2013

CAHIER ÉCONOMIQUE

Le dialogue social au Luxembourg: Actualités et perspectives

Actes du colloque organisé par l'Observatoire de la compétitivité,
Ministère de l'Économie et du Commerce extérieur
le 10 février 2011, Luxembourg, Abbaye de Neumünster

50 ans | STATEC
Institut national de la statistique
et des études économiques

115

SAVOIR
POUR AGIR

cahier_eco_115_impressum_def.indd 1 26.04.13 11:23

Responsable de la publication
Dr Serge Allegrezza

Auteurs
Serge Allegrezza (STATEC), Franz Clement (CEPS/INSTEAD), Patrick Thill et Adrien Thomas (CEPS/INSTEAD), Claude Wey (CRRC), Frédéric Rey (LISE-CNRS, CNAM), Carole Blond-Hanten et Roland Maas (CEPS/INSTEAD), Monique Borsenberger et Paul Dickes (CEPS/INSTEAD), Achim Seifert (Université d'Iéna)

Statec
Institut national de la statistique
et des études économiques

Centre Administratif Pierre Werner
13, rue Erasme
L-1468 Luxembourg-Kirchberg

Téléphone	247-84219
Fax	46 42 89
E-mail	info@statec.etat.lu
Internet	www.statec.lu

Avril 2013
ISBN 978-2-87988-115-7

La reproduction totale ou partielle du présent bulletin est autorisée
à condition d'en citer la source.

Conception: Interpub', Luxembourg
Impression: Imprimerie Centrale, Luxembourg

cahier_eco_115_impressum_def.indd 2 26.04.13 11:23

Sommaire

Actes du colloque sur le dialogue social

Le dialogue social, un antidote à la société de défiance, *Serge Allegrezza (STATEC)* **7**
Dialogue social, démocratie et croissance 7
Le danger de la société de défiance 9
Conclusions 11

Le Comité de coordination tripartite : l'évolution d'une institution majeure du modèle luxembourgeois de dialogue social, *Franz Clément (CEPS/Instead)* **13**
Introduction 13
1. La naissance de l'institution 13
2. L'évolution légale 14
3. Une existence prorogée et confirmée 15
4. Quelques soucis pour l'approche tripartite 16
5. L'évolution après la crise 17
6. Synthèse 18
7. Le bilan 18
8. Et demain? 19
Bibliographie 20

Changes in collective bargaining and economic development in Luxembourg, *Patrick Thill et Adrien Thomas (CEPS/Instead)* **21**
Introduction 21
1. Industrial relations in Luxembourg : uses of social concertation 21
2. National-level collective bargaining in the face of the crisis 23
3. Realignments of interests and fragmentation of bargaining spheres 25
Conclusion 26
Bibliography 27

Le dialogue social luxembourgeois vu de l'extérieur **29**
Introduction, ***Claude Wey (CRRC)*** **29**

Publication des actes du colloque Luxmodel, *Frédéric Rey (LISE-CNRS, CNAM)* **31**
1. Quelques propos liminaires sur l'expérience de la recherche 31
2. Le système luxembourgeois de relations professionnelles dans la comparaison internationale 32
3. Le concept de modèle 34
4. Quelques prolongements en guise de conclusion 35

La négociation collective de la formation et de l'égalité entre femmes et hommes à travers une analyse des conventions collectives de travail, *Carole Blond-Hanten et Roland Maas (CEPS/Instead)* **37**
Introduction 37
Présentation générale et méthodologie de la recherche 38
Présentation générale de la recherche 38
Méthodologie de la recherche 38
1. La politique de formation : une grande hétérogénéité dans les CCT de branche 39
1.1 La politique de formation en termes générales 39
1.2 L'accroissement des possibilités de formations 40
1.3 Les différents types de formation relevés dans les CCT 40
1.4 Formation et pratiques d'insertion et de réinsertion professionnelle 40

2. L'égalité entre femmes et hommes : une mise en œuvre faiblement consignée dans les CCT de branche 41
2.1 L'égalité de salaire 43
2.2 Le harcèlement sexuel 43
2.3 Le congé social 44
2.4 Le plan d'égalité 45
Conclusions 45
Liste des abréviations 46
Bibliographie 46
Documents 47

Articuler dialogue social et cohésion sociale au niveau européen, *Monique Borsenberger et Paul Dickes (CEPS/Instead)* **48**
Introduction 48
Définir la cohésion sociale et le dialogue social 48
Le dialogue social, un récent changement de paradigme 49
Méthode et Données 50
Résultats 52
Conclusion 57
Références 59
Annexe 1 : Liste des indices de cohésion sociale 61
Annexe 2 : Liste des 19 indicateurs macroéconomiques retenus 62
Annexe 3 : Les liens entre indices de cohésion sociale et indicateurs de dialogue social (coefficients de Spearman) 64

Comment recodifier le dialogue social au sein de l'entreprise?, *Achim Seifert (Université d'Iéna)* **65**
Introduction 65
1. Réformes de la structure 66
1.1 Création d'une partie générale au sein du livre IV du code du travail 66
1.2 Concentration du droit des institutions représentatives dans le livre IV 68
2. Réformes de fond 69
2.1 La représentation des travailleurs au niveau de l'établissement 69
2.2 La représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise 71
3. Conclusion 74

Préface

En février 2011, j'eus le plaisir d'inaugurer le colloque « Le dialogue social au Luxembourg : actualités et perspectives » au Centre culturel de rencontre « Abbaye de Neumünster ».

Organisé conjointement par l'Observatoire de la compétitivité, le Statec, le CEPS/INSTEAD et le Ministère du travail et de l'emploi, cet événement avait pour but de voir comment fonctionnait le dialogue social en général au Grand-Duché, de montrer comment il s'était développé et comment il pouvait évoluer.

Le colloque tombait alors à point nommé puisque ce fameux dialogue social, situé au cœur de ce que l'on appelle couramment le « modèle luxembourgeois » se trouvait directement mis en difficulté sous l'effet de la crise économique et financière. Le fameux Comité de coordination tripartite ne parvenait plus à nouer de réels liens entre ses membres potentiels et le Conseil économique et social connaissait de grosses difficultés de fonctionnement.

Deux années plus tard, alors pourtant que la crise s'est clairement aggravée, des signes apparaissent démontrant que le modèle luxembourgeois retrouve tout doucement le chemin du dialogue. Je vois 3 événements encourageants allant en ce sens.

Ainsi, le 1er février 2013, le Conseil de gouvernement a marqué son accord sur un projet de loi visant à pouvoir modifier la composition du Conseil économique et social afin d'ouvrir les mandats de ses membres à des ressortissants n'étant pas de nationalité luxembourgeoise, ceci afin de tenir compte de l'évolution de la part de la population non-luxembourgeoise dans notre pays. Ce changement se reflète également au niveau de la population active salariale, au niveau de l'entreprenariat et des organisations socioprofessionnelles.

Le 6 février 2013, le Conseil de gouvernement a marqué cette fois son accord sur un projet de loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises. Ce projet vise notamment à placer la délégation du personnel au centre du dialogue social en l'élevant au rang de véritable représentant des salariés et d'interlocuteur de l'employeur dans l'entreprise. Le projet de loi prévoit ensuite que les délégués qui sont élus pour la première fois bénéficient de formations supplémentaires. La protection du délégué est renforcée, notamment en cas de faute grave, par une meilleure préservation de ses droits. Le droit de chaque délégation de recourir sous certaines conditions à des conseillers externes est également renforcé. Les attributions du délégué à la sécurité sont élargies au volet santé qui est intimement lié à l'aspect de la santé au travail. Les droits d'information et de consultation des délégués sur la vie de l'entreprise sont étendus à des domaines supplémentaires.

Enfin, le 20 février 2013, à l'issue d'une réunion du Comité permanent du travail et de l'emploi, il semble bien que les partenaires classiques de la tripartite que sont les syndicats, les organisations patronales et le gouvernement se soient entendus pour relancer la tripartite que l'on disait pourtant moribonde depuis longtemps.

Il s'agit-là à mon sens de signes particulièrement encourageants au regard de la crise économique que le Luxembourg et l'Union européenne en général connaissent. Il reste bien sûr à des concrétisations à se mettre en place. Je formule le vœu que ces avancées qui se sont manifestées sur tout le mois de février 2013 puissent ultérieurement conduire à un nouveau dynamisme du dialogue social dans notre pays et conduire aussi à de nouvelles analyses sur l'évolution de notre modèle luxembourgeois de dialogue social.

Que soient enfin ici remerciés toutes celles et ceux qui ont apporté dans les pages qui suivent une importante contribution aux travaux de recherche sur le domaine.

Nicolas SCHMIT,
Ministre du travail, de l'emploi et
de l'immigration

Le dialogue social, un antidote à la société de défiance

par **Dr Serge ALLEGREZZA**, Directeur du STATEC, Président du Conseil économique et social (2009-2011)

Ce n'est pas un hasard que ce soit l'Observatoire de la compétitivité (Ministère de l'économie et du commerce extérieur) qui ait convié à un colloque sur l'état du partenariat social. En effet, l'*Observatoire*, de par sa mission fondatrice, pose comme hypothèse de départ que le modèle social n'est pas antinomique avec la position concurrentielle des entreprises et de l'économie luxembourgeoise : compétitivité et cohésion sociale pouvant très bien aller de pair. Le colloque qui s'est tenu le 10 février 2011 aura permis d'amorcer une réflexion avec des chercheurs, des représentants ministériels, des universitaires, mais aussi avec des acteurs du terrain impliqués dans le dialogue social.

L'échec des accords tripartites est encore dans toutes les mémoires. Les accords bilatéraux entre le gouvernement et les syndicats en octobre 2010 et entre le gouvernement et le patronat en décembre 2010, puis les conciliabules après la réunion tripartite de septembre 2011, n'ont pas permis de relancer les négociations tripartites. L'atmosphère de « guerre froide » dans différentes instances du dialogue social national, comme au Conseil économique et social, ont pesé sur la reprise des discussions, malgré quelques efforts récents au comité permanent pour l'emploi.

Cet échec des négociations à trois est-il le symptôme d'un disfonctionnement passager ou les signes avant-coureurs d'une crise ouverte de la concertation sociale voire du modèle social luxembourgeois, déclenché par la « Grande Récession » qui a débuté avec la crise financière internationale de 2007 et les mutations conjuguées de la mondialisation et de l'individualisme?

La question est de taille, car dans l'historiographie nationale on a longtemps considéré, qu'après la grave crise sidérurgique des années soixante-dix, la recherche du compromis entre les partenaires sociaux avait fourni la clé du succès économique à partir des années quatre-vingt. En effet, cet accord historique, grâce à la gestion sociale de la crise, avait évité des conflits durs accompagnant la mutation vers une économie de services. Cette mutation ne s'est pas faite sans heurts. Le fonctionnement du partenariat social a été mis à rude épreuve au début des années quatre-vingt, lors de la dévaluation surprise du franc belge, et des mesures drastiques qui avaient été prises dans la foulée. Plus près de nous, après l'éclatement de la bulle de la « nouvelle économie » en 2002-2003, marquée par une baisse significative du régime de croissance et par l'assèchement des traditionnels surplus budgétaires qui avaient servi d'amortisseur social, les négociations tripartites s'étaient révélées particulièrement ardues. Cette négociation a traîné en longueur pour finalement aboutir à un accord tardif en mai 2006, alors que la reprise économique s'annonçait déjà[1].

La Grande Récession de 2008-2009, suite à la crise financière mondiale et à la crise des dettes souveraines dans la zone euro, qui ont ébranlé le secteur financier le principal moteur de la croissance du pays. La récession et la croissance économique anormalement faible qui caractérisent les cinq dernières années n'ont pas permis d'engager un accord tripartite sur la compétitivité, le budget et l'emploi. Les perspectives de croissance à long terme sont toujours aussi incertaines avec une zone euro en déshérence et un appareil de production hyper-concentré dans les activités financières fragilisées. C'est dans ce contexte qu'un sursaut collectif aurait dû se produire, comme dans les années soixante-dix, un sursaut qui aurait dû permettre de faire éclore une stratégie d'ajustement à court terme et un plan de reconquête à moyen terme.

Dialogue social, démocratie et croissance

On aurait tort d'applaudir à la disparition des institutions et des pratiques de dialogue social. En effet, les institutions jouent un rôle crucial dans l'explication de la performance économique. Cette thèse popularisée par l'historien et prix Nobel d'économie Douglas North a donné lieu à une large littérature[2] prenant en compte les facteurs « non économiques » de la croissance, jusque-là négligés comme le régime juridique, le respect de la propriété privée, la liberté du commerce, la corruption etc. Nous pensons que le dialogue social peut s'analyser comme une institution qui favorise la croissance. La littérature

[1] Un avis annuel du CES a montré en détail le processus de prise de décision et les statistiques disponibles durant cette période.
[2] A. Efendic, G. Pugh, N. Adnett, « Institutions and economic performance : a meta-regression analysis », European Journal of Political Economy, 27, (2001) 586-599.

empirique souligne l'importance des facteurs « non économiques » comme les institutions, le capital social et le processus de décision démocratique sur la performance économique et le bien-être. Elle laisse penser que le dialogue social, comme modalité particulière de la participation des citoyens à la marche des affaires, peut être également favorable à la croissance de l'économie et au niveau de vie. En effet, le régime démocratique, auquel participe le dialogue social comme approfondissement de la participation des citoyens, peut favoriser la croissance. Certains craignent l'extension de la participation démocratique. Jean-Paul Fitoussi[1] (2004) présente les deux vues. D'une part, le régime démocratique peut être considéré comme substitut à la croissance : plus de démocratie peut empiéter sur la croissance par une trop forte demande de redistribution des richesses. D'autre part, le régime démocratique peut être vu comme complémentaire à la croissance économique en raison d'une plus grande coopération entre catégories sociales et une moindre conflictualité menant à une plus grande efficacité. La démocratie, ajoute l'auteur, est une forme flexible qui s'adapte aux circonstances, sous peine de perdre les élections. « La démocratie est une forme pragmatique de gouvernement des peuples. En réduisant la volatilité des performances économiques et en maîtrisant mieux les chocs négatifs, notamment, elle évite que les évolutions économiques n'aient de conséquences irréversibles sur le destin des catégories les moins favorisées de la population. » L'auteur poursuit : « Notre système procède ainsi d'une tension entre deux principes, l'individualisme et l'inégalité d'une part ; de l'autre l'espace public et l'égalité, ce qui oblige à la recherche permanente d'un « entre-deux », d'un compromis » (p.46).

Une série d'études[2] laissent penser que les performances des différents modèles sociaux européens, selon la classification canonique que l'on doit au sociologue Esping Andersen, en termes de performance économique et sociale, mettent les modèles scandinaves et anglo-saxons à égalité, aucune configuration ne l'emportant sur l'autre. En revanche, le modèle social continental (tout comme le modèle méditerranéen) représenté par l'Allemagne, la France et les pays Benelux s'en sort moins bien, suggérant que le modèle devrait se réformer s'il veut concourir efficacement avec les autres deux modèles sociaux européens (scandinave et anglo-saxon).

Cependant, les études de ce type montrent qu'il n'y a pas une seule manière de bien faire.

Le capital social est un autre aspect qui est de plus en plus souvent pris en compte dans l'explication de la performance économique et qui est directement relié à notre problématique du dialogue social. Bien que ce soit un concept galvaudé par le succès qu'il a rencontré[3] dans l'analyse, on peut retenir deux composantes dans le capital social : la confiance qu'éprouvent les individus envers leurs semblables ainsi que la participation des individus à la vie collective via des associations, en particulier professionnelles et syndicales.

De nombreuses études précisent que le capital social exerce un impact positif sur le niveau du PIB et sur la croissance économique en passant par le canal de l'innovation qui se voit stimulée par les réseaux de coopération entre acteurs de la recherche[4]. La diminution du capital social – comme la désaffection des organisations professionnelles – pèse sur les opportunités de développement économique. Les institutions et le capital social interagissent entre eux dans l'explication de la croissance économique. En effet, selon Ahelerup et al.[5] les règles formelles du droit et leur respect d'une part et la confiance d'autre part sont substituables. Si le capital social diminue, comme cela a été constaté dans une société de plus en plus individualiste, il peut être compensé par des règles plus strictes[6].

La coopération dans la société ne va pas de soi. Jacques Généreux[7] croit déceler une « grande régression» de la société sous l'écume de la crise économique et sociale. Il classe les sociétés dans un repère formé par deux critères : le premier est l'intensité des liens intracommunautaires (solidarité et convivialité intracommunautaire versus indépendance des individus) et le deuxième est l'intensité des liens intercommunautaires (pureté de l'identité singulière à l'unité de la société). En combinant les deux critères on définit quatre pôles caractéristiques. On passerait

[1] J.P Fitoussi La démocratie et le marché, Grasset, 2004

[2] C. Mathieu et H. Sterdyniak, « Le modèle social européen et l'Europe sociale », *Revue de l'OFCE*, 2008/1 n° 104, p. 43-103

[3] S. Pontieux Le capital social, La Découverte, Repères, 2006

[4] S. Akçomak, B. ter Weel, Social capital, innovation and growth: evidence from Europe, European Economic Review 53,(2009) 544-567.

[5] Olsson O., D. Yanagizawa, European Journal of political economy 25 (2009) 1-14 " Social capital vs institutions in the growth process".

[6] M. Baliamoune-Lutz "Trust based social capital, institutions and development" in The journal of socio-economics, 40 (2011) pp 335-346.

[7] J. Généreux, La grande régression, Seuil, 2010.

d'une société de progrès humain instaurée après la 2e guerre mondiale à une société libertaire marquée par une dis-société individualiste et qui se double de préoccupations identitaires au niveau culturel. Ce basculement de la société est antinomique avec les institutions de coopération entre organisations représentants des employés, des salariés et de l'Etat.

Le dialogue social ne va pas de soi non plus. Il est une modalité de l'action collective, il dépend du contexte économique et politique. Selon Albert O. Hirschman[1] il y a trois réactions possibles face à un conflit : rester fidèle envers et contre tout (loyauté), abandonner la réaction et changer d'entreprise en votant avec leurs pieds (exit) ou prendre la parole (voice) afin de modifier l'état des choses par une action collective. Le dialogue social peut s'interpréter comme une prise de parole qui s'oppose à une stratégie de sortie ou de défection.

Le dialogue social joue un rôle dans la performance économique à un niveau désagrégé, celui de l'entreprise. Thomas Coutrot[2] propose de s'appuyer sur la tradition de la critique de l'organisation capitaliste du travail. « A la racine de courant de pensée, deux hypothèses fondatrices : le rapport salarial entre employeurs et travailleurs est antagonique ; que la forme d'organisation du travail et des entreprises résultent des luttes entre ces acteurs et compromis qui s'instaurent pour une période historique donnée » (p.4). Le grand défi de l'organisation moderne est cette tension entre la nécessaire coopération horizontale, forte et efficace, entre les acteurs au sein d'entreprise tout en respectant la contrainte d'une rentabilité maximale. Cette mobilisation de la force de travail au service de la rentabilité du capital est un processus difficile, la coopération des travailleurs, citoyens libres est somme toute mystérieuse.

François Eymard-Duvernay propose de considérer l'entreprise comme une entité politique. L'entreprise est une organisation humaine qui a besoin de cohérence faute de quoi elle s'effondre. Elle ne peut être réduite à un mécanisme de coordination et d'incitation. Elle a aussi une dimension politique, en effet, les membres de l'entreprise ont besoin de développer une appartenance, de rechercher le bien commun au-delà des conflits d'intérêts.

L'exploitation de l'enquête ECS d'Eurofound souligne le lien positif entre les conditions de travail performantes (high performance work practices) et la productivité et la satisfaction des salariés[3]. L'existence d'un lien positif entre la participation des salariés (participation au conseil d'administration, information et consultations des salariés, participation aux résultats) tend à augmenter significativement la performance de l'entreprise[4]. L'effet positif des syndicats est attesté par d'autres études dans des contextes géographiques et politiques très différents. A titre d'exemple, citons une étude chinoise réalisée dans les entreprises privées en 2006, qui montre que la participation des syndicats a un impact positif sur la productivité du travail[5].

Le danger de la société de défiance

On peut certes avancer de nombreux arguments en faveur du dialogue social, mais certains font valoir les faiblesses d'une telle approche. Ainsi, les instances du dialogue social s'apparentent à une machine à redistribuer les fruits de la « rente » à court terme en passant à côté des questions de fond comme la compétitivité. Le dialogue social semble fonctionner plus facilement en temps de haute conjoncture, lorsque la croissance permet de distribuer des recettes publiques supplémentaires sous forme de prestations ou de réductions d'impôt, compensant les perdants éventuels des restructurations. Le dialogue social est moins efficace en cas de basse conjoncture, voire de récession qui s'accompagne de restrictions budgétaires, réduisant les transferts sociaux et augmentant l'impôt, réduisant la marge de manœuvre destinée aux perdants, les personnes touchées par les réformes. Le dialogue social national serait aussi pro-cyclique.

F. Clément[6] décrit l'évolution du dialogue social au Luxembourg et la mise en place des institutions qui n'a pas arrêté de se sophistiquer et de se perfectionner au cours des années. Si ces contre-arguments sur les

[1] A. O. Hirschman Exit, voice and loyalty, Harvard University Press, 1970.

[2] T. Coutrot Critique de l'organisation du travail, La découverte,1999.

[3] Eurofound Management practices and sustainable organisational performance : an analysis of the european company survey 2009, Dublin, 2011.

[4] Centre d'analyse stratégique, Améliorer la gouvernance d'entreprise et la participation des salariés, Rapports et documents, No 27, 2010, La documentation française.

[5] Y Lu. Z. Tao, Y Wang Union effects on performance and employment relations : evidence from China, China economic review 21, 2010, pp. 202-210.

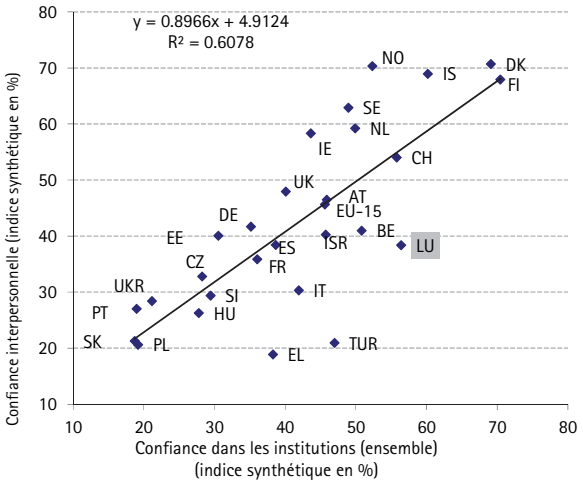
[6] F. Clément. La notion de néo-corporatisme : théories et applications au modèle luxembourgeois de relations professionnelles, CEPS_INSTEAD, Gouvernance et emploi, 2008.

avantages des instances et des pratiques du dialogue social ne peuvent pas être récusés, le danger qui guette la qualité des rapports sociaux au niveau national comme au niveau des entreprises est celui de la défiance[1] généralisée « à la française ».

