droit du travail djiboutien  
**ILYAS SAÏD WAIS**

L'influence de la législation française sur la réglementation des délocalisations en Italie  
**ANNA MARIA BATTISTI & MARCELLO D'APONTE**

Les institutions d'appui à la négociation salariale : les enseignements des cas norvégien et suédois  
**BENJAMIN DABOSVILLE**

La Convention n°190 de l'OIT, un véritable tournant ou une « goutte d'eau dans l'océan » ? Analyse comparée Afrique du Sud/Royaume-Uni  
**LIVIA MUELLER**

La lutte contre la pauvreté des travailleurs entre droits nationaux et droit de l'Union européenne  
**LUCA RATTI**

---

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE / ISRAËL

AMÉRIQUES : ARGENTINE / BRÉSIL / CANADA / CHILI / MEXIQUE / PÉROU / URUGUAY

ASIE-OCÉANIE : JAPON

EUROPE : ALLEMAGNE / BULGARIE / FÉDÉRATION DE RUSSIE / FRANCE / IRLANDE / ITALIE / PAYS-BAS / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / ROYAUME-UNI / SUÈDE / SUISSE / TURQUIE

# REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

## Membres du Conseil scientifique

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby-Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), A. O. Goldin (Argentine), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteiro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau International du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

## Directeur de la publication

Philippe Martin, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

## Rédactrice en Chef

Isabelle Daugareilh, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

## Rédacteur en Chef adjoint

Alexandre Charbonneau, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

## Chargée d'édition

Marie-Cécile Clément, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

## Mise en page

Corinne Blazquez, Maison des Sciences de l'Homme de Bordeaux (MSHBx /UAR 2004).

## Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Jérôme Porta (COMPTRASEC - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Tokyo - Japon), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Jéna - Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

## Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

■ **AFRIQUES** : D. Collier-Reed (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum et G. Makoudote (Bénin), E. Tapsoba et H. Traoré (Burkina-Faso), V. Yenpelda (Cameroun), U. Seri (Côte d'Ivoire), C. Nyngione Mayaza (Gabon), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), L. Lurie et E. Edo (Israël), M. B. Niang et M. Gaye (Sénégal), N. Mzid et K. Baklouti (Tunisie).

■ **AMÉRIQUES** : D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmiento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), A. Ahumada Salvoest et S. Gamonal C. (Chili), K. Hartmann Cortes et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz et R. Garcia (États-Unis), G. Mendizábal Bermúdez et E. López Pérez (Mexique), M. K. Garcia Landaburu et G. Boza Pró (Pérou), H. Fernández Brignoni et H. Barretto Ghione (Uruguay).

■ **ASIE-Océanie** : D. Tracey (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park et I. Dahea Lee (Corée du Sud), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon).

■ **EUROPE** : U. Becker et J. Brockmann (Allemagne), V. De Greef (Belgique), A. Mileva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), F. Fernández Prol (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), P. Fleury, M. Labarthe, P. Vanpeene et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), Z. Petrovics (Hongrie), C. Murphy et L. Ryan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), N. Gundt et S. Montebovi (Pays-Bas), A. Musiała (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), S. Bagari et B. Kresal (Slovénie), P. Ramsjö (Suède), J.-P. Dunand et A.-S. Dupont (Suisse), K. Dožan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2024/1

DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

# International Association of Labour Law Journals - IALLJ

---

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre de l'« *International Association of Labour Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

## Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)  
Arbeit und Recht (Allemagne)  
Australian Journal of Labor Law (Australie)  
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)  
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)  
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)  
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)  
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)  
Diritti lavori mercati (Italie)  
E-journal of International and Comparative Labour Studies (Italie)  
Employees & Employers - Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)  
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)  
European Labour Law Journal (Belgique)  
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)  
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)  
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)  
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)  
International Labour Review (ILR)  
Japan Labor Review (Japon)  
Labour and Social Law (Biélorussie)  
Labour Society and Law (Israël)  
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale - RGL (Italie)  
Lavoro e Diritto (Italie)  
Pécs Labor Law Review (Hongrie)  
Revista de Derecho Social (Espagne)  
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)  
Revue de Droit du Travail (France)  
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)  
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)  
Temas Laborales (Espagne)  
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

## ÉTUDES

- p. 6 JESEONG PARK & OHSEONG KWON**  
Un droit du travail pour tous : débat sur l'avenir du droit du travail en Corée du Sud
- p. 20 LORENA POBLETE**  
La Convention n°189 de l'OIT, catalyseur du mouvement pour les droits des travailleuses domestiques en Amérique latine
- p. 42 MARTIN DUMAS**  
Les zones de l'obligation et du devoir à la lumière d'une critique réaliste du droit du travail
- p. 66 EMANUELE DAGNINO**  
La nouvelle législation italienne sur les troubles spécifiques des apprentissages (TSA) : le droit du travail au-delà du handicap
- p. 78 MAHAMMED NASR-EDDINE KORICHE**  
Le choix des droits fondamentaux en droit algérien du travail
- p. 90 ILYAS SAÏD WAIS**  
L'effectivité du droit du travail djiboutien
- p. 104 ANNA MARIA BATTISTI & MARCELLO D'APONTE**  
Les délocalisations en Italie et l'influence de la législation française
- p. 116 BENJAMIN DABOSVILLE**  
Les institutions d'appui à la négociation salariale : les enseignements des cas norvégien et suédois
- p. 128 LIVIA MUELLER**  
La Convention n°190 de l'OIT, un véritable tournant ou une « goutte d'eau dans l'océan » ? Analyse comparée Afrique du Sud/ Royaume-Uni
- p. 148 LUCA RATTI**  
La lutte contre la pauvreté des travailleurs entre droits nationaux et droit de l'Union européenne

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

### AFRIQUES

- p. 162 **ALGÉRIE** - Zina Yacoub
- p. 168 **ISRAËL** - Eshet Edo

### AMÉRIQUES

- p. 174 **ARGENTINE** - Diego Ledesma Iturbide
- p. 180 **BRÉSIL** - Juliano Barra
- p. 184 **CANADA** - Lucie Lamarche
- p. 190 **CHILI** - Andrés Ahumada Salvo
- p. 194 **MEXIQUE** - Emmanuel López Pérez
- p. 198 **PÉROU** - Maria Katia Garcia Landaburu
- p. 204 **URUGUAY** - Hugo Barretto Ghione

### ASIE - OCÉANIE

- p. 208 **JAPON** - Yuichiro Mizumachi

### EUROPE

- p. 214 **ALLEMAGNE** - Mathias Maul-Sartori
- p. 222 **BULGARIE** - Yaroslava Genova
- p. 226 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - Elena Serebryakova
- p. 232 **FRANCE** - Paul Vanpeene
- p. 238 **IRLANDE** - Caroline Murphy & Lorraine Ryan
- p. 244 **ITALIE** - Sylvain Nadalet
- p. 250 **PAYS-BAS** - Nicola Gundt
- p. 256 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - Ljubinka Kovačević
- p. 262 **ROYAUME-UNI** - Pascale Lorber
- p. 268 **SUÈDE** - Peter Ramsjö
- p. 274 **SUISSE** - Jean-Philippe Dunand
- p. 276 **TURQUIE** - Kübra Doğan Yenisey & Seda Ergüneş Emrağ

ÉTUDES



# LES INSTITUTIONS D'APPUI À LA NÉGOCIATION SALARIALE : LES ENSEIGNEMENTS DES CAS NORVÉGIEN ET SUÉDOIS\*



## RÉSUMÉ

Pays imprégnés de l'idée d'autonomie collective, la Norvège et la Suède sont pourtant dotées d'institutions publiques destinées à assurer le bon fonctionnement de la négociation salariale. Alors que les États membres doivent transposer la directive 2022/2042, qui promeut des « négociations constructives, utiles et éclairées en vue de la fixation des salaires », que nous enseignent ces deux exemples ?

