

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).