Algan et Cahuc affirment que la défiance des Français est un véritable enjeu économique, social et humain qui a pour conséquence un coût exorbitant : «non seulement la défiance entrave la croissance et l'innovation, mais aussi les capacités de réformes améliorant le fonctionnement de la démocratie sociale et politique. Plus fondamentalement, cette société de défiance s'accompagne d'une moins grande aptitude au bonheur » (p.301). S'attaquant aux racines du « mal français », les deux auteurs avancent comme principale explication la faible confiance interpersonnelle dont font preuve les personnes interrogées dans le cadre de l'enquête EVS 2008 en France. Cette défiance, serait due aux institutions spécifiquement françaises, en premier lieu de l'Etat omniprésent et de corporatisme. La défiance permet de comprendre une angoisse plus importante, celle d'être victime de l'arbitraire réel ou supposé de ceux qui mènent la réforme... (p 311) ». Cette défiance implique aussi un coût humain car elle génère de l'angoisse devant les risques inhérents au processus de création-destruction qui caractérise l'économie de marché ouverte et dynamique. S'ajoute à cela que l'état d'esprit qui domine la société post-moderne presse à remettre en question la rationalité des organisations et les bienfaits de la science et des techniques, ce qui incite les citoyens à douter de la parole des experts. La défiance envers la capacité de la société à affronter et à maîtriser les risques naturels, économiques et sociaux rend la recherche de solutions collectives très difficile.

Le Luxembourg se distingue par un niveau de confiance relativement plus élevé dans les institutions que dans les concitoyens. C'est un fait remarquable que révèlent les enquêtes, car elle tend à défavoriser le recours aux organisations professionnelles, support du dialogue social et à favoriser les autorités publiques comme dispensatrices des bienfaits. Le STATEC a étudié la confiance interpersonnelle et la confiance dans les institutions et conclut : « *dans ce domaine le Luxembourg est à la traîne. L'indice synthétique de confiance sociale se situe, avec 38.4 %, en dessous de la moyenne européenne (45.6 %). C'est encore dans les pays nordiques que cet indicateur de cohésion sociale est le plus favorable : au Danemark, l'indice synthétique est de 70.7 %, en Norvège de 70.3 %, en Islande de 68.9 % et en Suède de 62.9 %. Les Pays-Bas suivent d'assez près (59.2 %). Par contre, dans les pays du Sud et de l'Est de l'Europe, la confiance sociale est le moins développée : indice synthétique de 18.8 % en Grèce et de 21.3 % en Slovaquie, par exemple* » *(voir graphique A).*

Graphique A : Confiance dans les institutions (ensemble) et confiance sociale*



Source: ESS (2001-2004) N.B.: Ensemble des institutions = hommes politiques, partis politiques, parlement, gouvernement, justice, police, santé, système éducatif. En ce qui concerne les indices synthétiques, voir l'annexe 2

* Statec tcs : http://www.statistiques.public.lu/ catalogue-publications/cahiers-economiques/2009/PDF-Cahier-109-2009.pdf

Le modèle social luxembourgeois doit affronter les défis de la globalisation mais aussi celui de l'adaptabilité de l'individu moderne comme le décrit Richard Sennett[2]. En effet, les entreprises volatiles et flexibles contaminent leur environnement politique, culturel et social. Le capitalisme impatient gouverne la vie quotidienne et réclame un type particulier d'être humain qui peut prospérer dans des conditions sociales instables et fragmentaires. Cet homme ou cette femme doit relever le défi de la gestion du temps court, le défi de l'acquisition de nouvelles connaissances et l'abandon des expériences passées et des talents.

[1] Yann Algan et P. Cahuc « Postface à la société de défiance », in P. Askenazy et D. Cohen, 16 nouvelles questions d'économie contemporaine », Albin Michel, 2010

[2] R. Sennett La culture du nouveau capitalisme, Albin Michel, 2006.

Conclusions

Ce bref aperçu de la littérature et des concepts a pour mission de rendre compte de l'importance du dialogue social comme facteur favorable à la croissance et à la performance des entreprises. Ce constat, pour lequel on peut convoquer une série d'arguments théoriques et d'études empiriques, ne va plus de soi, la pensée dominante ayant jeté quelque discrédit sur les institutions du dialogue social et les pratiques de concertation sociale organisée. La « panne du dialogue social », pourrait très bien être un temps mort sans gravité permettant une réflexion sur les modalités d'un nouveau système, mieux adapté à une société multiculturelle ouverte à la globalisation.

Cette panne peut également être le signe annonciateur d'un changement de régime menant vers des rapports sociaux plus conflictuels, voire à une société de défiance, à la « française », source de nombreux blocages.

Que faire?

Il faut d'abord agir à un niveau de la confiance inter-individuelle et institutionnel. L'Etat a un rôle particulièrement important à jouer : en exposant une vision à long terme, en favorisant l'invention et l'expérimentation de nouvelles voies en droit social, en droit du travail et garantissant les effets des accords que les partenaires sociaux pourront mettre en place.

Il faut aussi revoir les institutions du dialogue social, assurer leur coordination et leur spécialisation. Les institutions en question sont le CES, le comité permanent pour l'emploi, le comité de coordination tripartite, les chambres professionnelles et les fédérations professionnelles et syndicales ... sans oublier le Conseil supérieur du développement durable et les associations non gouvernementales. C'est le rôle du gouvernement, de la Chambre des Députés, que de remettre de l'ordre dans le système après avoir multiplié les enceintes et les groupes de travail ad hoc, il faudrait œuvrer pour plus de cohérence et de parcimonie des moyens. Ainsi le CES pourra très bien être l'antichambre de négociations tripartites, outillé pour réunir les données, poser les problèmes, s'entendre sur les données de base ou documenter les problèmes qui empêchent la prise de décision et cerner les champs de compromis qui feraient l'objet de réunion tripartites plus resserrées, préparées, balisées, ... D'autres peuvent imaginer une structure, on peut imaginer d'autres arrangements institutionnels (fusion du CES et du CSDD, chargé de questions long terme). Ensuite, il faut aussi promouvoir la négociation collective dans toutes les branches (cf. données Statec et Ceps).

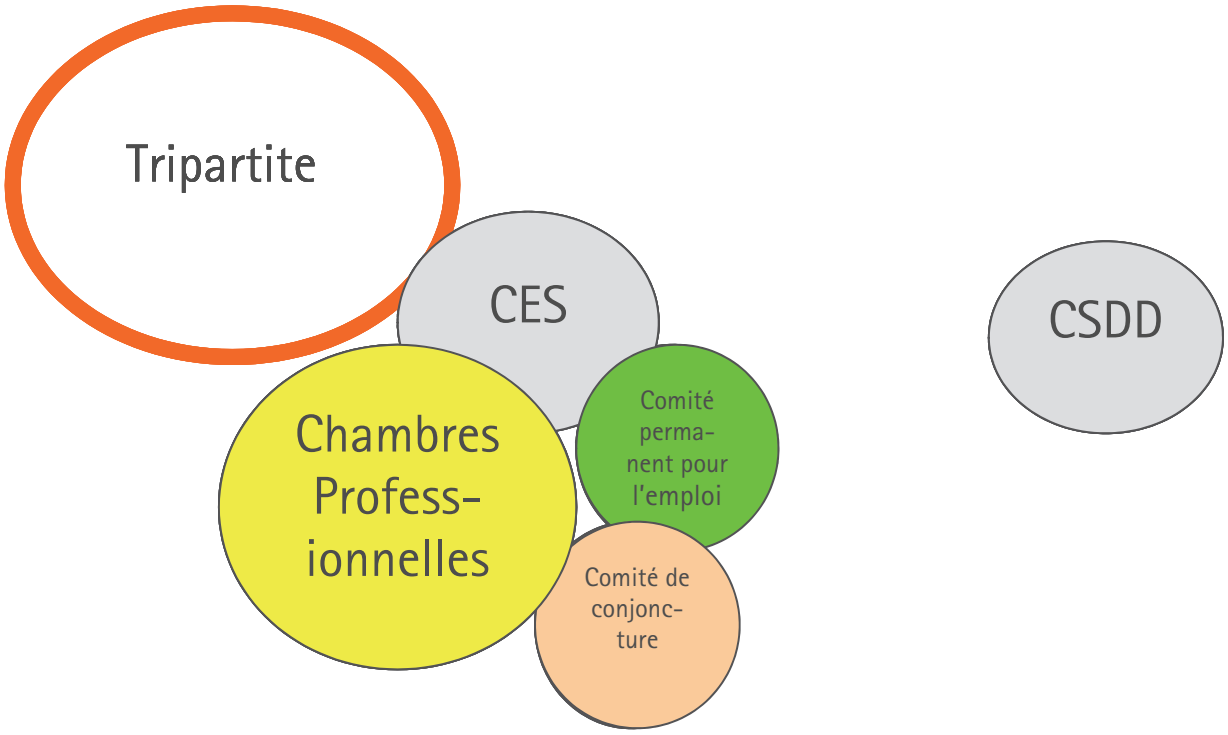
Cela suppose la représentativité et la responsabilité – co-gestion au sens large du terme. Sans représentativité forte et dialogue social sérieux au sein des entreprises, la tentation de réglementer les relations de travail restera forte.

Le modèle social devra se réinventer en commençant par mettre de l'ordre dans le fouillis des institutions du dialogue social, pléthoriques et redondantes, et à miser sur les relations informelles, les réseaux, recréant et entretenant un état d'esprit collaboratif plus large favorable à la prise de décisions collectives

Il faut aussi encourager le management participatif, la participation aux bénéfices (« profit sharing »), la consultation, ...aux cercles de qualité. Pourquoi les partenaires sociaux ne s'approprieraient-ils pas ces thèmes ?

Enfin, il ne faut pas négliger la recherche appliquée en science sociales. Ce volume rassemble un certain nombre de travaux, originaux ou issus de projets de recherche antérieurs, mais qui restent à un stade de balbutiement. Il faudra approfondir ces questions en espérant apporter quelque éclairage utile sur les problématiques évoquées ci-dessus.

Restructurer la nébuleuse des organes de concertation sociale au niveau national



Le Comité de coordination tripartite : l'évolution d'une institution majeure du modèle luxembourgeois de dialogue social

par **Dr Franz CLEMENT**, Conseiller scientifique au CEPS/INSTEAD

Introduction

Nous allons nous pencher dans les pages à venir sur une institution considérée comme majeure dans ce qu'on appelle couramment le « modèle luxembourgeois » de dialogue social, à savoir le Comité de coordination tripartite. Nous allons voir comment l'institution est née, comment elle a évolué, les rôles qui ont été les siens, les crises qu'elle a traversées. Nous dresserons un bilan de son action avant de terminer par une réflexion sur son avenir.

1. La naissance de l'institution

Ce Comité a été créé par la loi du 24 décembre 1977[1] autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi. Son organisation et son fonctionnement sont établis par les dispositions du règlement grand-ducal du 26 janvier 1978.[2] Dans les cas où les partenaires sociaux sont plus directement concernés, ce Comité a pour compétence de se pencher sur les thèmes énoncés dans un esprit de mise en œuvre des mesures suivantes : limitation des heures supplémentaires, extension du régime d'indemnisation du chômage partiel aux entreprises confrontées à des difficultés structurelles, réduction des coûts de production dans l'intérêt de la sauvegarde de l'emploi. Le Comité a aussi un pouvoir d'avis quant aux mesures visant l'intérêt de la sauvegarde de l'emploi. Sa mission de consultation implique notamment un examen de la situation économique et sociale globale et une analyse de la nature du chômage.

Ce Comité est composé de 4 membres du Gouvernement pouvant se faire représenter par un autre membre du Gouvernement : le Ministre d'Etat (actuellement dénommé « Premier ministre »), le Ministre de l'économie nationale, le Ministre du travail et de la sécurité sociale, le Ministre des finances. Il y a 4 représentants désignés par les syndicats représentatifs sur le plan national dont 1 représentant de la fonction publique. Il peut y avoir un suppléant pour chaque délégué.

On trouve encore 4 représentants des organisations d'employeur : 2 à désigner par la chambre de commerce, 1 par la chambre des métiers, 1 par la chambre d'agriculture.[3] Chaque délégué peut avoir 1 suppléant. Un règlement grand-ducal du 25 octobre 1989[4] apportera des précisions aux intitulés des fonctions des représentants gouvernementaux sans engendrer de modification sur le fond. Le Comité a la possibilité d'instaurer des groupes de travail et de recourir à l'avis d'experts qui siégeront avec voix consultative. Signalons que des organes tripartites fonctionnent, occasionnellement, au niveau le plus élevé, de façon sectorielle dans les domaines de la sidérurgie et des transports publics, notamment.

Le Comité de coordination tripartite a connu ces dernières années une certaine évolution. Son rôle a quitté l'enveloppe législative qui lui avait été donnée par la loi du 24 décembre 1977. En effet, depuis que le Luxembourg, comme les autres Etats de l'Union européenne, s'est vu dans l'obligation d'établir annuellement un plan d'action national en faveur de l'emploi[5] (PAN), le Comité de coordination tripartite a

[1] Loi du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, Mémorial A, numéro 79, 28 décembre 1977.

[2] Règlement grand-ducal du 26 janvier 1978 déterminant le fonctionnement du Comité de coordination tripartite, Mémorial A, numéro 9, 7 mars 1978.

[3] Jusqu'en 1988, le délégué était désigné par la Centrale paysanne faisant fonction de Chambre d'agriculture. Cette fonction a cessé suite à la loi du 7 septembre 1987 modifiant et complétant la loi modifiée du 4 avril 1924 portant création des chambres professionnelles à base élective, Mémorial A, numéro 78, 17 septembre 1987.

[4] Règlement grand-ducal du 25 octobre 1989 portant modification du règlement grand-ducal du 26 janvier 1978 déterminant le fonctionnement du Comité de coordination tripartite, Mémorial A, numéro 73, 24 novembre 1989.

[5] Le PAN résulte du processus dit « de Luxembourg » instauré par les quinze Etats membres de l'Union européenne dès novembre

connu un nouveau rôle. C'est en effet en son sein que les dispositions des PAN successifs ont été négociées entre les partenaires sociaux et le Gouvernement. Le Comité de coordination tripartite est devenu ainsi l'institution maîtresse lorsqu'il s'agit de négocier les plus importants accords au plan national. Son rôle de concertation a été valorisé et accentué, sans être passé par une modification de nature législative.

2. L'évolution légale

Le projet de loi numéro 2 118 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, dans son article 4 indiquait : *« Il est institué un Comité de coordination tripartite, appelé à émettre son avis préalablement à la prise de mesures rendues nécessaires après qu'un des trois seuils de déclenchement a été atteint. La mission de consultation implique entre autre un examen de la situation économique et sociale globale et une analyse de la nature de chômage. Le Comité de coordination est composé de quatre membres du Gouvernement, de quatre représentants des employeurs et de quatre délégués des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national. Un règlement grand-ducal déterminera le mode de désignation des membres titulaires et suppléants, précisera les modalités de délibération et arrêtera le fonctionnement du Comité ».*

Cette disposition sera reproduite trait pour trait dans la loi du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi. Les conclusions de la conférence tripartite générale organisée pour préparer la législation du mois de décembre suivant, établies le 29 juin 1977, serviront d'exposé des motifs dans le projet de loi, ce qui *« est tout à fait inhabituel dans nos annales parlementaires »*, comme le signale le politologue luxembourgeois Mario HIRSCH.[1]

Les conclusions de cette conférence, concernant la mise en place du Comité de coordination tripartite prévoient que cette nouvelle institution soit consultée préalablement à la mise en œuvre de toutes les mesures générales et particulières rendues nécessaires suite au déclenchement d'un certain nombre de seuils qui sont précisés dans la loi du 24 décembre 1977 à l'article 2. Ces seuils sont les suivants. Le premier seuil est atteint lorsque 1500 demandeurs d´emploi, qu´ils soient sans emploi ou sous préavis de licenciement sont enregistrés. Le second seuil opère lorsque le critère numérique précédent atteint 2 500 unités. Le troisième seuil est atteint lorsqu'après l´échéance du deuxième seuil une menace de chômage aigu se précise. Cette menace est à constater par application de critères énoncés et suivant une procédure décrite dans la loi.

Le règlement grand-ducal du 26 janvier 1978[2] qui précisera le fonctionnement de l'institution nouvellement créée indiquera, notamment, qu'avant de mettre en œuvre des mesures contractuelles de réduction des coûts de production dans l´intérêt de la sauvegarde de l´emploi, le Comité délibérera sur la base d´un dossier économique et social et son avis portera tant sur l´existence des conditions requises que sur l´opportunité de faire engager des négociations par les partenaires sociaux concernés en vue de conclure de pareils accords. De plus, en cas de menace de chômage aigu, se manifestant après le déclenchement du deuxième seuil, les délibérations du Comité, avant la prise de toute mesure, devront refléter l´avis majoritaire de chacun des deux groupes des délégués employeurs et des délégués des syndicats. Cette dernière disposition introduisait ainsi un véritable droit de veto sur l'action gouvernementale, soulevant d'ailleurs certaines controverses constitutionnelles.[3]

1997 et prévoyant l'établissement annuel d'un plan d'action nationale en faveur de l'emploi dans chaque Etat membre.

[1] HIRSCH, M. Le « Modèle luxembourgeois » et ses limites. In: ALLEGREZZA, S., HIRSCH, M. et VON KUNITZKI, N. (éds.) *L'Histoire, le présent et l'avenir du modèle luxembourgeois.* Luxembourg: Institut d'études européennes et internationales du Luxembourg, 2003, 221 p.

[2] Règlement grand-ducal du 26 janvier 1978 déterminant le fonctionnement du Comité de coordination tripartite, Mémorial A, numéro 9, 7 mars 1978.

[3] HIRSCH, M. Le « Modèle luxembourgeois » et ses limites. In: ALLEGREZZA, S., HIRSCH, M. et VON KUNITZKI, N. (éds.) *L'Histoire, le présent et l'avenir du modèle luxembourgeois.* Luxembourg: Institut d'études européennes et internationales du Luxembourg, 2003, 221 p.

3. Une existence prorogée et confirmée

L'existence même du Comité de coordination tripartite sera confirmée par la suite, dans une législation du 5 mars 1980[1] et dans un règlement grand-ducal[2] du même jour. Ces dispositions confirment l'existence du Comité jusqu'au 31 décembre 1982. Signalons toutefois que cette législation a supprimé le fameux droit de veto en le remplaçant par un simple avis consultatif.

Une nouvelle confirmation interviendra par une loi du 24 décembre 1984.[3] En cas d´aggravation de la situation économique et sociale se traduisant notamment par une divergence sensible du taux d´inflation intérieur par rapport à la moyenne des principaux partenaires commerciaux ou une détérioration de la compétitivité des entreprises luxembourgeoises sur les marchés internationaux, le Gouvernement, par cette nouvelle loi, peut convoquer incessamment le Comité de coordination tripartite. Il lui soumet les mesures législatives et réglementaires qu´il juge nécessaires aux fins de redresser la situation économique et sociale et qui pourront porter, suivant les besoins sur :

- les modalités d´application de l´échelle mobile, y compris la limitation temporaire du nombre et des effets des tranches indiciaires et du plafonnement de celles-ci à partir d´un certain seuil de revenu qui pourront être adaptées temporairement aussi bien pour les rémunérations salariées que pour toutes les autres catégories de revenus;
- le blocage temporaire des marges et des prix des produits et des services, y compris les loyers, dans la mesure où les facteurs de hausse ne résulteront pas soit d´un acte des autorités publiques, soit d´une initiative de fournisseurs étrangers;
- l´allongement des délais de préavis de congédiement;
- l´extension, pour une durée additionnelle maximale de deux années, des périodes maximales d´octroi de l´indemnité d´attente en cas de préretraite.

L´avis du Comité de coordination porte tant sur l´appréciation de la situation économique et sociale ayant motivé sa saisine par le Gouvernement que sur les propositions de ce dernier en vue de redresser la situation. Le Comité de coordination se prononce à la majorité des membres de chacun des groupes représentant les employeurs et les syndicats les plus représentatifs sur le plan national, la délégation gouvernementale exprimant son attitude conformément à la position arrêtée au sein du Gouvernement.

Au cas où la majorité prévue par la précédente disposition n´est pas réunie, le Gouvernement peut, après consultation du Comité de coordination tripartite, nommer un médiateur chargé de soumettre au Comité une proposition motivée destinée à redresser la situation économique dans le délai qui lui est imparti par le Gouvernement. Les conditions et modalités de nomination du médiateur et ses attributions, ainsi que les indicateurs économiques servant à l´appréciation du seuil critique d´aggravation de la situation économique et sociale pour la saisine du Comité de coordination tripartite par le Gouvernement sont déterminés par règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d´Etat et de l´assentiment de la commission de travail de la Chambre des députés. Après avoir entendu l'avis du Comité de coordination tripartite ou après l´expiration du délai imparti, le Gouvernement peut saisir la Chambre des députés de toutes mesures législatives dans les domaines visés ci-dessus et destinées à redresser la situation économique.

[1] Loi du 5 mars 1980 1. prorogeant et adaptant la loi du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi; 2. prorogeant et adaptant la loi du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l´emploi des jeunes; 3. prorogeant et adaptant la loi du 24 janvier 1979 complétant l´article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d´un fonds de chômage; 2. réglementation de l´octroi des indemnités de chômage complet et complétant l´article 115 de la loi concernant l´impôt sur le revenu, Mémorial A, numéro 11, 13 mars 1980.

[2] Règlement grand-ducal du 5 mars 1980 prorogeant divers règlements grand-ducaux pris en application de: 1. la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi; 2. la loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l´emploi des jeunes; 3. la loi modifiée du 24 janvier 1979 complétant l´article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d´un fonds de chômage; 2. réglementation de l´octroi des indemnités de chômage complet et complétant l´article 115 de la loi concernant l´impôt sur le revenu, Mémorial A, numéro 11, 13 mars 1980.