**MOTS-CLÉS:** *Négociation collective, salaire, autonomie collective, médiation, marché du travail Norvège, Suède.*

## ABSTRACT

Both Norway and Sweden are characterised by a high level of collective autonomy. Nevertheless, they also have public institutions designed to promote an efficient wage formation process. At a time when Member States must implement Directive 2022/2042, which encourages « constructive, meaningful and informed negotiations on wages between the social partners », what can we learn from these examples?

**KEYWORDS:** *Collective Bargaining, Wage, Collective Autonomy, Mediation, Labour Market, Norway, Sweden.*

---

\* Cet article est issu d'un séjour de recherche effectué au département de Business Law de l'Université de Lund (Suède) dans le cadre de l'Institut Thématique Interdisciplinaire MAKerS du programme ITI 2021-2028 de l'Université de Strasbourg, du CNRS et de l'INSERM. Ce séjour a bénéficié du soutien financier de l'IdEx Unistra (ANR-10-IDEX-0002) et d'un financement au titre du Programme Investissement d'Avenir dans le cadre du projet SFRI-STRAT'US (ANR-20-SFRI-0012).



Promouvoir la négociation collective en matière de fixation des salaires, notamment au niveau sectoriel ou interprofessionnel. Tel est l'un des principaux objectifs de la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne<sup>1</sup>. Contrairement aux articles 5 à 8, qui ne concernent que les États dotés de salaires minima légaux, l'article 4 de la directive s'adresse à l'ensemble des États membres<sup>2</sup>. Outre l'objectif d'atteindre un taux de couverture conventionnelle d'au moins 80 %<sup>3</sup>, cet article leur enjoint de prendre des mesures visant à protéger les acteurs de la négociation collective<sup>4</sup>. Surtout, il précise que les États doivent renforcer les « capacités des partenaires sociaux à s'engager dans des négociations collectives en vue de la fixation des salaires » et qu'ils doivent encourager la tenue de « négociations constructives, utiles et éclairées en vue de la fixation des salaires »<sup>5</sup>.

Si les commentateurs français de la directive ont, à juste titre, immédiatement souligné que l'implication des partenaires sociaux dans la procédure de réévaluation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) mériterait d'être réexaminée<sup>6</sup> à l'aune des exigences du texte européen<sup>7</sup>, ce n'est que plus récemment que l'attention s'est portée sur les négociations sectorielles salariales<sup>8</sup>. Il est vrai que le Code du travail impose déjà

- 
- 1 Directive 2022/2041 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne, JOUE L 275/33, 25 octobre 2022. Sur cette directive, voir M. Schmitt, « La directive sur les salaires minimaux adéquats, ou la nouvelle politique sociale de l'Union européenne », *RTD Eur.*, 2023, p. 233 ; S. de la Rosa, « Parachever l'Europe sociale ? Ombres et lumières de la proposition de directive relative au salaire minimum dans l'Union européenne », in C. Marzo et al. (dir.), *Le droit social en dialogue. Mélanges en l'honneur de Marie-Ange Moreau*, Bruylant, 2022, p. 131 ; I. Omarjee, « Libre propos sur la proposition de directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne », *Mél. en l'honneur de M.-A. Moreau, op. cit.*, p. 399 ; N. Moizard, « L'adoption audacieuse de la directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne », *SSL*, n°2029, 16 janvier 2023, p. 7 ; G. Bargain, « Le salaire minimum adéquat », *RDT*, 2023, p. 404 ; L. Ratti, « The Sword and the Shield : The Directive on Adequate Minimum Wages in the EU », *Industrial Law Journal*, 29 mars 2023. Voir également « Dossier : Directive sur les salaires minimaux adéquats : quelle réception par les États membres ? », *RDT*, 2023-1, p. 57 ; 2023-2, p. 137 ; 2023-3, p. 211.
  - 2 Voir également considérant n°24.
  - 3 Art 4. 2.
  - 4 L'art. 4. 1. c) vise à prévenir toute discrimination à l'encontre des acteurs de la négociation collective côté salarié. L'art. 4. 1 d) vise à protéger acteurs syndicaux et patronaux contre toute ingérence des uns envers les autres.
  - 5 Art. 4.1 a) et 4.b1 b).
  - 6 B. Delmas, « L'incidence de la directive (UE) 2022/2041 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne sur le droit français », *RDT*, 2023, p. 58 ; N. Moizard, « L'adoption audacieuse de la directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne », *op. cit.*, p. 10.
  - 7 Art. 5.
  - 8 Ne seront donc pas abordées, dans cette étude, la fixation du salaire réel, la question des primes ou gratifications diverses ainsi que l'individualisation des salaires.

une négociation régulière sur les salaires<sup>9</sup> et exige également qu'une convention prévoie des dispositions sur les grilles salariales pour pouvoir être étendue<sup>10</sup>. Il est, toutefois, loin d'être certain que ces règles soient suffisantes, comme en témoigne la conférence sociale qui s'est tenue le 16 octobre 2023. Considérant que, « sans se substituer aux branches et aux employeurs, l'État doit (...) prendre toute sa part pour accompagner la dynamique des rémunérations et des carrières », la Première Ministre y a annoncé la création d'un Haut Conseil des Rémunérations, qui serait une « instance [d']échanges dans la durée »<sup>11</sup>. Quelles missions pourraient être confiées à un tel organisme en vue de garantir la tenue de « négociations constructives, utiles et éclairées en vue de la fixation des salaires » ? Quels enseignements peuvent être tirés du droit comparé en la matière ?

De premiers éléments de réponse peuvent être recherchés en s'intéressant à la situation de la Norvège et de la Suède<sup>12</sup>, pays dans lesquels cette négociation salariale sectorielle joue aujourd'hui un rôle majeur, à l'instar de la France<sup>13</sup>. De loin, une telle comparaison peut assurément étonner, l'une des caractéristiques du « modèle nordique » de relations industrielles résidant dans le faible degré d'intervention étatique, qu'illustre notamment l'absence de salaire minimum légal<sup>14</sup>. De près, ces deux pays présentent pourtant la particularité remarquable, et sans équivalence en France, d'être dotés d'institutions visant à assurer le bon fonctionnement de la négociation salariale de branche. Ces institutions ont été forgées à la suite de deux crises économiques imputées en partie à des dysfonctionnements dans la négociation salariale.

9 Pour la négociation de branche, voir art. L. 2241-1, 1° du Code du travail. S'agissant de la négociation d'entreprise, le Code du travail impose aussi une obligation périodique de négociation sur « la rémunération, notamment les salaires effectifs » (art. L. 2242-1 du Code du travail).

10 Art. L. 2261-22, II 4° du Code du travail.

11 Pour la transcription de ce discours, voir <https://www.gouvernement.fr/actualite/retour-sur-la-conference-sociale-du-16-octobre-2023>

12 Si la Suède est tenue de transposer dans son droit interne la directive n°2022/2041, la situation est plus incertaine en Norvège, pays qui n'appartient certes pas à l'Union européenne, mais est membre de l'Espace Economique Européen. La décision d'intégrer ou non la directive à l'ensemble normatif régissant l'Espace Economique Européen est, au moment de l'écriture de cet article, en cours d'examen (<https://www.efta.int/eea-lex/32022L2041>).