[3] Loi du 24 décembre 1984 portant modification de 1. l´article 11 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l´Etat 2. l´article 21 de la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, Mémorial A, numéro 114, 29 décembre 1984.

Un règlement grand-ducal du 5 avril 1985[1] va alors prévoir neuf nouveaux indicateurs économiques afin d'apprécier le seuil critique d'aggravation de la situation économique : la divergence du taux d´inflation intérieur par rapport à la moyenne pondérée des quatre principaux partenaires commerciaux du Luxembourg, à savoir la Belgique, l´Allemagne, la France et les Pays-Bas, le taux de change effectif du franc pondéré par les marchés d´exportation et d´importation, l´évolution des exportations et importations de biens, les termes de l´échange calculés par référence aux valeurs unitaires des exportations et importations, la position compétitive de l´industrie luxembourgeoise exprimée par le coût salarial par unité produite, les prix à la production industrielle, les indicateurs d´activité des principales branches économiques, l´évolution du chômage et du chômage partiel, l´évolution du pouvoir d´achat des salariés. Si de l´avis du Gouvernement l´évolution de ces indicateurs économiques permet de conclure à une aggravation sensible de la situation économique ou une détérioration de la compétitivité des entreprises, il saisira le Comité de coordination tripartite de mesures législatives et réglementaires qu´il juge nécessaires aux fins de redresser la situation économique.

En ce qui concerne le médiateur, nommé conformément aux dispositions de la loi modifiée du 24 décembre 1977, il a pour mission de réunir sur toutes les données économiques et sociales du problème qui lui est soumis une documentation objective et de dégager les termes d´une solution susceptible de rallier l´adhésion des parties. Dans sa mission, il peut procéder à toute enquête ou expertise nécessaire pour recueillir les informations indispensables à l´accomplissement de sa mission. Après avoir essayé de concilier les parties, le médiateur soumettra au Comité de coordination tripartite, sous forme de recommandation motivée, des propositions en vue du règlement des points en litige, dans un délai fixé par le Gouvernement, susceptible d´être prorogé. Les conclusions et recommandations du médiateur sont soumises à l´avis du Comité. Le Comité de coordination tripartite se prononce dans le délai qui lui est imparti par le Gouvernement sur les conclusions et recommandations du médiateur, à la majorité des membres de chacun des groupes représentant les employeurs et les syndicats les plus représentatifs sur le plan national, la délégation gouvernementale exprimant son attitude conformément à la position arrêtée au sein du Gouvernement.

4. Quelques soucis pour l'approche tripartite

Mario HIRSCH tient, dans ses écrits[2], à relativiser l'importance donnée à l'approche tripartite en mentionnant des faits historiques. Dès 1980, la conférence tripartite sectorielle sur la sidérurgie avait mis plus de six mois à se mettre d'accord sur un avenant portant sur la restructuration de la sidérurgie, avenant ratifié six mois plus tard encore par la Chambre des députés. D'ailleurs, la commission parlementaire spéciale consacrée à la sidérurgie ne manquera pas dans un de ses avis[3] de se montrer très circonspecte quant à l'approche tripartie en indiquant à propos de celle-ci et de ses composantes: *« Il reste aux trois partenaires en cause à faire la preuve de sa validité et de son opportunité pour surmonter une crise structurelle (...) »*. Dès 1982, le Gouvernement a dû mettre en œuvre des mesures draconiennes prévues dans la loi du 24 décembre 1977 l'habilitant à cet effet. Le Comité de coordination tripartite s'était au préalable réuni à sept reprises sans parvenir à un accord global sur l'application de ces mesures. En 1983, le Gouvernement dut prendre des mesures plus dures encore de manière à renflouer financièrement la sidérurgie par l'augmentation de la fiscalité. Les syndicats s'y opposèrent farouchement. Un avis rendu par le Conseil d'Etat[4] est éclairant à ce sujet: *« Il faut bien se rendre compte que la tripartite n'est pas une méthode de Gouvernement. Il faut revenir au fonctionnement normal de nos institutions constitutionnelles... La tripartite a eu un autre désavantage, bien plus grave, encore, en mettant l'Etat au rang des partenaires sociaux et en faisant de lui leur otage »*.

[1] Règlement grand-ducal du 5 avril 1985 portant application des dispositions de l´article 21, paragraphe 6 de la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, Mémorial A, numéro 28, 3 juin 1985.

[2] HIRSCH, M. Le « Modèle luxembourgeois » et ses limites. In: ALLEGREZZA, S., HIRSCH, M. et VON KUNITZKI, N. (éds.) *L'Histoire, le présent et l'avenir du modèle luxembourgeois*. Luxembourg: Institut d'études européennes et internationales du Luxembourg, 2003, 221 p.

[3] Rapport du 18 juin 1981 relatif au projet de loi numéro 2 497 autorisant le Gouvernement à prendre des mesures supplémentaires afin de favoriser la restructuration et la modernisation de la sidérurgie.

[4] Conseil d'Etat, avis du 13 juin 1983.

5. L'évolution après la crise

L'institution une fois sur les rails, Mario HIRSCH indique qu'elle a totalement changé de rôle. Il estime que sous le Gouvernement chrétien-social / socialiste qui a gouverné le pays de 1984 à 1999, le Comité de coordination tripartite est plutôt devenu une *« caisse de résonance pour tester certaines initiatives auprès des partenaires sociaux avant de les soumettre au parlement »*. Mario HIRSCH estime aussi que la banalisation de l'institution par rapport aux années de crise s'étalant de 1975 à 1983 s'explique aussi par le fait que le Luxembourg a connu un cycle conjoncturel vertueux depuis 1984. On relève encore des problèmes entre partenaires lors de discussions sur l'économie du pays et sur la sécurité sociale de 1991 à 1993.

Toutefois, dès 1998, l'institution va retrouver le chemin de la voie législative dans le cadre de l'adoption du plan d'action national en faveur de l'emploi, consacré par une loi du 12 février 1999.[1] Celle-ci contient un ensemble de mesures arrêtées par le Comité de coordination tripartite en date du 18 avril 1998. L'exposé des motifs du projet de loi[2] préalable réaffirme d'ailleurs la volonté nationale d'intégrer les partenaires sociaux au processus législatif : *« Le plan d'action luxembourgeois est le seul parmi les quinze plans d'action nationaux à avoir été adopté d'un commun accord par les trois partenaires sociaux. (…) Le Luxembourg s'approche donc au plus près des recommandations du conseil européen qui exige une responsabilisation accrue des partenaires sociaux »*. Cette allégation n'est toutefois pas exacte. En effet, le PAN français avait été discuté au sein du comité de dialogue social pour les questions européennes et internationales.

L'exposé des motifs précise encore que l'accord tripartite du 18 avril 1998 constitue un compromis équilibré entre des positions parfois diamétralement opposées des partenaires sociaux. A noter que le Comité de coordination tripartite avait été élargi à des représentants des fédérations patronales et à des experts des organisations syndicales afin d'impliquer les acteurs directement concernés sur le terrain. Le projet de loi se tient strictement aux solutions négociées, souvent en détail, par le Comité de coordination tripartite, d'autant plus que le libellé lui-même du texte a été reconnu conforme à l'avis tripartite du 18 avril 1998 par le Comité permanent de l'emploi réuni les 15 et 16 juillet 1998.

La prise en charge du plan d'action par le Comité de coordination tripartite est une nouveauté, comme se plaît à le souligner le directeur du STATEC, Serge ALLEGREZZA :[3] *« La tripartite luxembourgeoise, depuis sa création, a eu une vocation d'instance anti-crise sectorielle. Certes, l'environnement macro-économique n'a jamais été totalement absent des débats. Pourtant, ce n'est qu'avec le premier plan d'action national pour l'emploi répondant au fameux processus de Luxembourg que des objectifs macro-économiques ont été explicités : croissance, compétitivité et, avant tout, modération salariale »*. Et Serge ALLEGREZZA d'indiquer toutefois que le dialogue macro-économique ne s'est pas vraiment enraciné dans le débat national, suite à deux causes principales. Premièrement, les partenaires sociaux ont exprimé leur crainte devant l'immixtion de l'Etat et du Gouvernement dans l'autonomie tarifaire. Pour les syndicats, modération salariale rime avec exploitation, austérité et fracture sociale. Deuxièmement, Serge ALLEGREZZA estime que dans un pays de taille réduite mais très ouvert, les marges de manœuvre de la politique macro-économique sont limitées. Pourtant, ajoute l'auteur : *« l'analyse, l'évaluation et l'implication des partenaires sociaux sur les grandes orientations de la politique macro-économique sont à la base du succès du modèle social luxembourgeois »*.

Le Comité de coordination tripartite semble bien, en effet, être devenu un moyen pour les partenaires sociaux de faire entendre leur voix. Le meilleur exemple s'est produit le 3 février 2005.[4] Ce jour-là, les organisations syndicales ont présenté des positions sur un rapport commandé par le Gouvernement à l'économiste français Lionel FONTAGNE, portant sur la compétitivité de l'économie nationale.[5] Ce fut l'occasion pour les syndicats de faire entendre leurs voix et surtout de réaffirmer leurs revendications et leurs refus de toute régression sociale.

[1] Loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, Mémorial A, numéro 13, 23 février 1999.

[2] Projet de loi numéro 4 459 concernant la mise en oeuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998.

[3] ALLEGREZZA, S. Néocorporatisme et performance économique: quel avenir pour le modèle social luxembourgeois? In: ALLEGREZZA, S., HIRSCH, M. et VON KUNITZKI, N. (éds.) *L'Histoire, le présent et l'avenir du modèle luxembourgeois*. Luxembourg: Institut d'études européennes et internationales du Luxembourg, 2003, 221 p.

[4] RHEIN, J. La tripartite a entendu M. Fontagné, *Le Quotidien indépendant luxembourgeois*, 4 février 2005, p. 3.

[5] Le Rapport Fontagné sur la compétitivité du Luxembourg. *Echo de l'industrie*, 2004, n°12, pp. 27-38.

6. Synthèse

Créé par la loi, le Comité de coordination tripartite a aussi été confirmé par celle-ci à deux reprises. Son caractère initialement temporaire a changé en caractère permanent par la force de la loi. Ses compétences ont évolué aussi par des changements légaux, même si sa composition est restée telle qu'à l'origine. La loi de 1999 instituant le PAN l'a même chargé de compétences non initialement prévues. A la différence du Conseil économique et social, le Comité de coordination tripartite a pu aussi quitter son enveloppe purement formelle et légale pour se saisir à sa guise de certains dossiers, comme le dernier sur le rapport FONTAGNE. Cette institution apparaît moins rigide dans la prise en charge des problèmes que le Conseil économique et social.

7. Le bilan

Le bilan de l'action du Comité de coordination tripartite se vérifie surtout à la lecture de deux législations dans lesquelles il est intervenu de manière directe, celle du 24 décembre 1977 qui l'instaure et celle du 12 février 1999 instaurant le premier plan d'action national pour l'emploi.

Dans le cadre de la législation de 1977, on peut retenir surtout les éléments suivants :

- des mesures spécifiques afin d'améliorer structurellement les entreprises du commerce et de l'artisanat;
- l'octroi d'une prime d'apprentissage aux employeurs du secteur de l'industrie en vue de la formation professionnelle de la main d'œuvre;
- la rééducation professionnelle et la formation complémentaire des travailleurs menacés de perdre leur emploi;
- l'instauration d'une indemnité d'attente en cas de préretraite pour les ouvriers de la sidérurgie;
- des modifications en matière d'heures supplémentaires;
- l'interdiction du cumul entre une pension de vieillesse et un emploi salarié;
- l'extension du régime d'indemnisation des chômeurs partiels aux entreprises confrontées à des difficultés structurelles;
- la garantie de salaire des salariés touchés par la faillite de leur employeur;
- des mesures contractuelles de réduction des coûts de production dans l'intérêt de la sauvegarde de l'emploi;
- l'instauration de mesures d'application générale et de solidarité nationale en cas de crise manifeste sur le marché de l'emploi.

La loi instaurant le plan d'action national pour l'emploi reprend les principales dispositions suivantes :

- la réforme du contrat d'auxiliaire temporaire et du stage d'insertion, deux mesures en faveur de l'emploi des jeunes;
- l'octroi d'une prime d'orientation aux jeunes demandeurs d'emploi sans emploi ou sous préavis de licenciement;
- l'octroi de nouvelles aides à la promotion de l'apprentissage;
- une réforme globale de l'octroi des indemnités de chômage;
- de nouvelles dispositions en faveur de l'emploi des personnes handicapées;
- l'obligation d'inscrire certaines dispositions dans les conventions collectives de travail;
- l'instauration de plans d'organisation du travail, tant dans le secteur privé que public;
- de nouvelles dispositions en matière de travail à temps partiel;
- une réforme du régime de la préretraite;
- une modification dans l'obtention du brevet de maîtrise et dans l'exercice de certains métiers, dans le but notamment de combattre le travail au noir;
- de nouvelles dispositions en matière de formation professionnelle continue;
- l'instauration du congé parental et du congé pour raisons familiales;
- une réforme de la bonification d'impôt en cas d'embauche de chômeurs.

8. Et demain?

Le modèle luxembourgeois de relations professionnelles et le Comité de coordination tripartite en particulier, semblent connaître certaines évolutions de par les récentes crises économiques ayant débuté à l'automne 2008. S'agit-il pour autant d'un modèle en mutation? Nous le pensons réellement. Le Comité de coordination tripartite, créé sous l'effet de la crise sidérurgique des années soixante-dix, a engendré, ainsi que nous l'avons vu un genre de pacte social au Luxembourg entre patrons, syndicalistes et pouvoirs publics.

Nous pouvons affirmer que ce pacte était alors valable pour une société nationale aux mains d'acteurs nationaux. Le phénomène du travail frontalier ne s'était pas encore développé et les représentants patronaux étaient luxembourgeois. Depuis lors, bien des choses ont changé. Les frontaliers constituent pratiquement la moitié de la main-d'œuvre salariée et le patronat n'est plus réellement luxembourgeois. Les représentants patronaux de la tripartite, s'ils sont Luxembourgeois de nationalité, ne sont plus pour la plupart d'entre eux que les relais luxembourgeois de maisons mères situées dans d'autres pays où la culture du dialogue social n'est pas la même. Bien des banques sont allemandes et sont dirigées depuis Francfort, plusieurs entreprises industrielles sont les filiales luxembourgeoises de sociétés américaines ou asiatiques. Ceci ne vaut sans doute pas pour l'artisanat qui, lui, reste national avec son tissu de petites et moyennes entreprises. Du côté syndical, la faible participation des frontaliers aux élections sociales de novembre 2008 démontre le peu d'investissement de ceux-ci dans le marché du travail auquel ils appartiennent. Bien entendu, 50% des frontaliers proviennent de France où la culture de syndicalisation est faible par rapport au Luxembourg, ce qui n'encourage certainement pas ces travailleurs à s'investir dans leur représentation.

Bref, le phénomène d'internationalisation du marché du travail a conduit à une mutation du modèle. Les institutions du modèle n'ont pas changé, sauf parfois pour refléter une composition actualisée des secteurs économiques. Les acteurs sont les mêmes, mais ne semblent plus représenter la même réalité qu'en 1977. Nous nous trouvons donc face à un modèle institutionnel ébranlé par l'internationalisation du marché du travail.

Par sa situation assez unique en Europe, le modèle luxembourgeois semble bien apparaître comme un modèle *sui generis*, adapté à un pays connaissant une situation particulière. La question qui se pose à présent consiste à savoir comment ce modèle pourra évoluer dans l'avenir. Certes, en 2009, sous l'effet de la crise économique et monétaire, le phénomène du travail frontalier a connu une baisse. Rien n'indique qu'une reprise à la hausse pourrait avoir lieu si de meilleurs auspices économiques apparaissaient. En imaginant une reprise à la hausse, un dépassement de 50% de la main-d'œuvre frontalière au pays, le modèle ne pourra faire l'économie d'un changement. Une véritable question de représentation se posera certainement alors dans des termes plus accrus. Au niveau des acteurs patronaux et syndicaux, il semble qu'une crise de confiance existe entre eux. Bien évidemment ces acteurs servent des clientèles différentes aux intérêts divergents. Cette divergence est d'autant plus marquée en temps de crise. Peut-être une reprise économique entraînerait-elle une nouvelle forme de confiance mutuelle.

Bref, le modèle luxembourgeois est né d'une crise et semble aujourd'hui vaciller sous l'effet d'une crise de nature différente. Alors qu'en 1977, il fallait sauver la sidérurgie, épine dorsale du Luxembourg, aujourd'hui c'est une crise financière internationale qui touche le pays et met à l'épreuve les solutions héritées de la précédente crise.

Bibliographie

ALLEGREZZA, S. Néocorporatisme et performance économique : quel avenir pour le modèle social luxembourgeois? In : ALLEGREZZA, S., HIRSCH, M. et VON KUNITZKI, N. (éds.) *L'Histoire, le présent et l'avenir du modèle luxembourgeois*. Luxembourg : Institut d'études européennes et internationales du Luxembourg, 2003, 221 p.

Conseil d'Etat, avis du 13 juin 1983.

HIRSCH, M. Le « Modèle luxembourgeois » et ses limites. In : ALLEGREZZA, S., HIRSCH, M. et VON KUNITZKI, N. (éds.) *L'Histoire, le présent et l'avenir du modèle luxembourgeois*. Luxembourg : Institut d'études européennes et internationales du Luxembourg, 2003, 221 p.

Le Rapport Fontagné sur la compétitivité du Luxembourg. *Echo de l'industrie*, 2004, n°12, pp. 27-38.

Loi du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, Mémorial A, numéro 79, 28 décembre 1977.

Loi du 5 mars 1980 1. prorogeant et adaptant la loi du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi; 2. prorogeant et adaptant la loi du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l´emploi des jeunes; 3. prorogeant et adaptant la loi du 24 janvier 1979 complétant l´article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d´un fonds de chômage; 2. réglementation de l´octroi des indemnités de chômage complet et complétant l´article 115 de la loi concernant l´impôt sur le revenu, Mémorial A, numéro 11, 13 mars 1980.

Loi du 24 décembre 1984 portant modification de 1. l´article 11 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l´Etat 2. l´article 21 de la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, Mémorial A, numéro 114, 29 décembre 1984.

Loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, Mémorial A, numéro 13, 23 février 1999.

Projet de loi numéro 4 459 concernant la mise en œuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998.

Rapport du 18 juin 1981 relatif au projet de loi numéro 2 497 autorisant le Gouvernement à prendre des mesures supplémentaires afin de favoriser la restructuration et la modernisation de la sidérurgie.

Règlement grand-ducal du 26 janvier 1978 déterminant le fonctionnement du Comité de coordination tripartite, Mémorial A, numéro 9, 7 mars 1978.

Règlement grand-ducal du 5 mars 1980 prorogeant divers règlements grand-ducaux pris en application de : 1. la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi; 2. la loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l´emploi des jeunes; 3. la loi modifiée du 24 janvier 1979 complétant l´article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d´un fonds de chômage; 2. réglementation de l´octroi des indemnités de chômage complet et complétant l´article 115 de la loi concernant l´impôt sur le revenu, Mémorial A, numéro 11, 13 mars 1980.

Règlement grand-ducal du 5 avril 1985 portant application des dispositions de l´article 21, paragraphe 6 de la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, Mémorial A, numéro 28, 3 juin 1985.

Règlement grand-ducal du 25 octobre 1989 portant modification du règlement grand-ducal du 26 janvier 1978 déterminant le fonctionnement du Comité de coordination tripartite, Mémorial A, numéro 73, 24 novembre 1989.

RHEIN, J. La tripartite a entendu M. Fontagné, *Le Quotidien indépendant luxembourgeois*, 4 février 2005, p. 3.

Changes in collective bargaining and economic development in Luxembourg

par **Patrick THILL** and **Adrien THOMAS,** CEPS/INSTEAD

Introduction

Collective bargaining in Luxembourg has been shaped by the conclusion and implementation of a series of national-level tripartite agreements since the 1970s. These consensus-based agreements, forged into a binding legal framework by the Parliament, have dealt with key policy areas, such as wage indexation, social transfers and labour market policies. Over the past three decades, tripartite bargaining has accompanied Luxembourg's transition from an economy based on the predominance of the steel industry to one in which the financial services sector has come to play a pivotal role as a job- and income-generating engine[1].

Tripartite instruments came to be perceived as a key collective bargaining instrument in the management of restructuring in the steel industry in the late 1970s. During a second phase, starting in the mid-1980s, the focus of tripartism in Luxembourg shifted gradually and in correlation with transnational developments to issues of national competitiveness and the implementation of the European Employment Strategy. The introduction of the European Monetary Union in the early 1990s with at its core a set of agreed-upon common economic criteria, reinvigorated in parallel collective bargaining initiatives at national, regional and European level. In this context, Luxembourg witnessed a prolonged period during which social concertation at tripartite level played an important role in social and economic regulation, with a strong orientation towards consensus. However, since the onset of the worldwide economic and financial crisis of 2008–2009, national-level bargaining processes in Luxembourg have become increasingly conflict-ridden. In socio-economic terms, characterized not only by a fall in economic growth as a consequence of the economic cycle, but also by fundamental questions about the future of Luxembourg's banking and financial sector, bargaining over the reduction of the budgetary deficit to be achieved until 2014, culminated in a stalemate, with opposed positions articulated by the trade unions and the employers' associations.

This contribution aims to analyse the dynamics of collective bargaining in Luxembourg under the conditions of the economic crisis and the management of its effects. In the first section, we examine the configuration of collective bargaining in Luxembourg, arguing that the existence of a common reading of the socio-economic situation has been central to the stability of national-level collective bargaining in the past. In the second section, we examine the impact of the economic and financial crisis on industrial relations in Luxembourg. Finally, in the third section, we analyse both factors of change and stability in the configuration of national collective bargaining processes, as well as more recent pressures which have permeated the so-called 'Luxembourg social model'.