13 Une tendance à la décentralisation est toutefois perceptible en Suède (T. Mantz, « Suède : Des salaires minima élevés déterminés en toute autonomie par les partenaires sociaux », *Chron. IRES*, n°103, p. 126 ; K. Alsos et L. Eldring, « Securing wage floors in the absence of a statutory minimum wage, Minimum wage regulations in Scandinavia facing low-wage competition », in I. Dingeldey, D. Grimshaw et T. Schulten (dir.), *Minimum wages regimes*, Routledge, 2021, p. 39 ; Y. U. Eriksson, B. Larsson et P. Adolfsson, « Under the surface of Individual and Differentiated Pay in Sweden : a Zero-Sum Game of Performance-based Pay? », *British Journal of Industrial Relations*, n°59:2, 2021, p. 398 ; K. Ahlberg et N. Bruun, « Sweden : transition through collective bargaining », in T. Blank et E. Rose, *Collective bargaining and wages in comparative perspective: Germany, France, the Netherlands, Sweden and the United Kingdom*, Kluwer aw International, 2005, p. 117 ; V. Pietrogiovanni, « Le salaire minimum en Suède », in J. Porta (dir.), *Un salaire minimum pour l'Europe*, Dalloz, 2023, p. 171). Cette décentralisation au profit de la branche est l'une des difficultés soulevées par la compatibilité du modèle suédois avec la directive (V. N. Bruun, « The minimum wages Directive (EU) 2022/2041 and the Nordic countries », *RDT*, 2023, p. 64).

14 N. Bruun et al., *Den nordiska modellen : fackföreningarna och arbetsrätten i Norden - nu och i framtiden*, Liber, 1990 ; A. Kjellberg, « The Nordic Model of Industrial Relations: comparing Denmark, Finland, Norway and Sweden », *New Trends and Challenges in Nordic Industrial Relations*, conférence 2023 ; B. J. Mulder, « La participation des travailleurs en Norvège et en Suède », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2018-3, p. 53.

Au début des années 60, la Norvège fut en effet frappée par un important épisode inflationniste. Or, les accords salariaux conclus jusqu'alors comportaient fréquemment des clauses d'indexation, prévoyant une augmentation automatique des salaires lorsque la hausse des prix dépassait un certain montant. Condamnés tant par l'OCDE<sup>15</sup> que par les travaux d'une commission nationale<sup>16</sup>, ce type d'accords salariaux disparût au profit d'un nouveau modèle de fixation conventionnelle des salaires. Mais, loin de laisser les partenaires sociaux œuvrer seuls à la construction de ce nouveau modèle, l'État intervint au contraire de manière énergique<sup>17</sup>, forgeant des institutions qui, aujourd'hui encore, jouent un rôle capital dans le fonctionnement des négociations salariales<sup>18</sup>.

En Suède, la refonte du système de négociation salariale date des années 1990<sup>19</sup>. Lourdemment frappé par une crise bancaire en 1991-1992, le pays connut une hausse importante du chômage et de la dette<sup>20</sup>, tandis que le gouvernement, souhaitant préparer l'entrée dans l'Union européenne, menait une politique rigoureuse de lutte contre l'inflation. À ce titre, la négociation collective salariale fut doublement pointée du doigt. D'une part, les clauses d'indexation automatique sur les prix, similaires à celles autrefois existantes en Norvège, ainsi que les clauses de rattrapage, qui prévoyaient une hausse automatique des salaires d'un secteur en cas d'augmentation dans une autre branche, furent critiquées comme étant facteurs d'inflation<sup>21</sup>. D'autre part, ces mécanismes de hausse automatique des salaires furent considérés être à l'origine d'une certaine perte de la compétitivité de l'économie suédoise, les augmentations de salaire étant plus fortes dans le pays que chez ses principaux partenaires commerciaux<sup>22</sup>. Si ces critiques étaient récurrentes depuis les années 1970, elles s'accompagnèrent à compter de la fin des années 1980 d'une menace de plus en plus pressante d'intervention étatique. Après un premier essai prenant la forme d'un projet de loi qui, faute d'obtenir la majorité au Parlement, entraîna la chute du gouvernement, une seconde tentative fut faite *via* la création d'un groupe d'experts dont le rôle était d'accompagner les négociateurs des organisations syndicales et patronales<sup>23</sup>. Les accords de stabilisation (*Stabiliseringsavtalen*) conclus en 1991 permirent effectivement d'enrayer la dynamique inflationniste. Ils facilitèrent également l'adoption d'un consensus

15 W. Fellner *et al.*, *The Problem of Rising Prices*, OEEC, 1961.

16 G. Stoltz, *Prisnivå og sysselsetting*, Norges handelshøyskole, Universitetsforlaget, 1962.

17 Å. Cappelen, « Inntektspolitikken og Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene », *Samfunnsøkonomen*, 2018-1, p. 5.

18 Voir notamment le rapport d'enquête « formation des salaires et défis pour l'économie norvégienne » (*Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi*, NOU 2013: 13).

19 K. Ahlberg et N. Bruun, « Sweden: transition through collective bargaining », *op. cit.*, p. 123 ; N. Elvander et B. Holmlund, « The Swedish bargaining system in the melting pot », *Arbetslivsinstitutet*, 1997 ; N. Elvander, « The New Swedish Regime for Collective Bargaining and Conflict Resolution: A Comparative Perspective », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 8, n°2, 2002, p. 197 ; V. Pietrogianni, « Le salaire minimum en Suède », *op. cit.*, p. 177.

20 J.-F. Vidal, « Crises et transformations du modèle social-démocrate suédois », *Revue de la régulation*, 2010-2 : <http://journals.openedition.org/regulation/8931>

21 Ces clauses avaient été introduites dans les conventions collectives dans les années 1970 dans un contexte de forte inflation (N. Karlson et H. Lindberg, « En ny svensk modell : vägval på arbetsmarknaden: sönderfall, omreglering, avreglering eller modernisering? », *Holmbergs i Malmö AB*, 2<sup>e</sup> éd., 2013, p. 39).

22 K. Ahlberg et N. Bruun, « Sweden: transition through collective bargaining », *op. cit.*, p. 123.

23 Les travaux du premier groupe de médiateurs, dirigé par B. Rehnberg, furent prolongés en 1993 par l'activité d'un autre groupe d'experts, dirigé par L. G. Albåge et R. Larson.

sur l'évolution défavorable de l'économie suédoise et sur la nécessité, toujours plus prégnante, de rénover le système de négociation salariale.

Ces efforts se concrétisèrent en 1997, lorsque fut conclu dans le secteur de la métallurgie, « l'Accord de coopération sur le développement industriel et la détermination des salaires » (*Ett samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning*). Dans cet accord-cadre, plus fréquemment appelé « Accord industriel » (*Industriavtalet*), les parties fixaient non seulement de nouvelles procédures de fixation des salaires, mais s'entendaient également sur les objectifs de la négociation salariale et créaient des institutions visant à faciliter le bon fonctionnement de celle-ci. Estimant l'expérience fructueuse, le législateur s'en inspira lors d'une importante réforme en 2000 : « l'Office national de conciliation » (*Statens Förläkningsmannarexpedition*) disparut au profit d'un « Institut de médiation » (*Medlingsinstitutet*)<sup>24</sup> disposant de missions élargies en matière de fixation des salaires<sup>25</sup>.

À l'aune de ces missions et de celles, semblables, confiées à diverses institutions en Norvège, il apparaît ainsi que la Suède et son voisin ne conçoivent pas le cadre des négociations salariales comme étant du seul ressort des organisations syndicales et patronales. Au contraire, diverses institutions étatiques jouent un rôle actif afin de permettre à ces négociations d'être « constructives, utiles et éclairées ». L'une de leurs missions est la médiation en cas de conflit et de blocage des négociations. À cet égard, le rôle en Suède de l'Institut de médiation (*Medlingstinstitut*) et, en Norvège, du Médiateur national (*Riksmekleren*) et du Comité national sur les salaires (*Rikslønnsnemnda*), s'apparente à celui joué en France par les commissions mixtes paritaires<sup>26</sup>. Plus significatives des singularités suédoises et norvégiennes sont les missions de clarification des enjeux de la négociation salariale (I) et d'information des parties (II).