1. Industrial relations in Luxembourg : uses of social concertation

The concept of a supposed 'Luxembourg social model' is widely used in Luxembourg by academics, industrial relations actors (labour unions and employers' associations) and the government (Allegrezza 2003). It has been pointed out that the concept has been 'cleverly used by the government as a symbolic entity whose purpose it is to represent the regulatory efficiency of smaller states' (Wey 2003). If the concept of a 'Luxembourg model' of how to govern industrial relations implies the notion of national uniqueness, in-depth studies of the alleged idiosyncrasy of Luxembourg's system of industrial relations are still lacking (Clément 2008). The notion of a 'Luxembourg social model' also gives rise to divergent interpretations with regard to scope and content : does it refer to a preference for social concertation over unilateral governmental decision-making, to an attachment to social peace over conflict or to the goal of an equitable distribution of wealth? The answers to

[1] This contribution is an updated and revised version of a book chapter by Thill/Thomas published under the title 'The end of consensus? The effects of the economic crisis on industrial relations in Luxembourg' in M. Baglioni and B. Brandl (eds.) *Changing labour relations: Between path dependency and global trends*. Frankfurt: Peter Lang Publications, 2011: 71-85.

these questions have always depended on the points of view of the actors involved in bargaining and on the socio-economic situation.

At national level, the Tripartite Coordination Committee has come to be viewed as the central forum of negotiation between public authorities, employers' organizations and trade unions. The Committee, which followed the creation of a series of other tripartite instruments (Tunsch 1998), was instituted by a 1977 law in response to the turmoil of a severe recession marked by over-capacity and employment contraction in the steel sector (Evans 1980; Trausch 2009). Parliamentary debates of the time and discussions in the Economic and Social Council underline that the creation of the Committee sought to provide a framework for concertation in the face of a crisis situation. Representing a consultative body and composed of an equal number of representatives of government, employers' associations and trade unions, the Committee is embedded in a legal framework that has experienced only minor modifications to the original law of 1977 (1980, 1985). It is the Committee's task to meet and take concerted action as soon as a worsening of the economic and social situation – as defined by the 1977 law (increasing unemployment, rising inflation, loss of company competitiveness) – occurs.

Despite the institutional continuity of the Committee over more than three decades, the contents and goals that underlie the negotiations have changed. These changes not only reflect the transformations of Luxembourg's economy, but also pinpoint developments of collective bargaining at European level, from neo-corporatism to the formulation of social pacts centring on national competitiveness.

In an initial phase, during the heyday of neo-corporatism in many European countries, the Committee dealt mainly with the economic crisis, characterised by the decline of the steel industry on which the national economy strongly depended. From the Committee's launch in 1977 until the beginning of the 1980s, the Committee served mainly to manage the social consequences of the restructuring of the national steel industry and put forward consensus-based measures to accompany the downsizing of Luxembourg's steel industry from 23,500 to 11,700 workers between 1974 and 1984, through public investment in the steel industry and the retraining and re-employment of the workforce (Mény and Wright 1985). In countries with small and open economies, which are to a considerable extent dependent both on their integration in the international division of labour and on external economic developments, the 'social partners might prefer to accept intensive job destruction and creation in return for a safety net that provides high income security for the displaced workers in response to competition, technical change or crisis' (Boyer 2006 : 13). Tripartism in Luxembourg corresponded during that early period to the classic definition of neo-corporatism as a means of providing privileged access for trade unions and employers' associations in the definition of economic policy and wealth distribution, in exchange for their moderation in the pursuit of organized interests (Schmitter 2006).

During a second phase of tripartism in Luxembourg, when strong economic growth with an annual average of more than 5 per cent was attained between 1985 and 2008, issues regarding the competitiveness of the national economy took priority and the implementation of policies incentivised by the European Commission and seeking member states to comply with harmonised objectives on the employment front, gradually shaped the agenda of the Tripartite Coordination Committee. In terms of the dynamic of 'competititive corporatism' (Rhodes 1998; Rhodes 2001), the issue of competitiveness came to take a more and more central position in national-level tripartite bargaining. Social pacts concluded at tripartite level during this period were characterized by changes in the object of negotiations, as collective bargaining focussed primarily on preserving the country's economic competitiveness in a globalised environment. As far as the new feature of neo-corporatism is concerned, Streeck notes that 'government, business, trade unions and other groups join forces for a cooperative and coordinated structural policy, so as to insure their common economic fortunes against the risks of international price competition and demand fluctuation' (Streeck 2006 : 30).

Moreover, the adaptation of Luxembourg's labour market became an important object of tripartite negotiations, especially within the framework of the European Employment Strategy and the underlying Open method of coordination, when Luxembourg established annual national action plans on employment that were discussed by the social partners. In the context of the relaunch of the Lisbon Strategy in 2005, priorities were set out in negotiated integrated guidelines combining issues of competitiveness with labour policy objectives, and amalgamated in the National Plan for Innovation and Full Employment, whose draft version was again discussed by the participants in social dialogue and, to

a lesser extent, by the Parliament (Jans and Piedrafita 2009; Thill 2009).

Emblematic of the functioning of the Tripartite Coordination Committee is a comprehensive agreement negotiated in 2006 that comprised a package of wide-ranging measures, including important reforms in the domains of public finance, the labour market and housing policy, as well as inflation. The discussions were based on the joint diagnosis of a number of socio-economic imbalances. This common frame of reference has been central to national-level bargaining in Luxembourg through the development of its bargaining objects and goals (Hirsch 2010). The existence of a shared frame of reference reduces complexity and enables to take action (Muller 2008). Other important factors with regard to the construction of this common reading of the socio-economic situation and of the resulting priorities include the very small size of Luxembourg, the existence of a limited number of arenas of deliberation and discussion in which the collective bargaining actors meet, and decision-making processes which involve a limited number of participants.

The small size of Luxembourg has indeed contributed to the consensus-based orientation of collective bargaining. The international literature on small states underlines that the size of a country affects both the policy agenda and its implementation. In the case of Luxembourg, its smallness entails dense social networks, facilitating consultation and cooperation between policy-makers, employers' associations and trade unions (Hirsch 1986), leading to a high 'density of confidence' and considerable social capital (Zahlen 2001). The bargaining agenda has focussed on a number of key interests that are considered to be of national importance (Bossaert 2003). In more general terms, the awareness of smallness and the resulting economic and political limitations – illustrated by debates on the future of the steel industry in the 1970s or by the current competitiveness debate – lead to what Katzenstein identifies as a 'perception of vulnerability' that 'generated an ideology of social partnership' (Katzenstein 2003 : 11). Moreover, perceived economic vulnerability has contributed to processes of regional economic integration (for example, Benelux).

Various institutional spaces also enable the spread of information, analysis and discussion of developments on the labour market and in the economy. Besides the central negotiating platform of the Tripartite Coordination Committee, tripartism has come to be embodied in a series of other negotiation and consultation forums between professional organisations and state officials. Institutions such as the Economic and Social Council or the National Conjuncture Committee share the purpose of discussing socio-economic issues in a tripartite context. Tripartite arenas of dialogue often include the same actors, thereby contributing to a common framework of interpretation of socio-economic developments. Although significant differences can be identified between the various social actors with regard to their respective socio-economic and political demands, a basic consensus on the importance of national competitiveness and the constant adaptation of the economy to external constraints and pressures has long shaped national-level bargaining. The Tripartite Coordination Committee further serves as a confidential space for decision-making, involving a limited number of actors and smaller internal working groups. Traditionally, bargaining processes in the Committee are not public and discretion prevails among participants during negotiations. Leaks to the media are rare. Even if the participating trade unions and employers' associations must have their decisions validated by their internal decision-making bodies, the negotiation process itself is usually shut off from public attention, and the agendas of the tripartite meetings and discussion reports are not made public. Only the final agreement between the social partners is publicly available.

2. National-level collective bargaining in the face of the crisis

The financial and economic crisis of 2008 has fundamentally altered the conditions of national-level tripartite bargaining in Luxembourg. The magnitude of the crisis has transformed the terms of socio-economic debates and created uncertainties about the future development of Luxembourg's finances. As in opposition to prior collective bargaining negotiations, a shared reading of the socio-economic situation and of the priorities for action did not emerge in this context, leading to contentious bargaining and stalemate within the framework of national tripartite bargaining.

The economic and financial crisis gripped Luxembourg since the second quarter of 2008**.** While economic growth plummeted to 0.8 per cent in 2008 and to a minus of -5.3 per cent in 2009 and unemployment

rocketed to unprecedented levels (from 4.2 per cent in August 2008 to 5.8 per cent in August 2010), both state revenues and financial activities fell considerably, while public debt peaked. The repercussions of the crisis affected companies and led to a considerable increase in company restructuring, which often took the form of dismissals, or the relocation or closure of companies and production facilities. In many sectors, the crisis was reflected in production losses and many companies resorted to part-time employment schemes. The traditionally job-generating financial sector has come under increasing pressure due to restructuring in the international financial sector. As in many European countries, trade unions and employers' associations responded to the crisis by stepping up their demands towards the government, wrapped up in a confrontational rhetoric that breaks with the traditional consensus orientation of collective bargaining in Luxembourg. A first series of national-level tripartite meetings were held between January and March 2009 in order to work out anti-crisis measures. Although a general readiness to resort once again to social dialogue and to design a collective and consensus-oriented strategy was affirmed, employers' associations and trade unions presented different interpretations of the causes of the crisis. The Luxembourg Union of Companies (UEL), the national umbrella organization of employers, pushed for the implementation of a catalogue of measures that should centre on reinforcing corporate competitiveness by reducing costs. In contrast, trade unions asked for a strengthening of economic demand. Under the slogan 'We won't pay for your crisis', trade unions lodged a protest and mobilised around 30,000 people to march through the capital in May 2009. Despite the divergent interpretations of the reasons for the crisis, the Tripartite Coordination Committee agreed on an anti-crisis package whose aim was to support household consumption and economic activity.

When, one year later in March 2010, cost-cutting measures came under discussion in order to reduce the public deficit by 2014, tripartite negotiations rapidly reached a stalemate. Negotiations were to focus on the limited agenda of national competitiveness, employment and public finances. The tripartite partners discussed in particular a government cost-cutting package to counter a significant budget deficit, stipulating an increase of the solidarity tax, changes to the system of child allowances and a reduction of parental leave. The tripartite meetings, however, failed to reach an agreement. The contradictory nature of many of the contributions to the debate emphasise that a common reading of the situation did not emerge. Trade unions signalled that they were not willing to accept wage moderation and social cutbacks, highlighting the need to support household consumption, whereas employers' associations asked for cost reductions to be achieved for instance through the suspension of automatic wage indexation. With the intention of bridging the gap between the conflicting positions, the government put forward alternative scenarios to reach a compromise on the issue of wage indexation : first, a different way of calculating the basket of goods that constitutes wage indexation, with oil products being exempted up to a certain threshold; or, as an alternative to the current calculation procedure, only incomes up to the threshold of two minimum wages could be indexed.

As no agreement was reached through tripartite bargaining, the government resorted to bipartite negotiations. A bipartite meeting between the trade unions and the government led to a compromise in September 2010 : trade unions accepted a suspension of wage indexation until October 2011 in exchange for a perpetuation of the commuter tax allowance. During another bipartite meeting between the government and employers, employers refused to agree to this compromise, putting forward arguments related to competitiveness.

Bargaining between trade unions and the government, however, failed on the question of child allowances, and Luxembourg's main trade union, the OGB-L, brought a complaint before the European Commission, arguing that the July 2010 law reforming child allowances would violate the acquis communautaire.

The chances of reaching agreement were undermined by fundamental divergences concerning not only the interpretation of the crisis and its causes, but also the interpretation of the socio-economic situation after the crisis. While the government insisted on the need for cost-cutting measures in order to reduce the budget deficit, trade unions highlighted the prospect of economic recovery. Employers' associations insisted, meanwhile, that Luxembourg is becoming less and less competitive in international comparison, which the trade unions denied. Controversies between the government and the trade unions also extended to the tax revenues that were to be expected, as well as the magnitude of public deficits, illustrating the lack of a common outlook on the economic situation. Emblematic of the collective bargaining stalemate has been the refusal of the employers' side during 2010 to participate in the Economic and Social Council, whose very object is the exchange of views on socio-

economic developments. In 2011, the government, trade unions and employers resorted back to tripartite collective bargaining with new discussions to be planned in spite of the fact that no common reading of the socio-economic situations has emerged.

3. Realignments of interests and fragmentation of bargaining spheres

The recent debates show that it is difficult for the collective bargaining actors to find common ground in the absence of a common reading of the socio-economic situation. The management of the crisis and of its effects has put a strain on actors and especially on the government, which is under pressure from the employers' associations and the trade unions. While strong economic growth in the past left enough room for mutually agreed public policies and concessions, the reduction of budget deficits in the context of reduced fiscal revenues and of questions about the future of Luxembourg as a financial centre, raises new challenges and difficulties for national-level bargaining. The perpetuation of the kind of consensus-oriented and comprehensive national bargaining that was still characteristic of the 2006 tripartite bargaining process has become questionable under these conditions, also because changing relations between the actors of collective bargaining, especially the political parties and the trade unions, as well as the challenges posed by the multinational character of Luxembourg's economy, are contributing to a fragmentation of collective bargaining, depending on the issues and actors involved.

An important factor which has contributed to the historical consensus orientation of national collective bargaining has been the close relationship between trade unions and political parties which has long helped to foster trust-building between politicians and labour groups. The two dominant political groupings in Luxembourg (Christian Democrats and Social Democrats) and their respective allied trade unions (LCGB and OGB-L) have maintained strong relationships. On the bargaining front, both political parties have been pivotal supporters of tripartism, reflecting their understanding of society and the value of intermediate bodies, as well as the historical scepticism of Social Democracy and Christian Democracy as regards the capacity of a liberal and individualistic society to maintain social cohesion (Streeck 2006). However, with the outbreak of the crisis, increasing signs of the autonomization of the OGB-L vis-à-vis the Socialist Party, the LSAP, emerged. While relations between the Christian Democratic CSV and the LCGB continue to be close, with occasional divergences, relations between the LSAP and the OGB-L became increasingly strained. This evolution in Luxembourg fits the recent international evolution towards a straining of relations between social democratic parties and the trade union movement (Upchurch, Taylor and Matgers 2009). This process of autonomisation, reinforced by the dynamics of the crisis, opened up more scope for action for the OGB-L by allowing both collaboration with and the imposition of pressure on the Socialist Party, depending on the issues and interests at stake.

Another, even more important, issue is the internal cohesion and representativeness of trade unions and employers' associations and their ability to make commitments on behalf of their members, while at the same time ensuring that these commitments are kept. Trade unions face the challenge of representing an increasingly multinational workforce in a segmented employment market, including a large number of cross-border workers and immigrants. It is all the more surprising that the issue of the decrease in the unionization rate is scarcely discussed in Luxembourg. According to available data, it seems that the unionization rate has not kept pace with the creation of new jobs in Luxembourg : the rate stood at 64 per cent for 1970–71 (Adam and Zahlen 1999), while the OECD estimates for 2008 a rate of 37 per cent. For the employers' associations, whose membership rate has been estimated at about 80 per cent in Luxembourg (Visser 2004), questions arise concerning their internal cohesion, in particular regarding their representation of an economy dominated by transnational companies whose headquarters are not situated in Luxembourg.

In the context of the increasing internationalization of the economy, the articulation between national-level bargaining bodies situated in Luxembourg and the decision-making centres of multinational companies situated in another country might become a problem. While other countries face the same problems (Ferner and Hyman 1998; Lefresne, Sauviat and Grimault 2008), it is particularly prominent in Luxembourg with its multinational economy and highly internationalized financial sector. Large transnational companies can also be expected to bargain and pursue their interests face-to-face with politicians and to behave as autonomous and strong actors able to defend their interests without the intermediation of a collective association of employers. Nevertheless, in

the absence of studies focussing on employers' associations in Luxembourg, their organization and history, it remains difficult to analyse the internal constitution of business organizations in Luxembourg more deeply, not to mention possible competitive struggles or conflicts of interest within them, related for example to sector of activity, size of enterprise or dependence on foreign markets.

Other factors bound to impact on the existing collective bargaining configuration stem from a further deepening of the European integration process. Whereas the Lisbon agenda was among others meant to increase social partner participation in multi-level processes of governance and policy-making, the EU2020 strategy has been related to a strategy of crisis management, leading EU institutions to formulate recommendations and member states to make commitments (i.e. Euro Plus Pact commitments), while at the same time narrowing the scope for consensus gathering with social partners. The Europeanization of social dialogue as a 'complementary aspect of national industrial relations' (Hoffmann, Hoffmann 2009 : 401) has already entered the arenas of national bargaining. Proposals put forward by the EU on wage bargaining and pension reform are being discussed by social dialogue actors at national level.

On the institutional front of collective bargaining in Luxembourg, the transformation of relations between the collective bargaining actors, including changes in their composition and cohesion, as well as the modifications in Luxembourg's economy and external pressures have resulted in the increasing fragmentation of social dialogue, producing a movement from national-level tripartite bargaining to smaller and more flexible forms of bargaining. This includes the bipartite form (bringing together government and trade unions or government and employers' associations) and the sectoral form, for example concerning specific sectors of the economy (steel, transport) or specific areas, such as social protection and health care (quadripartite, adding healthcare professionals to the traditional constellation) where interest representation and expertise can be mobilized on narrower issues. National-level tripartite bargaining in Luxembourg is thus engaged in a process of fragmentation into coexistent and relatively independent arenas of dialogue.

Conclusion

National-level collective bargaining in Luxembourg, long considered an example of stability, has entered into a period of instability. Whereas tripartite bargaining was far-reaching in preceding years, with the negotiation of broad law-backed packages including a multitude of different socioeconomic dimensions, recent developments suggest a turn towards bargaining on narrower issues and a fragmentation of negotiations, which has also been highlighted in other countries (Hyman, Gumbrell-McCormick 2010). The speed of these transformations in the aftermath of the economic and financial crisis suggests that the consensus orientation of collective bargaining is due not only to the institutional structures of social dialogue in Luxembourg, but also to the relative economic prosperity that the country has known in past decades. The diversification of collective bargaining has been accompanied by a combination of conflict-orientated and consensus-orientated strategies. In the context of greater instabilities with regard to the economic situation and future development prospects, the stability and predictability that the enduring presence of neo-corporatist institutions have conferred on industrial relations in Luxembourg thus seem to have entered into a process of reconfiguration and realignment of forces, in the course of which industrial relations actors will have to assess the costs and benefits associated with cooperative or confrontational bargaining strategies.

Bibliography

Adam, F., and Zahlen, P. 1999. Relations sociales, droit du travail et salaires : intérêts économiques et paix sociale, in *L'économie luxembourgeoise au 20e siècle*, Luxembourg : Editpress.

Allegrezza, S. 2003. Le modèle luxembourgeois et ses limites, in S. Allegrezza, M. Hirsch and N. von Kunitzki (eds), *L'histoire, le présent et l'avenir du modèle luxembourgeois*, Luxembourg : Institut d'études européennes et internationales du Luxembourg.

Bossaert, D. 2003. Luxembourg : flexible and pragmatic adaptation, in W. Wessels and J. Mittag (eds.), *Fifteen into one? The European Union and its Member states*, Manchester : Manchester University Press.

Boyer, R. 2006. *Employment and decent work in the era of 'flexicurity'*, DESA Working Paper, No. 32, Economic and Social Affairs, United Nations.

Clément, F. 2008. *La notion de néo-corporatisme : théories et applications au modèle luxembourgeois de relations professionnelles*. Differdange, CEPS/INSTEAD – Cahiers Gouvernance et Emploi.

Evans, I.M. 1980. Aspects of the steel crisis in Europe, with particular reference to Belgium and Luxembourg. *The Geographical Journal*, Vol. 146, No. 3.

Ferner, A., and Hyman, R., 1998. *Changing industrial relations in Luxembourg*, Oxford : Blackwell Publishing.

Hirsch, M. 1986. Tripartism in Luxembourg : the limits of social concertation. *West European Politics*, Vol. 9, January 1986

Hirsch, M. 2010. Social partnership and tripartite arrangements work only under fair weather conditions. Paper presented at the Politicologenetmaal, Louvain.

Hoffmann, J., and Hoffmann R. 2009. Prospects for European industrial relations and trade unions in the midst of modernization, Europeanization and globalization. *European Review of Labour and Research*, Vol. 15 : 389-417.

Hyman, R., and Gumbrell-McCormick, R. 2010. Trade unions and the crisis : a lost opportunity. *Socio-Economic Review*, Vol. 8, No. 2 : 364–372.

Jans, T., and Piedrafita, S. 2009. *The role of national parliaments in European decision-making*. Maastricht : EIPASCOPE, European Institute of Public Administration.

Katzenstein, P. 2003. Small states and small states revisited. *New Political Economy*, Vol. 8, No. 1.

Lefresne, F., Sauviat, C. and Grimault, S., (2008) *Modes de gouvernance, pratiques d'anticipation et régimes de restructuration : une approche comparative*. Document de travail IRES.

Mény, Y., and Wright, V. 1985. *La crise de la sidérurgie européenne : 1974–1984*. Paris : Presses universitaires de France.

Muller, P. 2008. *Les politiques publiques*. Paris : PUF.

Rhodes, M. 1998. Globalisation, labour markets and welfare states : a future of competitive corporatism?, in M. Rhodes and Y. Mény (eds), *The future of European welfare : a new social contract?* London : Macmillan.

Rhodes, M. 2001. The political economy of social pacts : competitive corporatism and European welfare reform, in P. Pierson (ed.), *The new politics of the welfare state*, Oxford : Oxford University Press.

Schmitter, P. 2006. Still the century of corporatism?, *Review of Politics*, Vol. 36, No. 1: 85–131.

Streeck, W. 2006. The study of organized interests: before 'The Century' and after, in W. Streeck and C. Crouch (eds.), *The Diversity of democracy*, Cheltenham: Edward Elgar.

Thill, P. 2009. *Les parlements nationaux et la Stratégie Européenne de l'Emploi (SEE). Vers un dialogue coexistant au Luxembourg? Vols 1 and 2*, Differdange: CEPS/INSTEAD – Cahier Gouvernance et Emploi.

Trausch, G. 2009. *La société luxembourgeoise depuis le milieu du 19e siècle dans une perspective économique et sociale*. Luxembourg : STATEC.

Tunsch, G. 1998. Luxembourg : A small success story, in A. Ferner and R. Hyman (eds), *Changing industrial relations in Europe*, Oxford : Blackwell Publishing.

Upchurch, M., Taylor, G. and Matgers, A. 2009. *The crisis of social democratic trade unionism in Western Europe : the search for alternatives*, Aldershot : Ashgate Publishing.

Visser, J. (2004) Patterns and Variations in European Industrial Relations, in *Industrial relations in Europe 2004*. Luxembourg : Office for the Official Publications of the European Communities : 11-57.

Wey, C. 2003. De l'émergence du soi-disant modèle social luxembourgeois 1890–1940, in S. Allegrezza, M., Hirsch and N. von Kunitzki (eds), *L'histoire, le présent et l'avenir du modèle luxembourgeois*, Luxembourg : Institut d'études européennes et internationales du Luxembourg.

Zahlen, P., 2001. La société civile luxembourgeoise à travers le prisme du capital social. *Forum*, No. 207 : 20-28.

Le dialogue social luxembourgeois vu de l'extérieur

Introduction[1]

par **Claude WEY,** historien, président de la Cellule de Recherches sur la Résolution de Conflits (CRRC) du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Luxembourg.

Il y a une bonne dizaine d'années, l' *« Institut d'Études Européennes et Internationales du Luxembourg »* avait organisé un cycle de séminaires centré sur le *modèle luxembourgeois*. En tant qu'historien, j'étais invité à présenter une contribution portant sur l'histoire des relations professionnelles ainsi que sur l'évolution du dialogue social au Luxembourg avant la Deuxième Guerre mondiale. Cette contribution que j'avais présentée sous le titre *« De l'émergence du soi-disant modèle social luxembourgeois 1880-1940 »* proposait entre autres une définition du *modèle luxembourgeois* :

« Majoritairement accepté de nos jours et par la classe politique et par la société civile, unanimement plébiscité par le monde syndical, le soi-disant modèle social luxembourgeois peut être défini comme une construction politique assurant le fonctionnement institutionnalisé des rapports socio-économiques en milieu étatique de petite dimension. Structurant la vie publique du Grand-Duché de Luxembourg depuis les *Trente Glorieuses*, cette réalité tant sociétale qu'étatique est savamment utilisée par les instances gouvernementales comme une entité symbolique dont la finalité est censée représenter l'efficacité régulatrice de l'Etat de petite dimension. Ainsi, depuis un quart de siècle au moins, le concept de modèle social luxembourgeois donne lieu à la construction d'un discours idéologique dont la portée est telle qu'il domine le champ politique et le champ social luxembourgeois [...].

[...] le modèle social luxembourgeois continue à constituer la clé de voûte conceptuelle d'une idéologie étatique nationale dont la majorité des élites luxembourgeoises se plaisent à définir le contenu discursif comme étant inhérent - pour ne pas dire organiquement lié - à l'essence même d'un Etat de petite dimension. »

Outre cette définition, mon étude portait essentiellement sur l'évaluation du degré de spécificité dudit *modèle social luxembourgeois*. En d'autres termes, j'avais essayé d'appréhender les nombreux éléments importés de l'étranger ayant influencé la mise en place de l'institutionnalisation des rapports socio-économiques en milieu étatique de petite dimension :

- Entre 1901 et 1913, toute une série de mesures sociales sont appliquées au Grand-Duché de Luxembourg. Lesdites mesures concernent en premier lieu la protection des salariés contre les risques et dangers inhérents à la vie professionnelle. Assurance-maladie (1901), assurance contre les accidents (1902), assurance-invalidité-vieillesse (1911) ne constituent que les lois les plus marquantes d'un système de sécurité sociale naissant qui, jusqu'à la fin du 19e siècle, se limitait à une réglementation sociale éphémère définissant le travail des femmes et des enfants (1876) ou acceptant l'existence des sociétés dites de secours mutuels (1891).

J'avais retenu en premier lieu que l'introduction de ce système de sécurité sociale entre 1901 et 1913 est largement empruntée à la législation sociale bismarckienne. D'aucuns parmi les historiens luxembourgeois parlent même de lois sociales comme étant des « mesures copiées sur le modèle allemand ».

- Il en va d'ailleurs de même dans le cas de l'institutionnalisation des Chambres professionnelles au début des années 1920. Si le système de Chambres professionnelles peut être considéré depuis l'application de la loi de 1924 comme l'un des piliers du dialogue social et du modèle luxembourgeois naissant, il ne faut pourtant pas perdre de vue que le Luxembourg ne fait que suivre une évolution à la fois étatique et institutionnelle largement répandue en Europe. En d'autres termes, en matière de Chambres professionnelles, le Luxembourg n'innove guère, il suit plutôt une certaine évolution internationale avant de l'adapter à son cadre étatique de petite dimension. Etat de fait historique que j'ai déjà pu constater dans mon analyse portant sur le cas thématique relatif à la sécurité sociale!

[1] La présente introduction reprend texto les idées-forces de l'étude intitulée « De l'émergence du soi-disant modèle social luxembourgeois 1880-1940 ». Cf. Claude Wey, De l'émergence du soi-disant modèle social luxembourgeois 1880-1940, in: Allegrezza Serge, Hirsch Mario et von Kunitzki Norbert (éditeurs), « L'histoire, le présent et l'avenir du modèle luxembourgeois », Institut d'Études Européennes et Internationales du Luxembourg, Luxembourg, 2003, pp. 3-18.

Prenant en considération lors de la création d'une Chambre d'agriculture tant la législation française que les lois bavaroises, évoquant dans le cadre de la problématique concernant la soi-disant "personnification civile" des Chambres professionnelles les textes législatifs français et allemand, retenant l'exemple autrichien lors de la discussion portant sur l'institution d'une Chambre professionnelle unique regroupant cheminots, employés privés et ouvriers salariés, les responsables politiques exploitent à merveille la tactique référentielle de l'étranger.

- Comme pour le cas thématique précédent, l'explication historique portant sur les acquis sociaux de 1936 ne peut guère faire abstraction du contexte européen. Retenons que le contexte socio-économique national des années 1930 s'inscrit parfaitement dans la conjoncture internationale qui se résume à une période de récession mondiale dont les conséquences sociales provoquent – du moins à la fin de la crise mondiale – des réactions syndicales et des interventions sociopolitiques plus hardies. Dans les pays européens restés fidèles au régime du parlementarisme démocratique cela se traduira par des négociations entre partenaires dits sociaux et aboutira dans maints pays européens à des accords gratifiant les salariés en général et plus particulièrement les ouvriers de ce que d'aucuns appellent les acquis sociaux.

Le gouvernement Van Zeeland en Belgique, le gouvernement du Front populaire en France, le gouvernement à dominance social-démocrate en Suède – pour ne citer que les exemples les plus probants - essaient de pratiquer ce que le gouvernement Bech a cru pouvoir éviter au Luxembourg, c'est-à-dire la pratique d'une politique de régulation sociale basée sur des concessions socioprofessionnelles en faveur des salariés. Ce n'est qu'après avoir chancelé devant l'offensive syndicale sous forme de grande manifestation de protestation (12 janvier 1936) menée conjointement par les deux grands syndicats luxembourgeois - socialiste et chrétien - que le gouvernement Bech crée le Conseil national du travail, organe de conciliation sur une base paritaire de représentants du patronat et du salariat et accepte l'application des premiers contrats collectifs.

D'aucuns voient dans les acquis sociaux de 1936 un signe sociopolitique, voire le symbole de l'intégration définitive de la classe ouvrière dans la société luxembourgeoise. Qui plus est – avec un décalage d'une année – nous assistons en 1937 à la formation d'un gouvernement tripartite intégrant le parti ouvrier luxembourgeois.

Ce n'est donc qu'à partir du moment où classe ouvrière et la gauche social-démocrate sont capables d'influencer de façon déterminante le cours sociopolitique de l'Etat luxembourgeois que les conditions politiques seront définitivement réunies pour qu'une très large partie des Luxembourgeois accepte un système social institutionnalisé. En d'autres termes, depuis les années 1936-1937 les conditions sociopolitiques nationales - rappelons les nouveaux acquis sociaux et la participation gouvernementale du parti ouvrier - permettent d'envisager l'institutionnalisation définitive d'un régime social.

Ce dernier fait historique est d'autant plus déterminant qu'il permet et au syndicat libre et à la gauche social-démocrate de s'identifier davantage aux institutions régulatrices d'un Etat archi-dominé auparavant par une droite imposant son style de gouvernement et son idéologie étatique.

Ces constats portant sur l'influence des références étrangères sur le modèle luxembourgeois naissant ainsi que sur les interconnections des modèles sociaux européens durant l'entre-deux-guerres soulignent – à mon avis - le bien-fondé scientifique de la décision du comité de pilotage du présent colloque de réserver la deuxième session à la thématique du *« dialogue social luxembourgeois vu de l'extérieur »* à l'heure actuelle.

Publication des actes du colloque Luxmodel

par **Frédéric REY**, LISE-CNRS, Conservatoire National des Arts et Métiers*

Ce colloque final est l'occasion pour moi de revenir sur les questions qui nous ont occupés durant les trois années de ma participation au programme Luxmodel. Lorsque je rejoins l'équipe réunie par le CEPS/INSTEAD[1], l'objectif est d'analyser le système luxembourgeois de relations professionnelles, de le comparer et de le situer dans un échantillon de six pays voisins (Allemagne, Autriche, Belgique, France, Pays-Bas, Suisse). Le projet Luxmodel vise également à vérifier si l'on peut repérer l'existence d'un *modèle* luxembourgeois de relations professionnelles, et, si oui, à en définir les principales caractéristiques.

En 2011, ce colloque marque une forme d'aboutissement du travail accompli et finalise la séquence de recherche de Luxmodel. Mais il est selon moi surtout un point d'étape et, au regard de l'intérêt théorique et pratique des questions et des thématiques qu'il a soulevées, il devrait être un point de départ pour de futurs travaux. Sur le fond et à la suite d'un court propos liminaire présentant les conditions de la recherche (1), je reviendrai sur deux discussions qui soulèvent chacune des questions scientifiques et méthodologiques particulièrement intéressantes. La première question est posée par le défi de la comparaison internationale, et par la place singulière qu'occupe dans cet exercice un pays aussi intégré à son environnement régional (2). La seconde question interroge le concept de modèle dans ce qu'il nous dit de la nature du système luxembourgeois de relations professionnelles et des dynamiques sociopolitiques de construction des modèles nationaux sur les scènes nationales et internationales (3). Enfin, je conclurai ce tour d'horizon par quelques propositions de prolongements.

1. Quelques propos liminaires sur l'expérience de la recherche

Après plusieurs années passées en France à analyser les formes émergentes de dialogue social territorial[2], je rejoins l'équipe Luxmodel en janvier 2008. Ce projet à dimension européenne me permet de prolonger des réflexions engagées durant ma thèse de doctorat, tout en changeant d'échelle pour l'analyse. En se positionnant à un niveau supranational européen, Luxmodel donne en effet une autre dimension à mes réflexions sur les espaces de la régulation sociale, sur les articulations scalaires et sur les recompositions systémiques qu'elles révèlent et accompagnent. Ma recherche de thèse interrogeait déjà ces nouvelles articulations, mais le faisait à partir d'une analyse des régulations territoriales émergentes, porteuses de solidarités locales et de nouvelles logiques de proximité, et de leurs relations avec le cadre national, incarnation des principes de solidarité et d'intérêt général.

Mes travaux analysaient ainsi des mécanismes de production des cohérences et des frontières territoriales dans un environnement marqué par la redéfinition du rôle de l'Etat et du cadre national, et par l'exposition croissante des personnes, des entreprises et des territoires à la concurrence. Ces travaux interrogeaient également les tensions naissantes nourries de l'opposition entre la fragmentation croissante des régulations et la volonté de maintien de cohésions et de solidarités nationales. Le projet Luxmodel m'a permis de passer d'une analyse des espaces infranationaux à celle d'espaces nationaux inscrits dans un cadre supranational. La focale et l'échelle de l'analyse changent donc mais les interrogations demeurent sur ce qui fait système (qu'il soit local, national ou supranational) et sur la nature

* Le Laboratoire Interdisciplinaire de Sociologie Economique est une unité mixte de recherche CNRS – Cnam.

[1] Franz Clément (CEPS/INSTEAD), Carole Blond-Hanten (CEPS/INSTEAD), Valeria Pulignano (Katholieke Universiteit Leuven – KUL), Frédéric Rey (Lise-CNRS, Cnam).

[2] Dans le cadre de ma recherche de thèse soutenue le 6 novembre 2007 au Conservatoire National des Arts et Métiers. Cette recherche, réalisée sous la direction de Michel Lallement de 2002 à 2007, a été consacrée à l'analyse de dynamiques locales de structurations du dialogue social et de la négociation collective en France au début des années 2000. Rey F., 2007. Les dynamiques locales de la négociation collective, Conservatoire national des Arts et Métiers.

des relations qui se construisent entre des échelles d'ordres différents.

Ce changement d'échelle ouvre de nouvelles perspectives qui m'ont incité à consacrer un temps de la recherche à la question de la méthode de la comparaison entre systèmes nationaux, en prenant comme point de départ l'échantillon de pays constitué pour Luxmodel. Ce travail m'a amené à relativiser, après d'autres, les apports d'une comparaison entre Etats nations et à préférer les analyses transnationales qui mettent en avant les effets de diffusions et d'échanges de pratiques, les influences institutionnelles et culturelles croisées.

Un autre point d'intérêt est apparu avec la discussion du concept de modèle. Nous avons considéré que ce concept pouvait manquer de neutralité, notamment comparé au concept de système – ce dernier devant beaucoup, pour sa part et en théorie des relations professionnelles, aux travaux de J. Dunlop et à sa vision elle aussi marquée par son contexte d'apparition[1]. La diversité des usages du concept de modèle en fonction des pays, des acteurs ou des objets nous a également amené à nous interroger sur le sens de ces différences. Dans le cas français par exemple, l'usage du concept de modèle est communément admis à propos des politiques sociales et de l'action de l'Etat-providence, mais il ne l'est pas pour désigner les régulations industrielles et professionnelles. Ainsi les premières relèvent-elles du « modèle social français » et les secondes du « système français de relations professionnelles ». Nous avons fait l'hypothèse que la différence sémantique était porteuse de sens et nous avons voulu interroger ce que signifiaient ces usages pluriels du concept de modèle, sur ce qu'ils disaient de celles et ceux qui l'utilisent, le manient et le diffusent. Ainsi, en posant la question de l'existence d'un *modèle* de relations professionnelles luxembourgeois plutôt que celle de l'existence d'un *système*, le projet Luxmodel nous a donné l'occasion de nous arrêter sur ce concept et de le déconstruire : pourquoi chercher un modèle au-delà du système? En quoi considérer les relations professionnelles en termes de modèle est-il différent que de les considérer en termes de système?

2. Le système luxembourgeois de relations professionnelles dans la comparaison internationale

Un aspect particulièrement intéressant du programme Luxmodel a trait à son parti pris comparatiste. De manière générale, la comparaison internationale est considérée comme une stratégie de recherche aussi importante que délicate à mettre en œuvre. La comparaison des statistiques nationales, que nous avons mobilisée, est révélatrice de ces difficultés. Si elle est souvent heuristique, elle se heurte toujours à des limites pratiques. Les réalités nationales complexes se réduisent difficilement et se résument mal à des indicateurs chiffrés et à des ratios statistiques généraux. Pour ce qui est des relations professionnelles, l'exemple de la comparaison des taux nationaux de syndicalisation reflète bien les enjeux et les difficultés à traiter des réalités sociales au travers d'indicateurs[2]. D'une part, tous les systèmes statistiques nationaux n'utilisent pas la même définition et ni les mêmes instruments de mesures du numérateur. Certains comptabilisent le nombre de salariés syndiqués, ou le nombre d'actifs syndiqués, et beaucoup dépend de la définition même de la syndicalisation. D'autre part, le dénominateur pose autant de problèmes de définition. Dans certains cas le nombre de syndiqués est ramené à la population active, à la population en âge de travailler, etc. La nature des résultats, ce qu'ils comptabilisent, pourra ainsi sensiblement varier d'un pays à l'autre. La volonté d'harmoniser la statistique européenne procède de ce constat et de la nécessité de réduire les écarts de pratiques nationales. Enfin, et surtout lorsqu'elles sont prises isolément, ces données disent peu de chose des réalités nationales. Il faut chercher plus loin et ailleurs ce que signifie socialement et politiquement le fait d'être syndiqué : est-ce revendiquer un droit de participation à la régulation professionnelle, un acte résistance contre l'arbitraire patronal, utiliser par principe un droit, imiter un conjoint ou des collègues? « Etre syndiqué », être adhérent ou militant, responsable ou représentant syndical n'a pas le même sens ni la même portée dans les différents pays européens, dans les différentes branches professionnelles, pour les femmes et pour les hommes, selon les âges et les moments de la carrière,

[1] Celui des Etats-Unis d'Amérique d'après-guerre. Pour une lecture de Dunlop, voir Mias A., 2012. Industrial Relations Systems de John T. Dunlop, Ellipses, coll. Lire Socio.

[2] Rey F. 2010. La pratique de la comparaison internationale à l'épreuve du modèle Luxembourgeois de relations professionnelles. CEPS/INSTEAD, 2010, coll. Working papers n°2010-06.

selon les perspectives et les expériences… Les indicateurs sont ainsi des reflets imparfaits et insatisfaisants de la réalité sociale. Il convient en conséquence de les manier avec prudence et de compléter leurs apports par un travail de recherche qualitatif, de manière les contrôler et à en tester la valider. En revanche, dans la mesure où les limites des indicateurs sont pour l'essentiel liées aux conditions sociopolitiques de leur production, l'analyse des conditions de la production des indicateurs est souvent riche d'enseignements sur les débats et les priorités politiques qui en sont à l'origine. La déconstruction des indicateurs est un exercice nécessaire et autant révélateur – sinon plus – des réalités sociales.

Si l'on s'intéresse aux travaux comparatifs en relations professionnelles, il est possible de distinguer ceux qui privilégient une approche essentiellement statistique et quantitative de ceux qui, au contraire, privilégient et proposent des cadres théoriques qualitatifs. Ces derniers nécessitent souvent une excellente connaissance des trajectoires institutionnelles des systèmes sociaux nationaux. Ils mobilisent une somme importante de matériaux historiques et empiriques, dont nous ne disposions pas encore sur le Luxembourg au moment de la recherche, le projet Luxmodel devant justement contribuer à améliorer cette connaissance. L'approche statistique, malgré ses limites, est plus accessible. Au niveau européen, plusieurs sources de données sont disponibles et permettent de comparer les systèmes de relations professionnelles des pays de l'échantillon Luxmodel. Il apparaît ainsi que la Belgique reste le pays ayant la plus forte proportion de salariés syndiqués, suivi par le Luxembourg, l'Autriche, les Pays-Bas, l'Allemagne et la Suisse, et enfin la France. La comparaison des taux de syndicalisation permet de constater l'importance de l'adhésion luxembourgeoise. Comparés aux taux de syndicalisation nets (hors population étudiante, retraitée et au chômage) de l'Allemagne, de l'Autriche, des Pays-Bas et de la Suisse (environ 20-30%), les taux de syndicalisation nets de la Belgique et du Luxembourg sont environ deux fois plus élevés. Une autre donnée intéressante apparait en dynamique : le taux de syndicalisation luxembourgeois serait en augmentation sur les dernières années, ce qui ne manque pas d'interpeller lorsque l'on constate qu'a contrario, les taux de syndicalisation des pays de l'échantillon Luxmodel stagnent ou diminuent.

Le taux d'implantation syndicale sur le lieu de travail est une autre donnée importante pour rendre compte de l'action syndicale. Au Luxembourg, ce taux est élevé (58%) mais ne distingue pas le Grand-Duché de ses voisins qui affichent comme lui des taux similaires[1]. Concernant la syndicalisation, le Luxembourg présente donc quelques caractéristiques intéressantes. La part de salariés adhérents à une organisation syndicale est élevée, quasiment du même ordre qu'un pays disposant d'une des plus fortes incitations à la syndicalisation (le *Ghent system* belge). Plus étonnant, ces taux augmentent, alors qu'à quelques exceptions la tendance générale de la syndicalisation en Europe est à la baisse. Concernant la composition syndicale en revanche, le Luxembourg fait montre d'un certain classicisme, puisque les différents systèmes de l'échantillon Luxmodel partagent une même situation : à l'exception notable de la France, les organisations syndicales allemandes, autrichiennes, belges, luxembourgeoises et néerlandaises recrutent plus facilement des hommes, appartenant à la catégorie « cols bleus ».

Une autre donnée intéressante est celle de la structuration des négociations collectives dans les différents pays de l'échantillon. Si le Luxembourg est le deuxième pays en termes de taux d'adhésion derrière la Belgique, il est également celui qui présente le plus faible taux de couverture conventionnelle (moins de six salariés sur dix sont couverts par un accord collectif) et l'un des plus faibles taux de centralisation de la négociation collective salariale de l'échantillon (ce qui est cohérent avec la moindre couverture). Enfin, une dernière donnée est particulièrement intéressante à propos du Luxembourg : la conflictualité au Grand-Duché n'apparaît pas dans les données disponibles. Le Luxembourg semble être totalement épargné par les conflits sociaux, comme l'Autriche, autre exception de l'échantillon Luxmodel. Ces données présentent donc l'image d'un système pacifié dans lequel les acteurs éviteraient à tout prix la confrontation. Sans pêcher par naïveté et en prenant ces informations avec précaution (la mesure de la conflictualité est souvent partielle sinon partiale, elle est en tous cas éminemment stratégique et politique), il convient de rappeler que le système luxembourgeois de relations professionnelles comprend de nombreux dispositifs incitatifs à l'atteinte d'un compromis entre les acteurs.

En résumé ce système n'est pas si différent de ceux des pays de l'échantillon. Une récente typologie européenne classait d'ailleurs le Luxembourg dans un groupe de pays dits « du centre-ouest », aux côtés de

[1] Dans l'échantillon Luxmodel, le taux minimum de salariés déclarant une présence syndicale sur leur lieu de travail est atteint en Allemagne (53%), et le maximum en Belgique (66%), la moyenne européenne (UE25) étant de 53%.

l'Allemagne, de l'Autriche, de la Belgique et des Pays-Bas[1]. Sa proximité avec nombre de pays voisins – en termes de caractéristiques des systèmes de relations professionnelles – semble validée par les différentes analyses comparatives existantes.