## I - LA CLARIFICATION DES ENJEUX DES NÉGOCIATIONS

En Norvège, le nouveau modèle de négociation salariale émergea dans les années 1960. En 1962, fut créé, sur décision gouvernementale, le « Comité de contact gouvernemental pour la réglementation des salaires » (*Regjeringens kontaktvalg for*

24 Site officiel : <https://www.mi.se>. Voir également l'ensemble d'études recueillies à l'occasion des dix ans de la création de l'Institut (*Medlingsinstitutet, Roster om lönebildning och medling*, Medlingsinstitutet, 2011), ainsi que l'ouvrage publié pour le centenaire de la médiation en Suède (A.-M. Egerö et B. Nyström (dir.), *Hundra år av medling i Sverige: jubileumsskrift : historik, analys och framtidsvisioner*, Medlingsinstitutet, 2006). Les règles régissant le fonctionnement du *Medlingstinstitut* sont fixées dans la loi sur la codétermination sur les lieux de travail (*Lag om medbestämmande i arbetslivet*, 1976:580, § 46-49, 51-53 et 62), telle que modifiée notamment par la loi du 30 mars 2000 (SFS 2000 :163), ainsi que dans le décret fixant instruction au *Medlingstinstitutet* (*Förordning med instruktion för Medlingsinstitutet*, SFS 2007 : 912).

25 Cette loi n'a pas rendu caduques les institutions sectorielles créés par l'Accord Industriel. Mieux même, elle a encouragé sa création dans d'autres secteurs (V. LAG 1976 :580, § 47 b, § 1). Après une période faste (K. Ahlberg et N. Bruun, « Sweden: transition through collective bargaining », *op. cit.*, p. 125 ; V. Pietrogiovanni, « Le salaire minimum en Suède », *op. cit.*, p. 179), le nombre de branches couvertes par de tels accords est toutefois en diminution ces dernières années, plusieurs d'entre eux n'ayant pas été renouvelés (*Medlingsinstitut, Avtalsrörelsen och lönebildningen*, årsrapportet 2021, p. 27).

26 Art. L. 2261-20 du Code du travail. Sur le rôle et l'activité de ces commissions, voir « La négociation collective en 2021 », *La documentation française*, 2022, p. 160.

*inntektsoppgjørene*)<sup>27</sup>. Ce dernier, souvent désigné par la seule appellation « Comité de contact » (*Kontaktutvalget*), avait pour rôle premier d'assurer la coordination de l'ensemble des parties prenantes de la politique des salaires, afin de lutter contre la spirale inflationniste qui gangrenait alors l'économie norvégienne. L'objectif était d'obtenir la conclusion d'accords salariaux globaux par lesquels la modération des augmentations de salaire était contrebalancée par l'octroi d'avantages fiscaux ou sociaux aux salariés. Il s'agissait également de coordonner les augmentations de salaire dans le privé et le public<sup>28</sup>. Enfin, le Comité de contact se vit attribuer un rôle dans l'adoption d'un consensus sur les enjeux des négociations salariales. À cette fin, le Premier ministre de l'époque nomma un groupe d'experts en lui donnant pour mission de « construire le matériau nécessaire à l'activité du comité de contact »<sup>29</sup>. Dans son rapport<sup>30</sup> rendu en 1966, ce groupe d'experts exposa sa vision d'un « modèle du sujet exposé » (*Frontfagsmodellen*)<sup>31</sup> dans lequel un rôle pivot était donné au secteur métallurgique. Il y est soutenu que, dans ce secteur ouvert à la concurrence internationale, les hausses de rémunération doivent être liées aux gains de productivité obtenus par les entreprises, au risque sinon de porter atteinte à la compétitivité de ces dernières et, *in fine*, à l'emploi.

Afin d'éviter toute distorsion dans le fonctionnement du marché du travail interne, une coordination avec les négociations salariales des autres secteurs est également jugée nécessaire. Cette coordination s'appuie sur trois piliers<sup>32</sup>. Tout d'abord, l'ensemble des accords salariaux ont une durée déterminée et expirent à la même période de l'année. Ensuite, la détermination des salaires dans le secteur « exposé à la concurrence » (*konkurransesatt*) précède celle dans les secteurs « abrités » (*skjermet*). Enfin, pour ne pas faire perdre au secteur de la métallurgie son attractivité, les accords salariaux conclus dans les autres secteurs ne doivent pas s'écarter significativement de la norme établie dans cette branche<sup>33</sup>. La mise en œuvre de ce modèle supposait un large assentiment de la part des acteurs des négociations collectives. Pour créer et maintenir ce consensus, une autre institution prit, en 1967, la suite du groupe d'experts : le « Comité technique de calcul pour l'établissement des revenus » (*tekniske beregningsutvalg for inntektsoppgjørene* - ou « TBU »)<sup>34</sup>.

27 <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/lonn-og-inntekt/innsikt/inntektspolitikk-og-lonnsoppgjor/id573936/>

28 Ce rôle demeure (H. Jakhelln, K. F. Moen et M. B. Faret, *Labour law in Norway*, Kluwer Law International, 5<sup>e</sup> éd., 2019, pt 1668).

29 R. Bjørnstad et R. Nymoén, « Frontfagsmodellen i fortid, nåtid og framtid », *Senter for lønnsdannelse*, Rapport n°1-2015, p. 10.

30 O. Aukrust, F. Holte et G. Stolz, *Innstilling II fra Utredningsutvalget for inntektsoppgjørene 1966*, Vedlegg til St. meld. n°58 pour 1966-67.

31 « Frontfagsmodellen » signifie littéralement « modèle de première ligne ». L'appellation « théorie du cours principal » (*hovedkursteorien*) est également utilisée. O. Aukrust, qui fut directeur de la recherche à l'Office national de la statistique et dont les travaux furent à l'origine de cette théorie, évoquait quant à lui l'idée d'un « modèle norvégien » (O. Aukrust, « Inflation in the open economy: a Norwegian model », *Statistik Sentralbyrå*, n°96, 1977).

32 Voir notamment le rapport officiel *Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi*, NOU 2013 : 13, p. 43 ; Å. Cappelen, « Inntektspolitikken og Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene », *op. cit.*, p. 6.

33 R. Bjørnstad et R. Nymoén, « Frontfagsmodellen i fortid, nåtid og framtid », *op. cit.*, p. 10 ; *Lønnsdannelsen i lys av nye økonomiske utviklingstrekk*, NOU 2016 : 15, p. 14.

34 <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/lonn-og-inntekt/innsikt/inntektspolitikk-og-lonnsoppgjor/det-tekniske-beregningsutvalget-for-inntektsoppgjorene-tbu/id439434/>

Le Comité de contact (*kontaktutvalget*)<sup>35</sup> et le Comité technique (TBU)<sup>36</sup> jouent donc, depuis les années 1960, un rôle majeur dans le déroulement des négociations salariales. Ils ont permis qu'un consensus se forge autour du « modèle du sujet exposé » et des enjeux propres à chaque secteur<sup>37</sup>. C'est également au sein de ces comités que furent menées des réflexions conjointes pour l'adaptation de ce « modèle »<sup>38</sup> aux chocs subis par l'économie norvégienne et aux évolutions internes de cette dernière. Institution officielle, sans personnalité morale, le Comité de contact désigne un ensemble de réunions tripartites d'information<sup>39</sup>, regroupant représentants de l'État et des collectivités territoriales, responsables patronaux et syndicaux. Quant au TBU, son existence n'est pas davantage prévue par la loi, bien qu'elle soit perpétuellement renouvelée depuis 1967 par arrêtés royaux<sup>40</sup>. Les représentants syndicaux et patronaux en sont membres, tout comme des membres de l'administration et de l'Agence officielle pour les statistiques (*Statistisk sentralbyrå*)<sup>41</sup>.