3. Le concept de modèle

Confrontés à l'enjeu de l'usage de concepts différents pour qualifier les relations professionnelles nationales (*modèle* vs. *système*), nous avons souhaité prendre le temps de la déconstruction du concept de modèle. Il nous semblait indispensable, pour pouvoir répondre correctement à la question posée par Luxmodel sur l'existence et sur les caractéristiques d'un possible modèle luxembourgeois de relations professionnelles, de nous doter des outils conceptuels qui aideraient au travail d'analyse. Cet exercice nous a conduits à décliner le concept de modèle dans une grille d'analyse qui croise quatre dimensions relatives à différents usages-types[2]. Ce schéma d'analyse distingue l'usage politique, défini par sa logique normative et idéologique, de l'usage scientifique à visée principalement descriptive et théorique. Le modèle du scientifique s'oppose, par sa recherche de neutralité et d'objectivité, à celui du politique qui érige l'objet en incarnation du nécessaire, du souhaitable et de la réussite. Ces deux usages se distinguent selon que leur ambition est de décrire ou au contraire, de changer la réalité sociale.

Une autre distinction peut être proposée selon que le concept est utilisé comme cadre théorique ou comme cadre d'action. Dans le premier cas, le modèle propose une abstraction du réel et dans le second, il présente un guide pratique, une méthode destinée à accompagner la réalisation d'un projet ou d'une politique publique. Le concept de modèle comporte donc au moins quatre sens différents : de sorte qu'il peut être simultanément mobilisé par la communauté scientifique dans son acception neutre, par les responsables politiques comme instrument normatif de justification de leurs politiques publiques et par l'Etat comme moyen pratique de leurs mises en œuvre, ou l'être encore comme mot passe-partout repris par les médias. Cette pluralité des sens et des usages implique pour Luxmodel que la réponse à la question de l'existence d'un modèle Luxembourgeois de relations professionnelles devenait tout de suite plus complexe. De fait la question elle-même est reformulée puisque l'on peut se demander de quoi, comment pourquoi et pour qui les relations professionnelles luxembourgeoises pouvaient être un modèle.

Avant d'utiliser cette grille de lecture sur le Luxembourg, nous avons souhaité la tester sur le cas national qui était considéré au milieu des années 2000 comme la principale référence sur la scène internationale en termes de réussites économiques et sociales et en termes de gestion de politiques publiques. Au moment de la recherche Luxmodel, la figure incontournable est celle de la flexicurité danoise et le Danemark fait office de modèle pour de nombreux pays européens et pour les institutions internationales (Commission Européenne et OCDE notamment). En France, de 2004 à 2008 surtout, le système danois est un vrai référentiel qui occupe une place centrale dans le débat d'idées et les préoccupations politiques. L'utilisation de notre grille de lecture permet de voir comment le "modèle danois" est en réalité une combinaison des quatre dimensions d'usages-types du concept (empirique, théorique, normatif et descriptif)[3]. Le concept est en effet mobilisé par les responsables politiques qui en vantent les mérites et les bienfaits supposés sur l'économie – reprenant en grande partie et en cœur le concert des louanges faites au niveau communautaire. Il est aussi approprié par la communauté scientifique qui multiplie les articles et les colloques abordant le « modèle danois », et par les journalistes qui diffusent à grande échelle l'information sur ce système social qui fait l'actualité, et enfin par les responsables syndicaux, patronaux et par le législateur qui entendent participer à sa mise en œuvre effective. Dans le cas danois, les quatre dimensions d'usages du concept de modèle que nous avions identifié dans notre grille de lecture sont activées simultanément. Cette activation exceptionnelle du modèle comme objet politique, scientifique, pratique et journalistique faisait selon nous accéder le Danemark au rang de ce que nous avons appelé un méta-modèle, défini par une surexposition sociale et politique permise par la convergence de toutes ses dimensions et de tous ses usages-types (théoriques, empiriques, descriptif et normatif).

[1] Vandenbrande, T., Van Gyes, G., Lehndorff, S., Schilling G., Schief S., Kohl H., 2007. Industrial relations in EU Member States 2000–2004, http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/15/en/1/ef0715en.pdf

[2] Rey F., 2012. « Le concept de modèle. Sens et usages ». In Dupré M., Giraud O., Lallement M., (eds.), *Trajectoires des modèles nationaux. Etat, démocratie et travail en France et en Allemagne.* Peter Lang, p. 35-59

[3] Rey F., 2011. « Les usages du concept de modèle dans la construction sociale du « modèle Danois », *Revue Française de Socioéconomie*, p.169-189

Comparativement au Danemark, dans les années 2000, aucun système économique, social ou de relations professionnelles n'a occupé une telle place en Europe et même au-delà – jusqu'à ce que la crise de la fin de la décennie relègue en arrière plan la thématique du « modèle danois » et des réflexions autour de la flexicurité. L'hégémonie de ce système « modèle » sur la scène européenne a ainsi été pour nous l'occasion d'améliorer notre outillage conceptuel et de le mobiliser sur Luxmodel. Il nous a permis d'écarter assez rapidement l'idée selon laquelle le Luxembourg pouvait être, au moment de l'enquête et au titre de son système de relations professionnelles, un méta-modèle combinant simultanément, sur la scène internationale, les quatre usages-types du concept. Ce résultat n'est pas surprenant si l'on considère qu'il manque encore de connaissances sur le système luxembourgeois de relations professionnelles, surtout si l'on compare cet état des connaissances avec celui du système danois, qui a été pour sa part étudié sous toutes ses coutures depuis le milieu des années 1990 et qui a fait l'objet d'une abondante littérature et de schématisations à succès, comme l'illustre bien la diffusion du « triangle d'or » danois. Le projet Luxmodel contribue avec d'autres, à faire reculer cette limite en améliorant l'état des connaissances sur les relations professionnelles luxembourgeoises.

Par ailleurs, l'émergence des méta-modèles nécessite que des conditions sociopolitiques exceptionnelles soient réunies. Il faut en effet, pour qu'un système social national accède à cet état, que se conjuguent et s'alimentent des reconnaissances d'ordres politiques, académiques et scientifiques. Pour devenir un méta-modèle il faut que le système social soit un centre d'intérêt pour les acteurs sociaux, la société civile, le grand public, et qu'il soit pris pour exemple par les instances internationales, par les gouvernements et les responsables politiques d'autres pays, qu'il devienne un objet d'études et de conférences académiques, et un thème d'actualité pour les médias... L'étude des conditions d'émergence, de diffusion et de réception des modèles sociaux est l'étude du processus de transformation de systèmes en modèles. Elle montre combien ces derniers nécessitent d'efforts coordonnés et de conditions particulières pour aboutir avec succès à la reconnaissance collective de ce statut envié sur la scène internationale[1].

Si le Luxembourg n'est pas un méta-modèle, l'est-il alors pour partie au moins, au titre de l'une ou de plusieurs des dimensions du concept? Sur le plan scientifique, les recherches sur les relations professionnelles luxembourgeoises sont rares. En conséquence ce vecteur d'usages du concept de modèle est limité et sa participation à la transformation du système en modèle est elle aussi de faible ampleur. Cependant, la recherche Luxmodel était bien l'une de ses manifestations et notre usage du concept contribuait – toutes proportions gardées – à une première dynamique de diffusion. Sur le plan politique, la promotion de la tripartie comme « modèle social luxembourgeois » contribue aussi au travail de reconnaissance du système comme modèle. Ainsi au moment de notre recherche, le Luxembourg progressait dans le travail politique et scientifique de diffusion du principe de modèle, mais sans atteindre l'exceptionnelle efficacité qu'a connue le Danemark en son temps.

4. Quelques prolongements en guise de conclusion

Le programme Luxmodel, dont je n'ai mis ici en avant que quelques-uns des axes de recherche, nous a permis de progresser dans notre connaissance du système national de relations professionnelles. Mais il a aussi contribué plus largement aux débats et aux travaux sur l'émergence et la diffusion des modèles sociaux sur les scènes internationales, et sur les limites méthodologiques de la comparaison en relations professionnelles. Ces travaux ouvrent des perspectives de prolongement.

D'abord, sur l'émergence et la diffusion des modèles sociaux, le programme Luxmodel nous a permis d'élaborer une grille de lecture du concept qui permet de lire différemment les productions nationales et internationales des « modèles » de relations professionnelles, de politiques publiques ou d'Etat-Providence. Cette grille pourra être utile pour suivre, sur le plus long terme, l'évolution de la reconnaissance du système luxembourgeois de relations professionnelles. Elle permet de repérer les leviers actifs à un moment donné, mais aussi de voir ceux qui se dynamisent ou s'affaiblissent, de repérer les chronologies et les effets d'entrainement et d'essoufflement : le concept de modèle est-il utilisé dans une perspective normative par les acteurs politiques du Grand-Duché et par les institutions internationales pour parler de son système de relations professionnelles? Est-il accepté comme tel par les médias, qui s'en font le relai dans la population luxembourgeoise? Des articles, ouvrages et colloques scientifiques traitent-ils ce système comme un

[1] ibid.

modèle? D'autres pays s'emparent-ils du terme à propos du Luxembourg? Ces questions peuvent se poser pour tous les systèmes nationaux, et elles se posent surtout lorsque l'on voit émerger un ou des systèmes en concurrence pour s'imposer en tant que méta-modèle.

Sur la comparaison internationale, au-delà des discussions sur la production de la statistique, le Luxembourg offre une opportunité exceptionnelle de prolonger les débats actuels sur la méthode de la comparaison. Sous l'effet de l'intégration croissante des systèmes nationaux dans des ensembles supranationaux et avec l'intensification des échanges et des flux (de biens, de services mais aussi de personnes et d'idées), des réflexions sont en cours sur l'opportunité de dépasser l'analyse inter-nationale pour aller vers de nouvelles méthodes, intégrant ces aspects. On parle alors plus volontiers d'analyse transnationale ou croisées[1].

Ces pistes montrent qu'il y a bien une réflexion à l'œuvre sur les déplacements possibles du regard analytique au-delà des frontières nationales, *a fortiori* pour un pays comme le Luxem-bourg. Il ne s'agit plus seulement d'observer ce qu'il se passe de part et d'autre des frontières, de mesurer les écarts, les différences et les ressem-blances, mais de regarder ce qu'il se passe à la frontière, au niveau des échanges, des réciprocités, des partages d'expériences et d'intérêts entre les acteurs et leurs institutions. Ces flux sont nombreux entre le Luxembourg et ses voisins, notamment du point de vue des relations professionnelles, et ce depuis des décennies. Cette situation exceptionnelle plaide pour une histoire croisée des relations professionnelles Luxembourg-eoises. Elle permettrait d'une part, de mieux comprendre comment ses acteurs se sont co-construits dans leurs rapports avec les acteurs voisins, et d'un point de vue plus théorique, de confronter l'hypothèse sous- jacente que les proximités géographiques favorisent des proximités institutionnelles.

[1] Zimmermann B., Werner M., 2003. « Penser l'histoire croisée: entre empirie et réflexivité », Annales. Histoire, Sciences Sociales, 2003/1, 58e année, p. 7-36; Hassenteufel P., 2005. « De la comparaison internationale à la comparaison transnationale – les déplacements de la construction d'objets comparatifs en matière de politiques publiques », Revue Française de Science Politique, vol. 55, n°1, p. 113-132.

La négociation collective de la formation et de l'égalité entre femmes et hommes à travers une analyse des conventions collectives de travail

par **Carole BLOND-HANTEN** et **Roland MAAS**, CEPS/INSTEAD

Introduction

Le « modèle luxembourgeois » des relations professionnelles, représenté par le Comité de coordination tripartite dans sa forme la plus visible au niveau national, occupe souvent le devant de la scène médiatique et politique. Mais le dialogue social ne se pratique pas seulement au niveau national et ne concerne pas que les grands thèmes et orientations socio-économiques. La négociation collective se matérialise également dans les relations professionnelles au sein des entreprises et des branches. Un des instruments réglant les conditions de travail sont les conventions collectives de travail (CCT) conclues soit au niveau des branches (déclarées d'obligation générale ou non), soit au niveau des entreprises et consignant les résultats des négociations entre employeurs et représentants des salariés.[1] L'importance des conventions collectives dans la régulation des relations de travail au Luxembourg est mise en exergue quand on regarde de plus près le taux de couverture des conventions collectives qui s'élevait à 54 % en 2008 (STATEC, 2011), le taux de syndicalisation au Luxembourg étant de 41 % en 2010 (Ries, 2011). Le STATEC souligne toutefois que le taux de couverture est probablement sous-estimé puisque l'administration publique n'a pas été prise en compte (STATEC, 2011, p.129).

Plusieurs travaux et débats ont contribué à l'analyse du dialogue social au Luxembourg, dont une partie traite le dialogue social au niveau national (Allegrezza, 2003; Hirsch, 2008; Rey, 2010; Thill et Thomas, 2009; Clément, 2008, 2011).

Les conventions collectives ont été analysées dans plusieurs travaux comme par exemple l'étude concernant la mise en œuvre du principe d'égalité entre femmes et hommes (Ecker, 2007; STATEC, 2007), la mise en œuvre de certaines dispositions du Plan d'action national en faveur de l'emploi (Acord, 2003) ou encore des analyses concernant l'évolution des salaires dans les conventions collectives (Pauly, 2008; Schäfer, 2010).

Le présent article se concentre sur le contenu des conventions collectives de travail de branche entrées en vigueur en 2005 et en 2006. Le travail d'analyse de contenu se base sur une recherche qui a eu comme objectif d'étudier la mise en œuvre du Plan d'Action National pour l'Emploi (PAN) de 1998 à travers les CCT. Il s'agit notamment de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du PAN et de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail.

Il importe de souligner que le PAN de 1998 insiste sur le fait que sa mise en œuvre incombe à parts égales au Gouvernement et aux partenaires sociaux à travers une modification de la législation sur les conventions collectives. De ce fait, les textes responsabilisent les partenaires sociaux afin d'agir ensemble en faveur de l'emploi : la mise en œuvre du PAN *« incombe à parts égales au Gouvernement et aux partenaires sociaux* (…) *l'emploi se retrouvera désormais au centre des négociations collectives, et ce non seulement en théorie, mais dans les faits.* (…) L*'apport très concret et mesurable des partenaires sociaux découle d'une modification déterminante de la législation sur les conventions collectives* ».

Nous allons d'abord présenter les grandes lignes de la recherche et de la méthodologie utilisée avant de nous pencher sur la présentation de quelques résultats concernant la politique de formation et la politique d'égalité entre femmes et hommes dans les CCT de branches de 2005 et de 2006.

[1] Les rapports collectifs de travail sont réglés par les articles L.161.-1 à L.166.-9 du Code de travail.

Présentation générale et méthodologie de la recherche

Présentation générale de la recherche

L'article 162-12 (4) du Code de travail détermine quatre thèmes qui doivent obligatoirement faire l'objet de négociation entre partenaires sociaux. Ainsi, il stipule que : *« La convention collective ou les accords subordonnés contiennent obligatoirement des dispositions consignant le résultat des négociations collectives, qui doivent obligatoirement porter sur les sujets suivants*[1]*:*

- *l'organisation du temps de travail, y compris des formules souples de travail afin de rendre les entreprises productives et compétitives (...);*
- *la politique de formation de l'entreprise, du secteur ou de la branche auxquels la convention collective est applicable (...);*
- *d'une manière générale, les efforts faits par les parties à la convention collective en vue du maintien ou de l'accroissement de l'emploi et de lutte contre le chômage, notamment en faveur des salariés âgés de plus de quarante-cinq ans (...);*
- *la mise en œuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes dans les établissements ou entreprises auxquels la convention collective est applicable (...). »*

Nous avons déterminé nos axes de travail à partir de ces quatre thèmes. Le champ d'analyse est constitué des CCT de branche et d'entreprise et des avenants entrés en vigueur en 2005 et 2006 et prend en compte les CCT pour les ouvriers, les employés et les CCT ciblant l'ensemble du personnel[2]. Cette recherche, que nous réalisons grâce à la collaboration de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM), concerne finalement 125 entreprises ainsi que 18 branches. Notons d'emblée que le nombre de documents à prendre en considération est beaucoup plus élevé puisqu'une entreprise ou une branche peut avoir une CCT pour les ouvriers et une pour les employés et que chaque CCT peut être concernée par un ou plusieurs avenants. Au total, les CCT de 143 branches et entreprises ont été analysées. Un tri sur la date d'entrée en vigueur des CCT a permis de déterminer les CCT et/ou avenants entrants dans le champ d'analyse.

Le tableau suivant résume le nombre de branches et d'entreprises concernées et indique le nombre de documents entrés en vigueur en 2005 et 2006 :[3]

Tableau 1 : Nombre de branches et entreprises analysées et documents entrés en vigueur en 2005 et 2006

		dont	
Nombre de branches et d'entreprises	Documents entrés en vigueur en 2005 et 2006	Avenants	CCT
143*	194	102	92

Source : ITM, Mémorial B, calculs CEPS/INSTEAD

* 18 branches et 125 entreprises

Méthodologie de la recherche

Il s'agit d'une recherche qualitative qui se base sur une analyse de contenu des différents textes utilisés (CCT, avenants, lois, PAN). Cette démarche a consisté notamment en un découpage et des regroupements des textes selon une grille d'analyse propre à chaque thème, que nous prendrons le soin d'expliquer lors de la présentation des deux thèmes traités lors du présent document.

Au cours du travail d'analyse, nous nous sommes heurtés à un certain nombre de contraintes. Tout d'abord, il a fallu tenir compte des dispositions spécifiques prévues par la loi qui imposaient un traitement différent des quatre thèmes. Ensuite, la grande diversité de sous-thèmes, tout comme leurs chevauchements, nous ont imposé une grande prudence dans le traitement des données, notamment lorsqu'il s'agissait d'interpréter les résultats. Enfin, l'existence de plusieurs avenants pour certaines CCT nous a fait remonter parfois à plus de dix, voire quinze ans pour retrouver le texte de base d'une CCT, qui, du coup, a été négociée bien avant l'existence des PAN.

[1] Pour le texte complet voir l'article L. 162-12 (4) du Code de travail, http://www.legilux.public.lu/leg/textescoordonnes/codes/code_travail/Code_du_Travail.pdf.

[2] Il s'agit donc de CCT en vigueur avant l'introduction du statut unique en 2009.

[3] Pour ces avenants, il a fallu analyser tous les avenants entrés en vigueur antérieurement jusqu'à la CCT de base afin de pouvoir vérifier si le thème étudié a déjà été traité auparavant par les partenaires sociaux dans le cas où l'avenant est entrée en vigueur de 2005 ou de 2006.

Deux des quatre thèmes ont fait l'objet d'une présentation lors du colloque consacré au dialogue social. Nous allons en effet voir comment la politique de formation et l'égalité entre femmes et hommes ont été négociées dans les CCT de branche[1].

1. La politique de formation: une grande hétérogénéité dans les CCT de branche[2]

Afin d'illustrer la recherche sur les conventions collectives, nous allons présenter quelques résultats concernant la politique de formation dans les CCT des 18 branches analysées. Rappelons ici que la formation, principalement la formation professionnelle continue, joue un rôle primordial dans le PAN, elle est un élément clé mobilisé dans plusieurs piliers du PAN comme outil de prévention contre le chômage, d'accroissement de l'emploi ou du maintien dans l'emploi. Elle est aussi un facteur important pour la capacité d'adaptation des entreprises ainsi que pour leur compétitivité dans un contexte économique globalisé. L'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC) désigne la notion de politique de formation comme un élément stratégique dans la réalisation des objectifs de développement économique et social de l'entreprise[3].

En ce qui concerne la politique de formation, la loi énonce que les CCT doivent obligatoirement contenir des dispositions consignant le résultat des négociations collectives sur la politique de formation. De façon plus explicite, elle indique que *« la politique de formation de l'entreprise, du secteur ou de la branche auxquels la convention collective est applicable, et notamment l'accroissement des possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stages, d'apprentissage ou d'autres mesures propres à faciliter la capacité d'insertion professionnelle, notamment en faveur des chômeurs, ainsi que le développement des possibilités de formation tout au long de la vie; le nombre des possibilités supplémentaires ainsi créées est consigné dans la convention collective; ».*

A partir de cet énoncé, nous avons choisi de regrouper les différentes approches sous les quatre thèmes suivants :

- La politique de formation en termes générales.
- L'accroissement des possibilités de formations.
- Les formations existantes dans les CCT.
- L'insertion et la réinsertion.

1.1 La politique de formation en termes générales

En ce qui concerne la politique de formation, on peut constater que pour les années 2005 et 2006, 40 % des CCT ou avenants abordent une politique de formation. Par contre, si l'on prend en compte l'historique de la branche, 80 % des CCT abordent cette thématique, bien qu'il faille souligner que nous avons procédé à des regroupements des différentes manières, dont la formation est abordée dans les CCT de branche[4].

Lorsqu'une politique de formation existe dans les CCT, les partenaires sociaux l'abordent sous différentes formes :

- sous la forme d'une mise en œuvre du PAN,
- sous la forme d'une politique de formation, de plan de formation, de formation professionnelle continue, de formation continue, etc.,
- sous la forme d'une reconnaissance explicite de l'importance de la formation professionnelle continue,
- et sous la forme d'un renvoi de la mise en œuvre aux délégations au niveau de l'entreprise.

D'autres CCT de branche renvoient à la mise en œuvre d'une politique de formation au niveau des entreprises de la branche concernée sans toutefois spécifier les détails de sa mise en œuvre. Certaines branches ne

[1] Bien qu'il existe une différence entre « branches » et « secteurs » (une branche désigne les unités fabriquant un même produit tandis qu'un secteur rassemble des entreprises ayant une même activité), nous nous sommes permis d'utiliser ces deux concepts voisins de façon interchangeable, dans le but d'alléger la lecture.

[2] par Roland Maas, CEPS/INSTEAD.

[3] http://www.lifelong-learning.lu/pages/EnterpriseTemplate.aspx?view=folder&tid=f70389cc-665f-42df-a102-3a1c6c845d1f&language=fr#c.

[4] Ce reclassement a été réalisé à partir des documents analysés. Pour vérifier la mise en œuvre effective des mesures indiquées dans les CCT de branche ainsi que d'étudier les objectifs et les stratégies poursuivis par les différents acteurs, il serait nécessaire de faire des analyses plus poussées, par exemple à travers des entretiens semi-directifs avec tous les acteurs impliqués, au niveau des branches et des entreprises.

traitent la politique de formation que très sommairement. Dans un secteur, la formation n'est pas mentionnée du tout.

1.2 L'accroissement des possibilités de formations

Lorsque nous nous sommes intéressés aux mesures nouvellement créées par les entreprises, l'analyse des CCT et des avenants y relatifs nous a permis de nous rendre compte de la multiplicité des manières de mise en œuvre des dispositions à travers les CCT. Aux deux extrémités, nous avons trouvé, d'une part, la création de systèmes de formations professionnelles sectorielles et, d'autre part, l'absence d'évocation des possibilités de formation dans les textes. D'autres manières de mise en œuvre de la politique de formation à travers les CCT prennent la forme d'incitations à la création de plans de formation au niveau des entreprises ou à la création d'un système de crédit d'heures ou encore à l'introduction de différents types de congés permettant un accès à la formation. L'introduction de nouvelles mesures de formation oblige parfois d'établir d'abord un inventaire des mesures de formation existantes; certaines CCT mentionnent que l'offre de formation est suffisante – dans ce cas, les partenaires sociaux évoquent les investissements déjà réalisés en matière de formation - ou alors elles renvoient à des évolutions en cours. D'autres formes reflétées dans les CCT pour traiter la formation sont les déclarations de principes ou encore la mise en place de commissions de suivi par les partenaires sociaux. Le renvoi à la législation en la matière constitue un dernier exemple comment l'accès à la formation est réglé dans les CCT de branche.

1.3 Les différents types de formation relevés dans les CCT

L'inventaire des mesures de formations existantes dans les CCT de branche montre qu'il existe une multitude de types de formations dans les différentes CCT de branche, comme par exemple les formations syndicales, de sécurité, d'insertion, professionnelle continue, scolaire, non-scolaire ou des formations spécifiques liées à la branche. Afin de faciliter l'accès aux différentes formations, plusieurs types de congé (social, sans solde, syndical, de formation, éducatif,...) sont mobilisés par les partenaires sociaux. L'analyse des types de formation met en lumière d'autres dimensions liées à la formation professionnelle continue, comme des consignes relatives au droit d'accès ou l'accord préalable de l'employeur. La participation aux frais est un autre élément retenu dans les CCT tout comme, dans certains cas, la réglementation de l'avancement qui est prévu pour certains types de formation.

1.4 Formation et pratiques d'insertion et de réinsertion professionnelle

La loi prévoit l'accroissement des mesures de formation ou d'expériences professionnelles notamment en faveur des chômeurs ainsi que le développement des possibilités de formation tout au long de la vie. Lors de l'analyse des CCT de branche, deux grandes catégories apparaissent :

– la formation en relation avec la réinsertion après une interruption de carrière,
– et l'insertion des demandeurs d'emploi ou en relation avec la sécurité de l'emploi.

Si pour la première, 60 % des CCT abordent les interruptions de travail (congé sans solde, congé sabbatique, ...), seulement 40 % lient l'interruption de travail directement à une possibilité de formation. En ce qui concerne la deuxième catégorie, 50 % des CCT traitent l'insertion ou la sécurité de l'emploi. Lorsqu'elles en donnent des précisions, plusieurs manières de mise en pratique sont explicitées. Ainsi, lorsque les partenaires sociaux évoquent la mise en œuvre du PAN de façon générale, ils précisent que les formations sont organisées en fonction des besoins de l'entreprise ou encore que des formations spécifiques sont organisées par les entreprises. En matière de sécurité de l'emploi ou de maintien dans l'emploi, certaines branches recourent à des formations de recyclage ou augmentent la polyvalence des salariés à travers la formation professionnelle continue.

Tout comme nous venons de le montrer à propos de la politique de formation, l'égalité de traitement entre femmes et hommes, présentée ci-dessous, n'est pas traitée non plus de manière systématique et uniforme dans les CCT de branche.

2. L'égalité entre femmes et hommes : une mise en œuvre faiblement consignée dans les CCT de branche[1]

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofund, 2000) a montré dans un projet de recherche quinquennal mené dans l'UE que la négociation collective peut être utilisée comme outil pour promouvoir et renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes : *« On peut trouver, dans une plus ou moins grande mesure, dans tous les pays de l'Union européenne, des exemples de conventions collectives dont les dispositions sont potentiellement favorables à l'égalité, que ce soit dans les secteurs publics et privés, les activités de fabrication et de services, aux niveaux sectoriel et de l'entreprise et dans des branches de l'industrie avec des degrés divers de représentation féminine. Cela tend à indiquer qu'il n'existe, a priori, pas de domaines dans lesquels la négociation collective ne peut pas être utilisée pour promouvoir et renforcer l'égalité des chances, même si l'utilisation de cet instrument varie entre et dans les États membres. »*[2]

Dans le cadre d'un questionnement plus large sur le rôle des partenaires sociaux dans l'implémentation de l'égalité entre femmes et hommes au Luxembourg[3], nous cherchons à vérifier l'hypothèse selon laquelle l'impact de l'action des partenaires sociaux s'amenuise au fur et à mesure que l'on s'éloigne du cadre normatif, et même contraignant, européen.

Le propos de notre présente contribution consiste précisément à analyser *si* et *comment* les partenaires sociaux négocient l'égalité entre femmes et hommes dans les CCT de branche entrées en vigueur en 2005 et 2006. Des modifications législatives importantes pour notre propos justifient la définition de notre champ d'étude : Tout d'abord, la loi du 12 février 1999 introduisant le Plan d'action national de 1998 a conféré une plus large marge de manœuvre aux partenaires sociaux et oblige ces derniers à négocier l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, qui est devenu un des quatre thèmes qui doit obligatoirement faire l'objet de négociation entre les partenaires sociaux lors de la conclusion des CCT : *« la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et/ou entreprises auxquels la convention collective est applicable; dans ce contexte, les négociations porteront notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue qui y est offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché du travail après une interruption de carrière.* » Ensuite, la loi du 30 juin 2004 reprend les dispositions de la loi précitée en n'apportant, en termes de nouveautés, qu'une précision supplémentaire, à savoir que « *les négociations portent notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité en matière d'emploi et de salaires ».* Le Code du travail (Art. L. 162-12), enfin, reprend les dispositions de la loi du 30 juin 2004, citée ci-dessus.

Le choix des années 2005 et 2006 nous permet de mettre en évidence l'effet « immédiat »[4] de ce dispositif législatif sur la négociation collective de l'égalité des sexes dans les secteurs. Lors d'étapes ultérieures, le champ de recherche sera élargi afin de pouvoir mesurer l'impact des partenaires sociaux et de la négociation collective sur la mise en œuvre de l'égalité entre femmes et hommes au Luxembourg.

L'Inspection du Travail et des Mines, qui a mis à disposition les CCT pour les besoins de notre étude, a elle-même effectué un repérage des quatre thèmes obligatoires de l'art. 162-12 du Code du travail[5]. Sur base de ce repérage, nous constatons que pour seulement un tiers des CCT, l'égalité de traitement entre femmes et hommes a fait l'objet de négociation entre les acteurs syndicaux et patronaux et que deux tiers des CCT analysées n'abordent pas du tout l'égalité entre femmes et hommes; pour une CCT, l'ITM n'a pas fourni d'indication.

Par rapport à ce premier travail de repérage, notre démarche a pour objectif d'analyser les textes des CCT de manière méthodique et systématique afin d'en extraire les thèmes et sous-thèmes en relation avec l'égalité entre femmes et hommes. La démarche se veut « exhaustive » dans le sens que nous avons

[1] par Carole Blond-Hanten, CEPS/INSTEAD.

[2] Etude comparative de l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO). Egalité des chances, négociation collective et stratégie européenne pour l'emploi.

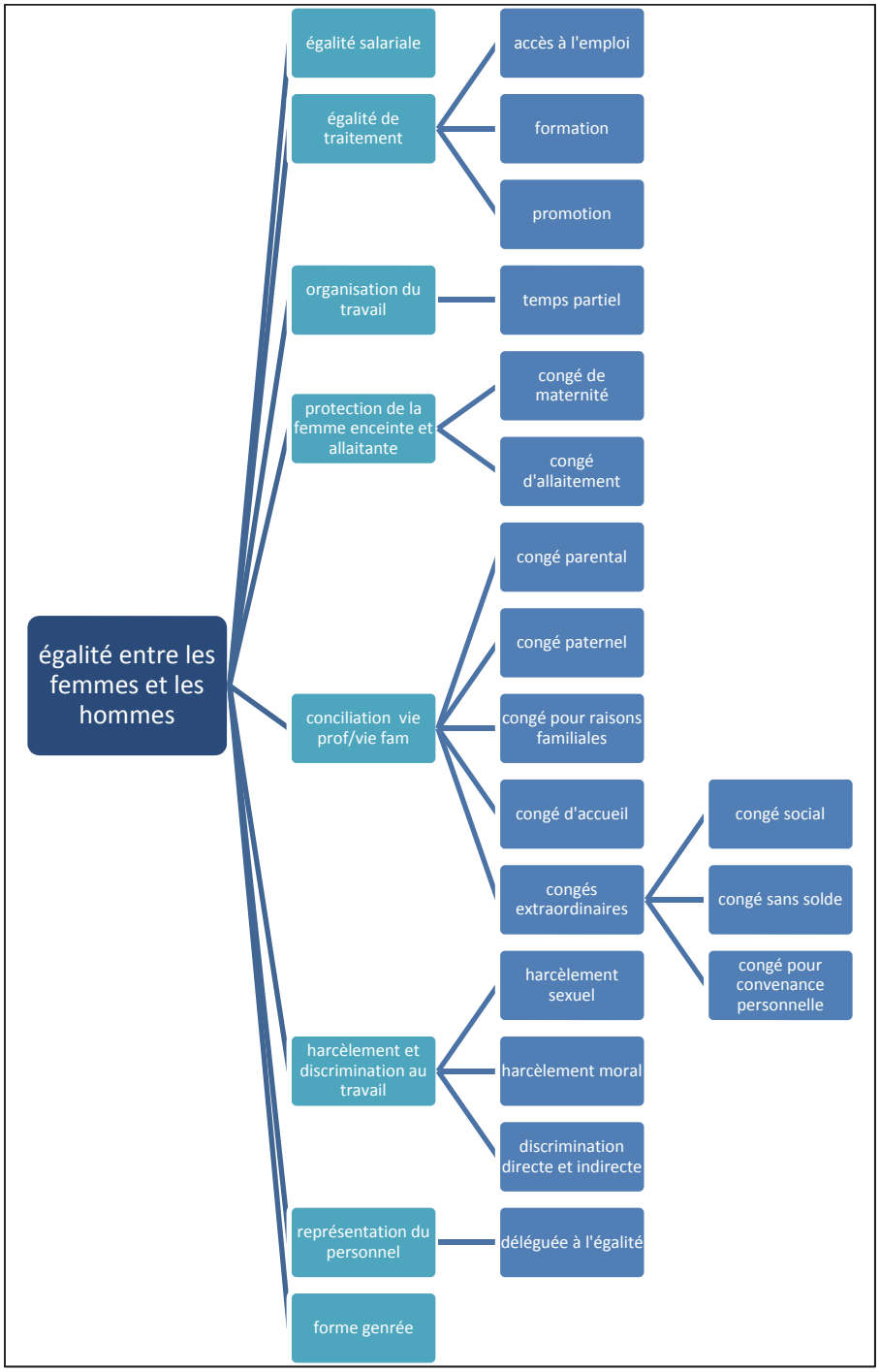
[3] Le rôle et la place des partenaires sociaux dans la mise en œuvre de l'égalité entre femmes et hommes au Luxembourg: une approche sociologique. (Blond-Hanten C., thèse de doctorat en sociologie en cours)

[4] Par "effet immédiat", nous visons ici les années qui ont suivi immédiatement le processus PAN (1998-2004).

[5] Ces quatre thèmes étant la politique de formation, l'organisation du travail, le maintien de l'emploi et la lutte contre le chômage et, enfin, l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes

cherché à identifier la totalité des thèmes liés à l'égalité entre femmes et hommes. La méthodologie de l'analyse de contenu nous a permis d'analyser en profondeur les textes des CCT de branche de 2005 et 2006 dans une perspective d'égalité des genres. Il est important de noter qu'ont fait l'objet de notre analyse à la fois des thèmes directement liés à l'égalité des genres et des thèmes qui ne sont pas à la base des thèmes d'égalité des genres, comme par exemple le travail à temps partiel. Les textes ont été déconstruits, à travers une lecture « genrée », en une série de thèmes qui, grâce à un travail de reconstruction, ont abouti en une classification de 8 catégories et 18 sous-catégories. (voir schéma « Catégorisation de l'égalité entre femmes et hommes dans les CCT »)[1].

Schéma 1 : Catégorisation de l'égalité entre femmes et hommes dans les CCT



[1] Les mesures qui ont été présentées lors du colloque sont entourées

Nous commentons ci-dessous les catégories ou sous-catégories suivantes : l'égalité de rémunération, le harcèlement sexuel, le congé social et le plan d'égalité.

2.1 L'égalité de salaire

L'égalité salariale se base sur le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : « *Toute disposition figurant notamment dans un contrat de louage de services, une convention collective de travail, un règlement d'entreprise ou d'atelier et qui comporte, pour un ou des travailleurs de l'un des deux sexes une rémunération inférieure à celle du travailleur de l'autre sexe pour un même travail de valeur égale, est nulle de plein droit. La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers travailleurs est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.* »

L'égalité salariale est présente dans plus de la moitié des CCT étudiées, comme le montre le graphique ci-dessous.

Graphique 1: L'égalité salariale dans les CCT de branche entrées en vigueur en 2005 et 2006

Lorsque l'égalité salariale est abordée dans les CCT étudiées, c'est en général en référence à la loi du 30 juin 2004 concernant les conventions collectives de travail et à celle du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Ces CCT reprennent toutes un texte quasiment identique et souvent rassemblent en une phrase l'égalité salariale, l'égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi, de formation et de promotion :

« *En application de l'article 20 de la loi modifiée du 30 juin 2004 concernant les conventions collectives de travail et conformément à la loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes, l'employeur assurera l'égalité de traitement en matière de rémunération, de conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle.* » [CCT du secteur des Menuisiers, 2005].

Dans les CCT analysées, nous avons observé l'absence de mesures qui permettraient de réaliser l'égalité de fait en matière de rémunération.

2.2 Le harcèlement sexuel

Certaines des CCT étudiées reprennent l'article 2 de la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail qui définit précisément ce qui est à comprendre par « harcèlement sexuel ».

D'autres CCT de notre champ d'étude se contentent de s'engager sur une déclaration de principe contre le harcèlement :

« *Les parties signataires s'engagent à élaborer dans les meilleurs délais des modalités contre la discrimination et le harcèlement au travail, l'accord en question devra être annexé à la présente convention, dont il fera alors partie intégrante.* » [CCT du secteur des Garages - employés, 2005].

Graphique 2 : Le harcèlement sexuel dans les CCT de branche entrées en vigueur en 2005 et 2006

Graphique 3 : Le congé social dans les CCT de branche entrées en vigueur en 2005 et 2006

Notons que les CCT étudiées qui traitent du harcèlement sexuel, traitent aussi du harcèlement moral. Du point de vue du contenu, pour ces deux thèmes, et même pour la discrimination qui est cependant moins présente, les négociateurs et négociatrices se limitent à des déclarations de principes. Une seule CCT fait mention de l'aide aux victimes et aucune n'aborde des mesures de prévention. Remarquons encore que le harcèlement sexuel est traité dans un tiers des CCT étudiées.

2.3 Le congé social

Le congé social est une sous-catégorie de la catégorie « conciliation vie professionnelle – vie familiale », qui se décompose en deux types de mesures: les congés liés à l'éducation d'enfants en bas âge (le congé de paternité ou paternel, le congé parental, le congé pour raisons familiales et le congé d'accueil) et les congés extraordinaires (le congé sans solde, le congé social et le congé pour convenance personnelle).

Le congé social est un congé qui peut être accordé soit pour des événements qui sont directement en relation avec la personne du/de la salarié-e, soit pour des événements qui sont en relation avec les personnes composant le ménage du/de la salarié-e. Dans ce dernier cas de figure, le congé social peut potentiellement se transformer en un outil de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Plusieurs manières de mettre en place le congé social sont évoquées dans les CCT étudiées :

– soit les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur une durée, qui est très variable (8 heures[1], 12 heures[2], 40 heures[3], 1 jour[4], ...), avec des modalités d'application peu explicites ou très explicites, selon les CCT.

– soit ils ont retenu des événements déterminés pour lesquels un congé social peut être accordé, événements qui sont en relation avec une des personnes du ménage du salarié :

  « *Cas/événements en relation avec une/des personne(s) composant le ménage de l'ouvrier (enfant, partenaire/conjoint/parent) et pour lesquels l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part de l'ouvrier s'avèrent être indispensables :*

  – *soins et assistance en cas de maladie ou d'accident,*
  – *visites médicales, interventions et séances thérapeutiques,*
  – *problèmes majeurs en relation avec la scolarité d'un enfant (interventions médico-psychopédagogiques)* » [CCT des *secteurs des Garages – employés et des Installateurs sanitaires, 2005].*

[1] Garages employés, 2005.
[2] Garages ouvriers, 2006.
[3] Secteur social, 2005.
[4] Pharmacies, 2006.

Cette liste est élargie en fonction de certaines spécificités inhérentes au secteur. Ainsi, le secteur des installateurs sanitaires précise qu'un congé social peut être pris « *en cas de décès d'un membre de sa famille lorsque l'ouvrier est obligé de se déplacer dans son pays d'origine d'une distance supérieure au Luxembourg de 750 km.* » [CCT du secteur des Installateurs sanitaires, 2005].

2.4 Le plan d'égalité

La dernière catégorie que nous proposons de commenter brièvement concerne les plans d'égalité. Ensemble avec les actions positives, ils représentent des catégories d'un autre ordre que les précédentes, raison pour laquelle ils ne sont pas repris dans le schéma de catégorisation. En effet, il s'agit-là de véritables *outils* pour mettre en œuvre une politique d'égalité au sein des secteurs et des entreprises.

Les plans d'égalité ne sont cités qu'une seule fois dans les CCT étudiées et cela en référence à la loi du 30 juin 2004 sur les relations collectives de travail :

« *Les plans d'égalité au sens des dispositions de l'article 20 de la loi du 30.06.2004 sur les conventions collectives de travail seront institués au niveau des assurances après concertation des comités mixtes ou à défaut, des délégations du personnel.* » [CCT du secteur des Assurances, 2006].

Faute d'une définition précise dans la loi sur le contenu d'un plan d'égalité, le contenu et la réalisation sont laissés à la libre appréciation des entreprises ou secteurs qui souhaitent mettre en œuvre un tel plan.

Notons encore qu'aucune des CCT étudiées ne mentionne les actions positives (ou discrimination positive) pour atteindre l'égalité, outil qui existe pourtant depuis les années '70 dans le contexte du travail.

Pour conclure l'analyse de l'égalité entre femmes et hommes dans les CCT, nous constatons que, si un certain nombre de CCT consignent les négociations sur certains aspects de l'égalité des genres, inventoriés grâce au travail de catégorisation, d'autres CCT en abordent d'autres et dans quelques rares secteurs, l'égalité entre femmes et hommes n'a quasiment pas fait l'objet de négociation entre les partenaires sociaux, alors que la loi les y oblige. Une explication plausible réside certainement dans le fait qu'il existe bien une obligation de négociation de certains thèmes, dont l'égalité entre femmes et hommes, mais elle n'est pas doublée d'une obligation de résultat. Il faut préciser ici que les lois n'étant pas précises, par exemple sur le contenu exact des plans d'égalité, les négociateurs et négociatrices n'abordent pas ces sujets de manière homogène et se contentent souvent d'une déclaration d'intention afin de s'assurer d'être conformes à la loi sans pour autant se donner les moyens nécessaires de concrétiser ces mesures.

En matière de bonnes pratiques, l'analyse a permis d'en identifier surtout en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Ainsi, les congés extraordinaires, notamment le congé social, peuvent être considérés comme des outils pour mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale.

Enfin, en matière de blocages, l'analyse a permis de relever que l'absence de l'obligation de résultat a pour conséquence que les dispositions sont rarement accompagnés de mesures de mise en œuvre, ce qui augmente le risque d'en rester aux déclarations d'intention. Des outils existent, notamment les plans d'égalité, les actions positives ou les quotas, mais sont quasiment absents dans les textes des CCT.

Conclusions

A travers l'analyse de contenu des CCT entrées en vigueur en 2005 et 2006, nous avons pu mettre en exergue une grande hétérogénéité dans la forme et dans le contenu des thèmes, pourtant obligatoires, de la négociation collective. Plusieurs facteurs viennent expliquer cette hétérogénéité :

- le manque de précisions de la loi dans la démarche à adopter par les partenaires sociaux,
- les particularités des exigences et besoins des secteurs et entreprises,
- l'absence de référence systématique aux textes principaux que sont la loi PAN ou les articles obligeant les partenaires sociaux à négocier un thème spécifique.

Une recherche en cours sur le dialogue social dans les entreprises nous permettra d'acquérir une meilleure compréhension des enjeux de la négociation collective, tout comme des stratégies des acteurs et actrices et des pratiques de terrain.

Liste des abréviations

CCT	-	Conventions Collectives de Travail
INFPC		Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue
ITM	-	Inspection du Travail et des Mines
PAN	-	Plan d'Action National
STATEC		Institut National de la Statistique et des Études Économiques du Grand-Duché du Luxembourg

Bibliographie

ALLEGREZZA S., HIRSCH M. et von KUNITZKI N., *L'histoire, Le présent et l'avenir du modèle luxembourgeois*, Institut d'Etudes Européennes et Internationales du Luxembourg, Luxembourg, 2003.

BEVORT A., JOBERT A. (2008), *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Ed. Armand Colin, Paris.

BOURQUE R., THUDEROZ C. (2002), *Sociologie de la négociation*, Repères, Paris.

BROSIUS, J., CLEMENT, F., ZANARDELLI, M., *Évaluation de l'efficacité des mesures en faveur de l'emploi au Luxembourg*, CEPS/INSTEAD, Octobre 2006.

CLEMENT F. (2011), *Les relations professionnelles tripartites. Le cas du Luxembourg, Thèse de doctorat, CNAM,* Paris.

CLEMENT, F : (2008), *Une période de prospérité est-elle avantageuse pour les relations professionnelles? Une réponse adaptée au cas du Luxembourg*, Gouvernance et Emploi, CEPS/INSTEAD, Differdange.

CLEMENT F. (2008), *Les relations professionnelles au Luxembourg*, Differdange.

CLEMENT F., MARLIER E. (2006), *Programmes Nationaux de Réforme, Stratégie de Lisbonne « recentrée » et coopération européenne en matière sociale : Rappel historique, enjeux et défis*, Population & Emploi, n°18.