La situation de la Suède présente plusieurs points communs avec la Norvège. Cette similitude trouve ses origines dans la pratique des négociations salariales des années 1950-1960. Sans être théorisée au sein d'un « modèle », la distinction entre les secteurs économiques en fonction de leur exposition à la concurrence internationale constitua une référence commune aux négociateurs suédois de l'époque<sup>42</sup>. Si son importance pratique diminua fortement à compter des années 1970, elle est demeurée toutefois présente dans les débats théoriques<sup>43</sup> jusqu'à ce que l'Accord industriel de 1997 la place à nouveau au cœur du système. Élément central du basculement des négociations salariales vers un nouveau modèle, cet accord ne s'est pas contenté d'instaurer de nouvelles procédures de négociation des salaires au sein de la branche de l'industrie. Il a également mis en exergue la spécificité de ce secteur économique du point de vue de son exposition à la concurrence internationale<sup>44</sup>. La révision de cet accord en 2011 explicite encore davantage l'articulation souhaitée entre le secteur de l'industrie et les secteurs non exposés à la concurrence internationale : il est souligné qu'une formation saine et durable de salaires dans le secteur de l'industrie suppose que les accords trouvés dans cette branche fixent la « norme de référence » en matière de salaire<sup>45</sup> pour les autres secteurs. En pratique, cette

35 H. Jakhelln, K. F. Moen et M. B. Faret, *Labour law in Norway*, op. cit., pt. 346.

36 Voir également L. F. Øksendal et R. Thomassen, *Modellbyggere. Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene 1967-2017*, Pax, 2017 ; ainsi que la recension critique de l'ouvrage de V. Ringstad, « Bokomtale av Thomassen og Øksendal (2017) » *Samfunnsøkonomen*, 2018-1, p. 43.

37 L. F. Øksendal et R. Thomassen, *Modellbyggere. Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene 1967-2017*, op. cit., chap. I.

38 Polysémique, la notion de modèle renvoie ici tant à une théorie économique qu'à des modalités de fonctionnement des négociations salariales.

39 H. Jakhelln, K. F. Moen et M. B. Faret, *Labour law in Norway*, op. cit., pt. 427.

40 Ces arrêtés ont une durée d'application de quatre ans.

41 NOU 2022: 4, p. 67 ; NOU 2013 : 13, p. 43.

42 Sa conceptualisation en modèle fut plus tardive et date d'un rapport établi conjointement par des représentants d'organisations syndicales et patronales en 1970 (G. Edgren, K.-O. Faxén et C.-E. Odhner, *Lönebildning och samhällsekonomi*, Rabén & Sjögren, 1970). Le modèle est désigné par l'addition des initiales de ces auteurs (« EFO-Model »).

43 Plusieurs propositions avaient été formulées, à compter des années 80, pour adapter le modèle « EFO » à la nouvelle donne économique et à l'évolution du système de relations professionnelles.

44 *Industrins Samarbetsavtal*, 18 mars 1997, A. 1.1).

45 « *Kostnadsnorm och vägledning* » ce qui, littéralement, signifie « l'orientation et la norme de coût » (*Industrins samarbetsavtal*, Del 1, p. 9).

norme opère plus précisément comme un plafond salarial que les autres branches sont invitées à ne pas dépasser. Cette volonté d'accorder un rôle pivot aux accords salariaux de l'industrie fut partagée par les organisations syndicales et patronales d'autres secteurs<sup>46</sup>. Plusieurs accords de branche se réfèrent ainsi explicitement à la « norme » salariale (*märket*) de l'industrie<sup>47</sup>. Mais un autre acteur a également joué un rôle majeur dans l'ancrage de ce nouveau modèle de négociation collective : l'Institut de médiation.

Afin de pérenniser le rôle central des accords salariaux de l'industrie, le législateur entreprit de modifier l'organe en charge de la médiation et de lui confier de nouveaux rôles<sup>48</sup>. Créé en 2000, l'Institut de médiation a ainsi une activité qui dépasse la seule médiation *stricto sensu*, à savoir l'intervention d'un tiers en cas de blocage dans les négociations<sup>49</sup>. L'une des missions de cet institut est ainsi d'œuvrer « pour une formation des salaires qui fonctionne bien » (*val fungerande lönebildning*)<sup>50</sup>, c'est-à-dire « capable de combiner sur le long terme une bonne évolution des salaires réels et une croissance durable de l'emploi grâce à une évolution des coûts qui, compte tenu de l'évolution du taux de productivité, ne dépasse pas celle des principaux pays concurrents »<sup>51</sup>. L'une des tâches de l'Institut de médiation est donc de « maintenir le consensus existant sur le marché du travail<sup>52</sup> quant au rôle joué par le secteur exposé à la concurrence<sup>53</sup> dans la fixation d'une norme salariale de référence »<sup>54</sup>. Plusieurs techniques sont mobilisées par l'Institut pour remplir cette mission. La plus spectaculaire consiste à ne pas nommer de médiateur lorsque les négociations d'une branche s'orientent vers un dépassement de la norme salariale fixée par le secteur industriel<sup>55</sup>. Mais le rôle de l'Institut se déploie également plus en amont. Initialement,

46 A. Westregård et J. Milton, *Recent Trends in collective bargaining structures in the Swedish model*, Paper presented at 11th ILERA European Regional Congress, Milan, 2016, p. 5.

47 Medlingstinstitut, *Lönebildning och jämställdhet*, 2015, p. 64.

48 R. Fahlbeck, « Open heart surgery: reform of labour mediation regime in Sweden », *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 16, n°4, 2000, p. 409 ; N. Elvander, « The new Swedish regime for collective bargaining and conflict resolution: a comparative perspective », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 16, n°2, 2000, p. 197.

49 Cette définition au sens strict est celle retenue par le Code du travail français qui envisage la médiation comme une procédure de règlement amiable d'un conflit collectif (art. L. 2523-1 à L. 2325-10 du Code du travail).

50 Art. 46 de la loi sur la co-détermination sur les lieux de travail (§ 46 *Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet*). Voir également le décret fixant instructions au Medlingstinstitut (SFS 2007:912, § 1).

51 Une formation des salaires fonctionne également bien lorsqu'elle réduit autant que possible les conflits de travail générateurs de coûts (Proposition 1999/ 2000 : 32, p. 21).

52 Ce modèle est cependant l'objet d'innombrables débats (T. Öberg, « Det handlar inte om utan hur en norm ka formas », *op. cit.*, p. 173). Il est notamment accusé de freiner les nécessaires ajustements entre secteurs économiques, mais aussi d'être un facteur d'exclusion et de fixation non optimum des salaires, y compris dans le secteur de l'industrie (N. Karlson et H. Lindberg, « En ny svensk modell : vägval på arbetsmarknaden: sönnerfall, omreglering, avreglering eller modernisering? », *op. cit.*, p. 137).

53 L'assimilation du « secteur exposé à la concurrence » à la seule industrie est parfois jugée trop étroite (J.-P. Ducker, « Ett arbetsgivarperspektiv på medling », in A.-M. Egerö et B. Nyström (dir.), *Hundra år av medling i Sverige: jubileumsskrift : historik, analys och framtidsvisioner*, *op. cit.*, p. 198).

54 Proposition 1999/2000 : 32, p. 46 ; SFS 2007:912 ; § 2.3.

55 Voir le rapport annuel 2021 de l'Institut (*Avtalsrörelsen och lönebildningen*, Medlingsinstitut, årsrapportet 2021, p. 25). Cette règle fait toutefois l'objet de nombreuses critiques. En particulier,

il a œuvré à ce que soit « améliorée la discipline des négociations » via l'adoption d'un « calendrier plus serré » et une « présentation plus claire des demandes »<sup>56</sup>. Ce nouveau cadre fixé, l'Institut veille surtout à présent à organiser la consultation des parties sur le contexte socio-économique des négociations et à attirer leur attention sur les éventuelles difficultés pouvant surgir dans la formation des salaires<sup>57</sup>. À cette fin, l'Institut engage parfois des discussions précoces avec les parties<sup>58</sup>, voire endosse un rôle proche de celui de consultant auprès des groupes de travail créés dans certaines branches<sup>59</sup>.

Ces discussions et organisations de réunions, qui s'apparentent à une forme de « médiation douce » (*mjuk form av medling*)<sup>60</sup>, ont pour objectif d'assurer une compréhension commune des enjeux socio-économiques des négociations salariales. Comme en Norvège, une autre activité est mobilisée à cette fin : il s'agit de la construction des données et expertises sur lesquelles s'appuieront les négociateurs de branche.

## II - L'INFORMATION DES PARTIES

En Norvège, le TBU a pour mission, « en ce qui concerne le règlement des revenus, de présenter la meilleure base de données possible et de la présenter de manière à éviter autant que possible les désaccords entre les parties »<sup>61</sup>. Outre les données sur l'évolution des salaires et la répartition entre les différents groupes de travailleurs (genre, niveau de formation, type de contrat de travail, catégorie socioprofessionnelle, secteur économique), le TBU fournit des analyses sur l'évolution du marché du travail et de la productivité des entreprises, sur la situation économique en Norvège et chez ses principaux partenaires commerciaux, ainsi que des informations relatives à l'évolution des prix et la répartition des revenus entre le travail et le capital<sup>62</sup>.

---

l'absence d'intervention des médiateurs peut être dommageable au bon fonctionnement d'une branche (B. Nyström, « Medling och lagstiftaren - mycket skrik för lite ull? », in A.-M. Egerö et B. Nyström (dir.), *Hundra år av medling i Sverige: jubileumsskrift: historik, analys och framtidsvisioner*, op. cit., p. 50 ; *Id.*, « Ett nytt Medlingsinstitut - förslag och genomförande i teori och praktik », *Röster om lönebildning och medling*, op. cit., p. 33). En pratique, des dépassements de la norme salariale industrielle peuvent d'ailleurs toujours se produire, notamment en cas de crise comme en 2008.

56 J.-P. Ducker, « Ett arbetsgivarperspektiv på medling », op. cit., p. 187.

57 SFS 2007:912 ; § 2.2. Le texte précise que, pour cette activité d'information et de conseil, l'Institut de médiation prend appui sur les travaux de l'Institut national de recherche économique (*Konjunkturinstitutet*).

58 N. Elvander, « Medling - den senare utvecklingen », in A.-M. Egerö et B. Nyström (dir.), *Hundra år av medling i Sverige: jubileumsskrift: historik, analys och framtidsvisioner*, op. cit., p. 122.

59 J.-P. Ducker, « Ett arbetsgivarperspektiv på medling », op. cit., p. 189.

60 *Ibid.*

61 Cet énoncé, qui figure dans chaque arrêté royal (*kongelig resolusjon*) fixant la mission du TBU, est rappelé en introduction de tous les rapports du TBU (voir en dernier lieu, *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2023*, NOU 2023 : 12). Rappelons que le TBU n'a pas d'existence pérenne, mais voit sa mission régulièrement renouvelée.

62 Le TBU fournit deux rapports annuels. L'un est publié en juin, « après le règlement des salaires » (*Etter inntektsoppgjørene*), et donne un éclairage sur l'issue des négociations salariales. L'autre, intitulé « base pour le règlement des salaires » (*Grunnlaget for inntektsoppgjørene*) est publié en février-mars, soit avant les négociations salariales (pour une consultation de ces rapports, voir : <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/lonn-og-inntekt/innsikt/inntektspolitikk-og-lonnsoppgjor/det-tekniske-beregningsutvalget-for-inntektsoppgjorene-tbu/rapporter-fra-det-tekniske-beregningsutvalget-for/id450757/>). Particulièrement fourni, ce rapport d'avant-formation



Cette activité de production et diffusion de données a, en pratique, une incidence majeure sur le déroulement des négociations salariales<sup>63</sup>. La principale organisation syndicale norvégienne, *Landsorganisasjonen i Norge*, constate ainsi que « les négociations tendent à se dérouler plus harmonieusement lorsque les désaccords inutiles sur les chiffres et la compréhension de la réalité ont été résolus à l'avance ». C'est pourquoi « le rôle pratique de la TBU est de rassembler les partenaires sociaux sur une base de données commune et une compréhension aussi commune que possible de la situation de l'économie et du marché du travail norvégiens, afin de servir de base aux négociations salariales »<sup>64</sup>.

En Suède, la gestion des statistiques officielles salariales est également du ressort de l'Institut de médiation depuis 2000. Dans les années 1990, l'activité de groupes d'experts et commissions nationales<sup>65</sup> avait montré à quel point la qualité de l'information servant de base aux négociations salariales était un facteur clef de réussite de celles-ci<sup>66</sup>. S'appuyant sur cette expérience, le législateur confia à l'Institut de médiation la mission de fournir « conseils et informations » (*råd och upplysningar*) aux partenaires sociaux<sup>67</sup>. Comme l'exposait le gouvernement au soutien de son projet de loi<sup>68</sup>, « une base factuelle de qualité provenant d'un organisme indépendant permet aux parties (...) de partir plus facilement d'une image similaire de la réalité [et] favorise un processus de négociation constructif »<sup>69</sup>. L'Institut publie par conséquent un rapport mensuel et un rapport annuel regroupant différentes statistiques salariales<sup>70</sup>, mais aussi un rapport annuel analysant l'évolution des salaires, des négociations collectives et de la législation du marché du travail en Suède et à l'étranger<sup>71</sup>.

Ces activités d'information et de conseil ont fait l'objet, au fil des années, de certaines adaptations. Aujourd'hui, tant le TBU norvégien que l'Institut de médiation suédois fournissent ainsi des indicateurs sur l'égalité salariale entre femmes et hommes<sup>72</sup>. D'importantes critiques ont également été formulées. Au-delà de la question attendue du

---

des salaires comportait 260 pages pour l'année 2023. Certaines d'entre elles étaient consacrées au rappel des traits caractéristiques du modèle norvégien de formation des salaires.

- 63 H. Jakhelln, K. F. Moen et M. B. Faret, *Labour law in Norway*, op. cit., pt. 1668 ; L. F. Øksendal et R. Thomassen, *Modellbyggere. Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene 1967-2017*, op. cit. Voir également le compte-rendu de la journée anniversaire du TBU : B. Kvam, « TBU at 50: Wage formation - the Norwegian model's unique attribute », octobre 2017 : <http://www.nordiclaborjournal.org/nyheter/news-2017/article.2017-10-05.42.65943522>
- 64 <https://www.lo.no/hva-vi-mener/lo-advokatene/nyheter-fra-lo-advokatene/tbu-en-viktig-brikke-i-lonnsoppgjorene/>
- 65 Outre les travaux du groupe de conciliateurs, dirigé au début des années 1990 par R. Rehnberg puis par L. G. Albåge et R. Larson, une commission avait été nommée en 1997. Dirigée par I. Carlsson et S. Öberg, elle avait notamment préconisé la création d'un institut d'analyse économique (*Utredningens slutbetänkande Medling och lönebildning*, SOU 1998:141).
- 66 S. Öberg et T. Öberg, « Det handlar inte om utan hur en norm ka formas », op. cit., p. 13.
- 67 Cette règle est codifiée à l'art. 47 de la loi sur la codétermination sur les lieux de travail (LAG 1976:580, § 47).
- 68 *Lönebildning för full sysselsättning*, Proposition 1999/2000, 32, p. 57.
- 69 Proposition 1999/2000:32, p. 65
- 70 SFS 2007:912, § 5. 1 et § 5. 2. Pour le rapport annuel, voir <https://www.mi.se/alla-vara-arsrapporter/>
- 71 SFS 2007:912, § 5. 3. Voir <https://www.mi.se/alla-vara-loneskillnadsrapporter/>
- 72 L'Institut de médiation suédois publie ainsi annuellement un rapport spécial sur l'égalité salariale entre femmes et hommes.

choix des indicateurs et des modalités de calcul<sup>73</sup>, la difficulté majeure concerne l'équilibre que doivent maintenir ces institutions entre aide aux partenaires sociaux et respect de l'autonomie de ces derniers. En Suède, le législateur avait certes pris la précaution de préciser que la mission de l'Institut ne consiste pas à établir une recommandation en matière d'évolution des salaires, mais plutôt à créer les conditions optimales d'un « large débat sur la formation des salaires, faute de quoi les résultats des négociations salariales risquent de ne pas être perçus comme légitimes, tant au niveau central qu'au niveau local »<sup>74</sup>. Il ressort cependant des témoignages des acteurs, tant syndicaux<sup>75</sup> que patronaux<sup>76</sup>, que les analyses prospectives de l'Institut ont pu être perçues comme vectrices d'une trop grande atteinte à la liberté des partenaires sociaux. Ces critiques révèlent les questionnements posés par la fourniture de données visant à permettre à la négociation salariale de « bien fonctionner ». Mais elles démontrent aussi l'importance pratique de cette mission, l'Institut de médiation opérant comme une « banque de données » où les parties peuvent trouver presque toutes les informations utiles à la formation des salaires<sup>77</sup>.

## Conclusion : quels enseignements pour le droit français ?

La présentation des cas norvégiens et suédois fait ressortir, par contraste, quatre traits distinctifs de la situation française.

Tout d'abord, l'enjeu de l'information des parties reste essentiellement perçu, en France, comme un problème d'asymétrie entre les parties pouvant être résolu par la notion juridique de « loyauté » de la négociation collective<sup>78</sup>.

Ensuite, il apparaît qu'il n'y a guère de consensus entre les acteurs concernant les caractéristiques de l'économie française, les finalités respectives du minimum légal et des minimas conventionnels ou les spécificités des différents secteurs économiques.

Par ailleurs, s'il existe une marque salariale servant de référence aux négociations de branche, elle n'est pas à trouver dans la grille de salaires d'un secteur professionnel donné, mais dans le salaire minimum légal<sup>79</sup>.

Enfin, bien que le droit français soit doté, à travers le mécanisme des commissions mixtes paritaires, d'institutions visant à résoudre les situations de blocage dans les négociations, il ne dispose pas d'outils facilitant en amont le bon déroulé de ceux-ci.

---

73 À titre d'illustration, un représentant des salariés regrettait que les analyses de l'Institut de médiation suédois ne tiennent pas suffisamment compte de la question de la répartition des gains de productivité entre les détenteurs du capital et les salariés (E. Olauson, « Medling ur ett arbetstagarperspektiv », in A.-M. Egerö et B. Nyström (dir.), *Hundra år av medling i Sverige: jubileumsskrift : historik, analys och framtidsvisioner*, op. cit., p. 207).

74 Proposition 1999/2000:32, p. 65.

75 E. Olauson, « Medling ur ett arbetstagarperspektiv », op. cit., p. 210.

76 J.-P. Ducker, « Ett arbetsgivarperspektiv på medling », op. cit., p. 196.

77 A. Åkerberg, *Arvid En förbisedd synlig hand? : Medlingsinstitutets roll på den svenska arbetsmarknaden*, Stockholm University, Faculty of Social Sciences, Department of Political Science, 2023, p. 38.

78 N. Moizard, « L'adoption audacieuse de la directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne », op. cit., p. 9.

79 N. Delahaie et C. Vincent, « The SMIC as a driver for collective bargaining », in I. Dingeldey, D. Grimshaw et T. Schulten (ed.), *Minimum wages regimes*, op. cit., p. 162.

À cet égard, les cas norvégiens et suédois pourraient servir de source d'inspiration<sup>80</sup> pour déterminer le rôle précis du futur Haut Conseil sur les Rémunérations<sup>81</sup>. Ce dernier pourrait être un lieu de réflexion permettant de clarifier les finalités respectives du minimum légal et des minimas de branche. Il pourrait également servir d'appui à la négociation collective en mettant en exergue les caractéristiques des différents secteurs. La présentation du degré d'exposition à la concurrence, de l'ampleur estimée du travail dissimulé ou encore de la distribution des salaires dans la branche, pourrait aussi faire l'objet de ses travaux, afin de renforcer l'information des parties à la négociation salariale.

Une difficulté majeure consiste à savoir si la création d'une telle institution serait pertinente dans le contexte français. Assurément tant la création du Comité de contact et du TBU norvégien, que celle de l'Institut de médiation suédois, se sont effectuées dans un contexte de crise de la négociation collective, et alors qu'un consensus tendait à se dégager quant aux caractéristiques de l'économie nationale et aux enjeux des négociations collectives. Ces conditions sont-elles un préalable nécessaire à la mise en place d'organismes similaires en France ou ceux-ci pourraient-ils contribuer dès à présent à rendre plus « constructives, utiles et éclairées » les négociations en vue de la fixation des salaires ? Il appartiendra aux acteurs d'y répondre dans le cadre de la transposition de la directive n°2022/2041.

80 Voir également pour l'Allemagne, les rapports produits par la « commission salaire minimum » (*Mindestlohnkommission*) : [https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Bericht2020.html?nn=9d2\\_a1cc2-242e-4f0a-a470-3d0efb55a5f7](https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Bericht2020.html?nn=9d2_a1cc2-242e-4f0a-a470-3d0efb55a5f7)

81 Des propositions peuvent être également trouvées dans le rapport 2023 du groupe d'experts sur le SMIC (*Rapport 2023 du groupe d'experts sur le SMIC*, 28 novembre 2023). Cet organisme, qui a été créé par l'art. 24 de la loi n°2008-1258 du 3 décembre 2008 (JOFR 4 décembre 2008) et dont le mode de fonctionnement a été fixé par le décret n°2009-552 du 19 mai 2009 (JOFR 20 mai 2020) n'a certes pas pour mission d'éclairer la négociation sectorielle salariale mais, selon l'exposé des motifs de la loi, de permettre une évolution du salaire minimum légal qui soit « davantage en phase avec les conditions économiques et le rythme des négociations salariales [tout en] assurant une juste rétribution du travail ». Son dernier rapport comprend cependant plusieurs suggestions sur les contours du futur Haut Conseil sur les Rémunérations (*Rapport 2023 du groupe d'experts sur le SMIC, op. cit.*, p. 20 ; *Annexe contribution CFDT*, p. 8 *Annexe contribution CGT*, p. 2 ; *Annexe contribution Force Ouvrière*, p. 8 ; *Annexe contribution CFTC*, p. 4 ; *Annexe contribution MEDEF*, p. 4 ; *Annexe contribution U2P*, p. 2).

## BENJAMIN DABOSVILLE

Maître de conférences HDR, UMR DRES 7354, Institut du travail, Université de Strasbourg.

**Thèmes de recherche :** Droit du travail comparé, dialogue social, liberté d'expression du travailleur.

### Publications :

~ B. Dabosville, « Le salaire minimum en Allemagne », in J. Porta (dir.), *Un salaire minimum pour l'Europe*, Dalloz Actes, 2023, p. 139.

~ B. Dabosville (dir.), *Comment juger en matière de rémunération ? Approche comparative franco-allemande*, L'Harmattan, 2022, 245 p.



Les manuscrits soumis pour publication dans la *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1<sup>er</sup> février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1<sup>er</sup> juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1<sup>er</sup> février** (pour le premier numéro) et avant le **1<sup>er</sup> septembre** (pour le troisième numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



#### CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Marie-Cécile CLÉMENT

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - 33608 PESSAC cedex FRANCE

[marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr](mailto:marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr)

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

# RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

## ENVOI ET SÉLECTION DES MANUSCRITS

### REMISE DES MANUSCRITS

Les propositions doivent être envoyées par courriel : [revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

**Les textes devront comporter (notes de bas de pages et espaces compris) :**

- **40 000 caractères maximum** - pour les « Études » (n°1) et « Dossier Thématique » (n°3) ;
- **25 000 caractères** - pour la « Jurisprudence Sociale Comparée » et la « Jurisprudence Sociale Internationale » (n°2) ;
- **15 000 caractères** - pour les « Actualités Juridiques Internationales » (n°1 et n°3), « Actualités des organisations internationales » (n°2) et « Chroniques bibliographiques » (n°2).

**Tous les manuscrits doivent :**

- avoir un titre ;
- préciser le rattachement institutionnel de l'auteur, ses adresses postale et électronique.

**Tous les manuscrits (sauf les actualités et chroniques bibliographiques) doivent également être accompagnés des éléments suivants :**

- Un résumé d'environ 500 caractères en français et en anglais, ainsi que des mots-clés dans chaque langue (environ 5) permettant d'identifier le contenu de l'article.
- Les champs de recherche de l'auteur.
- Deux références bibliographiques de l'auteur (au choix).
- Les Actualités Juridiques Internationales doivent impérativement se concentrer sur un unique sujet, constituée d'une vingtaine de chroniques nationales et institutionnelles.

### POLITIQUE D'ÉVALUATION : ÉVALUATION EN DOUBLE AVEUGLE

Les textes soumis à la Revue font l'objet d'une double évaluation aveugle menée par des experts indépendants.

- Dans un premier temps, les propositions d'articles sont évaluées par le Comité éditorial qui juge de la recevabilité du manuscrit.
- En cas d'acceptation, le manuscrit est soumis à l'évaluation de deux évaluateurs externes.
- Lors du retour d'évaluation, des recommandations de modifications, mineures ou majeures, peuvent être formulées à l'auteur.
- **Toutes les demandes de modifications majeures impliquent une deuxième ronde d'évaluation par les pairs.**
- Sur la base des évaluations, le Comité éditorial de la Revue prend la décision de publier ou non les manuscrits soumis.

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs.

Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en Chef et des membres du Comité éditorial, et soumise à la validation de l'auteur.

# LISTE DES ABRÉVIATIONS

(ÉDITEURS, REVUES, OUVRAGES)

AuR = Arbeit und Recht (Germany)  
AJLL = Australian Journal of Labour Law (Australia)  
AJP/PJA = Aktuelle juristische Praxis - Pratique juridique Actuelle (Suisse)  
BCLR = Bulletin of Comparative Labour Relations (Belgium)  
CLELJ = Canadian Labour & Employment Law Journal (Canada)  
CLLPJ = Comparative Labor Law & Policy Journal (United States)  
DRL = Derecho de las Relaciones Laborales (Spain)  
DLM = Diritti Lavori Mercati (Italy)  
E&E = Employees & Employers: Labour Law & Social Security Review (Slovenia)  
EuZA = Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (Germany)  
ELLJ = European Labour Law Journal (Belgium)  
DLRI = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)  
ILJ = Industrial Law Journal (UK)  
IJCLLIR = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)  
ILR = International Labour Review (ILO)  
JLR = Japan Labor Review (Japan)  
JCP = Juris-Classeur Périodique (France)  
LD = Lavoro e Diritto (Italy)  
RIT = Revue Internationale de Travail  
PMJK = Pécsi Munkajogi Közlemények (Pecs Labour Law Journal) (Hungary)  
RL = Relaciones Laborales (Spain)  
RDS = Revista de Derecho Social (Spain)  
RDCTSS = Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale (France)  
RDT = Revue de Droit du Travail (France)  
RGL = Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale (Italy)  
TL = Temas Laborales (Spain)  
ZIAS = Zeitschrift für ausländisches und Internationales Arbeits und Sozialrecht (Germany)

# ABONNEMENTS ET TARIFS

## SUBSCRIPTIONS AND RATES

## SUSCRIPCIONES Y PRECIOS

### TARIFS 2024

REVUE DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350  
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC  
UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément  
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX  
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex  
FRANCE

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)  
1 NUMÉRO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

Email : [revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	<b>Revue papier</b> / Print Journal / Revista Impresa (3 numéros en français / 3 issues in french / 3 números en francés)	105 €
	<b>Revue électronique</b> / E-journal/ Revista Electrónica (1 numéro en anglais / 1 issue in english / 1 número en inglés)	70 €
	<b>Pack Revues papier et électronique</b> / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 numéros en français & 1 numéro en anglais / 3 issues in french & 1 in english / 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	<b>Revue Papier</b> / Print Journal / Revista Impresa	40 €
	<b>Revue électronique</b> / E-Journal / Revista Electrónica	70 €
	<b>Article</b> / Journal article / Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	2,10% France / 1,05% Outre-mer & Corse / 0% UE & hors UE	

### MODE DE RÈGLEMENT / MODE DE PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA

(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito) <http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue/abonnement>

BON DE COMMANDE / PURCHASE ORDER / ORDEN DE COMPRA

à / to / a : [revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

NB : Le paiement en ligne est à privilégier. En cas de difficulté, veuillez nous contacter à  
Online payment is preferred. If you have any difficulty, please contact us at  
El pago en linea se prefiere. Si tiene alguna dificultad, contáctenos a

[revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

Achévé d'imprimer en mars 2024  
sur les presses de l'imprimerie Aquiprint  
Dépôt légal 1<sup>er</sup> trimestre 2024  
Imprimé en France



REVUE

2024/1

DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée quatre fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALLJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

**Marie-Cécile CLÉMENT**

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux  
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

E-mail : [marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr](mailto:marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr)

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr>

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis avant publication.

NUMÉRO PRÉCÉDENT

2023/4

STUDIES

WITH THE CONTRIBUTIONS OF :  
BÉNÉDICTE LAVAUD-LEGENDRE, MATTHIEU CHABANNES,  
VALÉRIE KÜHN.

THEMATIC CHAPTER

THE SOCIAL QUESTION IN THE TEST OF THE ENVIRONMENT  
(COORDINATED BY JÉRÔME PORTA)

WITH THE CONTRIBUTIONS OF:  
SÉBASTIEN PARENT, VLADIMIR TOBÓN PERILLA.

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

THE INTERFERENCE OF THE JUDGE IN THE MANAGEMENT OF  
THE COMPANY  
(COORDINATED BY GILLES AUZERO AND ALLISON FIORENTINO)

WITH THE CONTRIBUTIONS OF :  
MATTHEW W. FINKIN, SIMONE PIETRO EMILIANI, MELDA SUR,  
BENJAMIN DABOSVILLE.

INTERNATIONAL LABOUR CASE LAW

WITH THE CONTRIBUTIONS OF :  
HUGO BARRETTO GHIONE, JULIETA LOBATO, MARÍA GORROCHATEGUI  
POLO.

COMPARATIVE LABOUR LAW LITERATURE

WITH THE CONTRIBUTION OF :  
G. CENTAMORE AND C. LOPES SCODRO.

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

AFRICA: ISRAEL / SOUTH AFRICA - AMERICA: BRAZIL / USA  
ASIA-OCEANIA: AUSTRALIA / SOUTH KOREA - EUROPE: CZECH REPUBLIC /  
GERMANY / HUNGARY / IRELAND / ITALY / REPUBLIC OF SERBIA / SLOVENIA /  
SWEDEN / THE NETHERLANDS / UNITED KINGDOM - INTERNATIONAL  
ORGANIZATION: UNITED NATIONS ORGANIZATION

À PARAÎTRE

2024/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

Thème : La démission  
Coordination par GILLES AUZERO ET ALLISON FIORENTINO

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

ACTUALITÉS DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

LITTÉRATURE DE DROIT COMPARÉ

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

REVUE

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU  
TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

4 numéros par an  
~3 éditions papier (en français)  
~1 édition électronique (en anglais)

2024/1

Etudes  
Actualités Juridiques Internationales

2024/2

Jurisprudence Sociale Comparée  
Jurisprudence Sociale Internationale  
Actualités des organisations  
internationales  
Littérature de droit comparé  
Chronique bibliographique

2024/3

Dossier thématique  
Actualités Juridiques Internationales

2024/4

Studies  
Thematic Chapter  
Comparative Labour Case Law  
International Legal News

Pour plus d'informations

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

Contact

[revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)



COMPTRASEC | Centre de  
droit comparé du travail / université  
et de la sécurité sociale de BORDEAUX

40 euros  
ISSN 2117-4350