DE KOSTER A. (1999), *Suivi des lignes directrices pour l'emploi de 1999 : implication des partenaires sociaux dans l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'action nationaux pour l'emploi*, Université Catholique de Louvain, Institut des Sciences du Travail, Louvain-la-Neuve.

ECKER V. (2007), *L'égalité entre femmes et hommes dans les conventions collectives de travail*, Ministère à l'Egalité des chances.

HIRSCH, M., (2008), *Organisierte Interessen, Kammern und „Tripartite"*, dans LORIG, W.H.,

HIRSCH, M., (2008), *Das politische System Luxemburgs*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

LAUFER J., SILVERA R. (2006), *L'égalité des femmes et des hommes en entreprise. De nouvelles avancées dans la négociation?*, Revue de l'OFCE, p.245-271.

PAULY, B., (2008), *Impact des conventions collectives sur le niveau des salaires*, Economie et statistiques n°36, Working paper, STATEC, Luxembourg.

REMY J., RUQUOY D., (sous la direction de) (1990), *Méthodes d'analyse de contenu et sociologie*, Publications des Facultés universitaires Saint-Louis, Bruxelles.

REY F., (2008), *La recherche française sur les relations professionnelles – retour sur trente ans d'expériences collectives*, Terrains et Travaux, n°14, 2008/1, pp. 190-201.

REY, F., (2010), *La place du Luxembourg dans les portraits statistiques des sytèmes de relations professionnelles*, Les Cahiers du CEPS/INSTEAD n° 2010-06, Differdange.

RIES J., (2011), *Regards sur la syndicalisation au Luxembourg*, Regards n°12-2011, STATEC, Luxembourg.

SCHÄFER, A. (2010), *Conventions collectives et salaires*, Economie et statistiques n°36, Working paper, STATEC, Luxembourg.

THILL, P.; THOMAS, A., (2009), *Le « modèle luxembourgeois » au défi de la crise*, Gouvernance et Emploi n°12, CEPS/INSTEAD, Differdange.

THUDEROZ C., GIRAUD-HERAUD A., (2000) (coordonné par), *La négociation sociale*, CNRS Editions, Paris.

VENN D. (2009), *Legislation, collective bargaining and enforcement : Updating the OECD employment protection indicators,* www.oecd.org/els/workingpapers.

Documents

Acord International SA, (2002), *Analyse de la mise en œuvre des dispositions relatives au travail et à l'emploi qui en vertu de la loi du 12 février 1999 expirent au 31 juillet 2003*, Rapport II, novembre 2002.

Bilan Compétitivité 2007, *En route vers Lisbonne*, Observatoire de la compétitivité, septembre 2007, Luxembourg.

Bulletin du STATEC, L*a formation professionnelle continue au Grand-Duché de Luxembourg*, numéro 12-2007, 30 novembre 2007, Luxembourg.

Etude comparative de l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO). Egalité des chances, négociation collective et stratégie européenne pour l'emploi, Eurofund, 2000.

Guide méthodologique de la Réforme de la formation professionnelle, Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, 2007, Luxembourg.

Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue, *Rapport d'activité 2007*.

Les femmes face au travail partiel, Avis et rapports du Conseil Economique et Social, N°5, 2008, Les éditions des journaux officiels; www.ces.fr

Livre blanc du Conseil européen sur l'éducation et la formation, *Enseigner et apprendre, vers la société cognitive,* Novembre 1995.

Ministère du travail et de l'emploi, *Programme opérationnel de l'intervention du Fonds Social Européen au Grand-Duché de Luxembourg, au titre de l'objectif compétitivité régionale et emploi, période de programmation 2007-2013*.

Plan national pour l'innovation et le plein emploi 2005-2008, Observatoire de la compétitivité, novembre 2005, Luxembourg.

Rapports nationaux des Plans d'Action Nationaux de 1998 à 2004, Ministère de l'Emploi et du Travail, Luxembourg.

Résolution du Conseil européen du 27 juin 2002 sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, Journal officiel numéro C 163, 09 septembre 2002.

STATEC (2007), Egalité hommes-femmes, mythe ou réalité? Economie et statistiques n°25, STATEC, Luxembourg.

STATEC, (2011), *Rapport travail et cohésion sociale*, cahier économique n°112, STATEC, Luxembourg.

Union des Entreprises Luxembourgeoises (2006), La réforme nécessaire du dialogue social au niveau des entreprises.

Articuler dialogue social et cohésion sociale au niveau européen

par **Monique BORSENBERGER** et **Paul DICKES**, CEPS/INSTEAD

Introduction

La mondialisation, les transformations de l'emploi, la dérégulation du marché du travail et finalement la crise économique et financière à partir de 2008 ont profondément modifié le paysage économique et social de ces dernières années et posent avec plus d'acuité la question de la cohésion sociale. Dans ce contexte de changement social, le dialogue social peut-il être considéré comme un moyen de promouvoir la cohésion sociale?

Nous nous proposons d'analyser les liens que peuvent entretenir la cohésion sociale et le dialogue social. Après avoir défini la cohésion sociale et le dialogue social, nous examinerons les relations entre, d'une part, les différentes dimensions de la cohésion sociale et, d'autre part, un certain nombre d'indicateurs du dialogue social. Ces relations seront mesurées au niveau européen à partir des données de l'enquête European Values Study réalisée en 2008 dans 47 pays européens et d'indicateurs macroéconomiques provenant des banques de données d'Eurostat et de l'OCDE.

Définir la cohésion sociale et le dialogue social

La cohésion sociale est présentée comme un enjeu politique majeur depuis quelques décennies, tant au niveau international qu'européen (Conseil de l'Europe[1], OCDE 2010). Les transformations sociales opérées par la mondialisation rendent cet objectif plus prégnant devant les risques de fragmentations sociales, tels que la croissance du chômage et la montée des inégalités.

De nombreux travaux ont été menés au Canada dès la fin des années 90 et le *Réseau canadien sur la cohésion sociale* propose la définition suivante *:*

> "La cohésion sociale est un processus continu d'élaboration d'un ensemble de valeurs partagées, de défis partagés et de possibilités égales (dans le pays), le tout fondé sur un sentiment de confiance, d'espoir et de réciprocité entre tous les habitants (du pays)" (Jenson, 1999, p. 4).

Bernard (1999) a tenté une typologie de la cohésion sociale et a identifié trois sphères d'activités dans lesquelles se réalise la cohésion sociale, soit les sphères économique, politique et socioculturelle. Dans le contexte démocratique, dans lequel il situe sa définition de la cohésion sociale, les valeurs de base qu'illustre cette typologie sont la liberté, l'égalité et la solidarité. Ces trois valeurs peuvent être partagées chacune à des degrés divers. Il existe donc un conflit potentiel entre elles, lequel sert de régulateur et évite tout extrémisme totalitaire. Ainsi définie, la cohésion sociale est une négociation permanente individuelle entre ces trois valeurs démocratiques et s'illustre dans les trois principales sphères de l'activité humaine. Ces trois sphères sont chacune subdivisées en dimensions formelles et substantielles : les représentations, d'une part, et les comportements, d'autre part.

Chan *et al.* (2006) discutent et remanient le schéma de Bernard et définissent la cohésion sociale comme suit :

> "social cohesion is a state of affairs concerning both the vertical and the horizontal interactions among members of a society, as characterized by a set of attitudes and norms that include trust, a sense of belonging, and the willingness to participate and help, as well as their behavioral manifestations" (Chan *et al.* 2006, p. 290).

Ils en écartent la sphère économique tout en conservant les sphères politique et socioculturelle. Leur principal souci est d'exclure du schéma les caractéristiques pouvant être considérées comme des déterminants explicatifs de la cohésion sociale, tels que l'égalité des chances et l'insertion sociale. Pour eux, la dimension économique n'est que l'un des multiples déterminants d'une société cohésive.

[1] Le Conseil de l'Europe a inauguré en 2005 une série de publications intitulée « Tendances de la cohésion sociale » voir: http://www.coe.int/fr/

Optant pour cette définition de la cohésion sociale dans le cadre de cette étude, nous considérons ainsi que certaines politiques résultant du dialogue social peuvent être liées à un renforcement de la cohésion sociale. Au niveau international, l'articulation entre dialogue social et cohésion sociale est clairement énoncée par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) dans sa déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) :

> « Le dialogue social et la pratique du tripartisme entre les gouvernements et les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs aux plans national et international sont, aujourd'hui, encore plus pertinents pour parvenir à des solutions et pour renforcer la cohésion sociale et l'Etat de droit, entre autres moyens par le biais des normes internationales du travail » (OIT, 2008, p. 7).

Le dialogue social est ainsi présenté comme un instrument au service de la cohésion sociale. Les pré-requis du dialogue social sont la liberté d'association, la reconnaissance des droits de négociation, qui font partie des droits fondamentaux du travail. La liberté syndicale est proclamée dans la Déclaration universelle des Droits de l'Homme (1948). Avec la négociation collective, elles font l'objet de conventions de l'OIT (n°87, 1948, et n°98, 1949). Cependant le rôle de l'Etat reste central pour la garantie de ces pré-requis aux niveaux nationaux. L'application de normes de travail communes est au coeur de la définition de l'OIT, les normes imposées garantissant un seuil minimal d'égalité de traitement entre les individus selon les secteurs d'activité économiques et les territoires.

Rappelons que le dialogue social peut se faire sous forme bipartite, entre les partenaires sociaux, ou tripartite, en y incluant l'Etat. Il peut être mené à différents niveaux, liés à l'activité économique (branche, secteur, entreprise) par le biais de conventions collectives pour la fonction de négociation ou liés au territoire (international, européen, national) par le biais d'accords pour la fonction de régulation. Il a pour objet de trouver des solutions concertées aux questions liées à la politique économique et sociale (l'emploi mais aussi la sécurité sociale). Le dialogue social est un travail de consultation qui repose sur la bonne volonté entre les partenaires. S'il dispose d'un cadre légal, ses décisions n'ont généralement rien de prescriptif, sauf à s'inscrire dans un dispositif législatif.

Hyman (2010) rappelle qu'il s'agit avant tout de réguler les relations de travail plutôt que de les imposer unilatéralement. S'il s'agit, certes, de créer un consensus, il se rapproche cependant de la distinction établie par Therborn (1993) qui présente le dialogue social comme une « institutionnalisation du conflit » plutôt que comme une « institutionnalisation du consensus ». En outre, les formes du dialogue social sont fortement liées aux caractéristiques et aux traditions nationales de négociations. De ce point de vue, il n'existe pas de modèle universel du dialogue social (Rychly et Vylitova, 2005).

Le dialogue social, un récent changement de paradigme

Les périodes de crise économique semblent propices à la mise en avant du dialogue social (Baglioni, Brandl, 2011). On observe ainsi un pic des tripartites après la 1ere crise pétrolière au début des années 70. Cependant, dans les années 80, l'internationalisation se développe et la tripartite est souvent abandonnée au profit de négociations collectives décentralisées. Mais dans les années 90, la politique européenne encourage les pays à recourir à nouveau aux tripartites. On assiste à la réémergence des pactes sociaux envisagés comme une réponse des partenaires sociaux et de l'Etat, pour faire face à la crise, développer la compétitivité nationale. Ces arrangements, que Traxler *et al.* (2001) qualifient de « lean corporatismes », semblent cependant moins formalisés que les pactes sociaux précédents.

Au cours des trente dernières années, le nombre d'accords entre gouvernements et partenaires sociaux a augmenté en Europe occidentale. Cependant, leur contenu a changé et s'est éloigné de celui des années 60 et 70, fondé sur un « échange politique » entre partenaires sociaux et gouvernement. « Aujourd'hui la vertu de l'union est devenue une récompense en soi » (Baccaro et Heeb, 2011, p. 3). La plupart des pactes sociaux des années 1990-2000 portaient sur la compression de la hausse de salaires, la libéralisation du marché et des réformes sociales réduisant les bénéfices sociaux ou leurs conditions d'attribution (Baccaro et Heeb, 2011, Baglioni et Brandl, 2011), la flexibilisation des conditions de travail (Hyman, 2010). La globalisation et la crise ont modifié le contenu même du dialogue social où il s'agit davantage de minimiser les pertes que de négocier « gagnant-gagnant » (Hyman, 2010).

Ces changements, qui portent sur les termes mêmes de la négociation, ont une origine imbriquée à la fois dans les transformations économiques dues à la mondialisation et dans les normes imposées par l'intégration européenne sur les plans économiques, monétaires et sur la stratégie de l'emploi (Léonard et Dion, 2003). Léonard et Dion (2003) définissent deux ensembles de contraintes exogènes que l'intégration européenne impose aux relations industrielles. D'une part, les critères de convergence au sein de l'Union, qui ont un impact sur la modération salariale et, d'autre part, la stratégie européenne pour l'emploi qui pose les termes du débat, tel que par exemple la flexibilité.

Des plans nationaux pour l'emploi et la compétitivité ont été développés dans le cadre de la politique européenne de l'emploi (PEC) dès la fin des années 90. Dans le cadre de la stratégie européenne de l'emploi (SEE, processus de Lisbonne), les partenaires sociaux sont associés à la réalisation des objectifs, notamment en termes d'organisation du travail, de formation, de promotion de l'égalité des chances, et de politiques de vieillissement actif. En outre, l'Union européenne a introduit un système de dialogue social structuré, qui vient se superposer aux systèmes nationaux et auquel elle fixe des objectifs. Elle a ainsi fait du dialogue social un principe de bonne gouvernance (Falkner, 2003).

Les objectifs de compétitivité nationale, développés au niveau européen dans le cadre des PEC, ont entraîné le développement d'un corporatisme compétitif (Rhodes, 2001) « qui donne priorité à la compétitivité et la stabilité macroéconomique, ainsi qu'à la création et au partage de l'emploi mais qui laisse moins de place à l'équité si on le compare à des formes plus anciennes de corporatisme » (Léonard et Dion, *ibid.*, p.64). La préservation de la compétitivité est ainsi devenue une priorité et a, par exemple, remplacé la productivité comme base de calcul des salaires.

Les différentes crises ont entraîné un recours croissant au dialogue social mais celui-ci a changé de nature. S'il conserve encore certaines particularités nationales dans son mode de fonctionnement, ses objectifs, en partie imposés au niveau européen, ont été uniformisés. Il ne produit donc plus les mêmes effets à long terme.

On observe un changement de paradigme. Ainsi, le conflit entre les partenaires sociaux, et dont la résolution était la raison d'être du dialogue social, s'est externalisé. Il ne se joue plus seulement entre partenaires sociaux d'un même Etat – représentants patronaux d'un côté et représentants syndicaux de l'autre pour le partage des bénéfices de la productivité – mais aussi entre représentants syndicaux de différents pays ainsi mis en compétition. Ceci est illustré particulièrement par les multinationales qui n'hésitent pas à délocaliser leur production si les conditions de production ne répondent pas à leurs critères de compétitivité (Hyman, 2010). De même, les Etats nations entrent en concurrence avec leurs voisins. En se déterritorialisant, la concurrence s'est déplacée, elle se joue entre, d'un côté, des entreprises qui ont des opportunités de choix de localisation et, de l'autre, des syndicats et des Etats nations liés à leur territoire. Ainsi, la possibilité même du conflit, comme outil démocratique, s'est fortement réduite puisque l'une des parties peut s'y soustraire. En outre, une sorte de « *méta-acteur* » est entré dans le jeu sous la forme d'une hyper-concurrence, ou la nécessité de rentabilité élevée à laquelle les partenaires sont soumis. Dans ces conditions, le dialogue social peut-il encore être considéré comme un élément participant de la cohésion sociale?

Méthode et Données

Pour répondre à cette question, nous proposons d'examiner les liens entre l'index de cohésion sociale VALCOS[1] et un certain nombre d'indicateurs macroéconomiques que l'on peut considérer comme des résultats (entre autres) du dialogue social, dans la mesure où ils font l'objet de négociations menées entre partenaires sociaux. Ainsi, on considérera les caractéristiques du dialogue social qui conforteraient la cohésion sociale au sens où elles renforceraient la demande d'équité et de justice sociale, telle que le précise la définition de l'OIT. Il s'agit, en particulier, des domaines d'intervention classique du dialogue social qui sont la régulation du travail (indicateurs de protection de l'emploi) et des salaires, avec, en particulier, l'établissement d'un salaire minimum et l'inégalité de distribution des salaires, mais aussi la participation au marché du travail. On prendra également en compte des indicateurs relevant des domaines de compétences assignés au dialogue social au niveau européen dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, tels que le droit à la formation continue, l'égalité des chances et le vieillissement actif.

[1] VALCOS est un projet de recherche mené de 2007 à 2011 cofinancé par le Fonds National de la Recherche dans le cadre du programme VIVRE (contrat FNR/VIVRE/06/01/09) et par le CEPS/INSTEAD par l'intermédiaire du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, voir http://lisoc.ceps.lu/projets/valcos.

A partir des travaux théoriques de Bernard (1999) et Chan *et al.* (2006), Dickes *et al.* (2008, 2010, 2011) ont proposé une mesure multidimensionnelle de la cohésion sociale en s'appuyant sur les données des enquêtes European Values Study[1] (EVS) réalisées dans 47 pays européens en 2008 auprès d'échantillons de la population âgée de 18 ans ou plus. Ils ont ainsi opérationnalisé deux sphères d'activité : les sphères politique et socioculturelle, qu'ils déclinent dans leurs dimensions formelles et substantielles : c'est-à-dire les attitudes et les comportements. Ils proposent quatre scores composites, ou indices, qu'ils nomment confiance institutionnelle (formel) et participation politique (substantiel) pour les deux indices relatifs à la sphère politique; et solidarité (formel) et participation socioculturelle (substantiel) pour les deux indices relatifs à la sphère socioculturelle. Enfin, ils proposent également deux indices de second ordre qui sont un indice global d'attitude (confiance institutionnelle et solidarité) et un indice global comportemental (participations politique et socioculturelle) (voir annexe 1). La sphère économique n'a pas été opérationnalisée dans ses dimensions formelles et substantielles, d'une part du fait de l'absence de données disponibles dans l'enquête EVS 2008, et, d'autre part, du fait de l'objection théorique faite par Chan *et al.* qui la considèrent comme un déterminant plutôt que comme un élément constitutif de la cohésion sociale.

Tableau 1 : Typologie de la cohésion sociale

	Caractère de la relation	
Sphères d'activité	Formel (attitudes)	Substantiel (comportements)
Sphère économique (non opérationnalisée dans l'index VALCOS)	*Insertion / Exclusion* *Exclure l'exclusion*	*Egalité / Inégalité* *Egalité chances et des conditions*
Sphère politique	Légitimité / Illégitimité Reconnaissance des institutions	Participation / Passivité Implication des citoyens
Nom de l'indice	*Confiance institutionnelle*	*Participation politique*
Sphère socioculturelle	Reconnaissance / Rejet Tolérer les différences	Appartenance / Isolement Partager les valeurs
Nom de l'indice	*Solidarité extrafamiliale*	*Participation socioculturelle*

Source : Bernard P. La cohésion sociale : critique dialectique d'un quasi concept, Lien social et Politiques – RIAC, Printemps 1999

Ces indices, qui permettent de mesurer la cohésion sociale dans ses différentes dimensions, ont été intégrés à une base de données d'indicateurs macroéconomiques internationaux. Ces derniers sont issus d'une base de données européenne construite à partir d'une sélection d'indicateurs fournis par les offices statistiques européens (EUROSTAT) ou internationaux (OCDE) (Acket 2010, Acket *et al.* 2011, Fleury 2012). Parmi les 83 indicateurs macro-économiques répertoriés, nous en avons retenu 19 pour illustrer les 8 domaines d'action du dialogue social (voir annexe 2). Pour illustrer différents aspects du marché du travail, qui ressortent aux thématiques traditionnellement traitées par le dialogue social, nous retenons neuf indicateurs macroéconomiques répartis en quatre domaines qui sont : la situation sur le marché du travail, la protection de l'emploi, les salaires et les inégalités, les politiques publiques du marché du travail. Pour illustrer les nouveaux champs d'application du dialogue social, tels qu'ils ressortent de la stratégie de Lisbonne, nous retenons dix indicateurs macroéconomiques répartis dans quatre champs d'application qui sont : l'organisation du travail, la formation permanente, la promotion de l'égalité des chances, les politiques du vieillissement actif. Précisons que les indicateurs classiques de taux de syndicalisation généralement considérés pour mesurer le dialogue social (Hayter, Stoevska, 2010) ne seront pas pris en compte ici. En effet, les variables renseignant sur l'affiliation et la participation syndicales sont des composantes de l'indice de participatition socioculturelle.

[1] Pour plus d'informations, voir: http://www.europeanvaluesstudy.eu/

Tableau 2 : Liste d'indicateurs macroéconomiques liés aux domaines d'intervention du dialogue social

Indicateurs	Domaines	Sources
taux de chômage de longue durée (12 mois ou plus),	La situation sur le marché du travail	Thématiques généralement traitées par le dialogue social
proportions de chômeurs de 6 mois ou plus (en % du chômage total)		
taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans		
taux d'emploi des jeunes de moins de 25 ans		
indicateur OCDE sur la protection de l'emploi (indicateur synthétique de l'OCDE) qui inclut : la protection des travailleurs permanents contre les licenciements individuels, la réglementation des formes d'emploi temporaire, les obligations spéciales applicables aux licenciements collectifs.	La protection de l'emploi	
le salaire minimum (en euros mensuel)	Inégalités	
écart de rémunération (ratio D9/D1 de la distribution salariale)		
dépenses publiques liées aux mesure actives d'emploi (en % du PIB),	Politiques publiques du marché du travail	
dépenses publiques liées aux mesure passives d'emploi (en % du PIB)		
part de l'emploi à temps partiel (en % de l'emploi total)	L'organisation du travail	Thématiques issues de la stratégie européenne de l'emploi
proportion de personnes ayant un emploi à temps partiel (en % de l'emploi total)		
durée moyenne de la semaine de travail (tous les travailleurs)		
durée moyenne de la semaine de travail (travailleurs à temps plein)		
part de l'emploi à temps partiel pour des raisons économiques (en % de l'emploi total)		
fréquence de la formation continue (en % de la population âgée de 25 à 64 ans)	La formation permanente	
le taux d'emploi des femmes	La promotion de l'égalité des chances	
le taux de chômage des femmes		
écart de rémunération hommes / femmes (en %)		
le taux d'emploi des personnes âgées (55-64 ans)	Les politiques de vieillissement actif	

Source : CEPS/INSTEAD, compilé par les auteurs à partir d'Acket (2010) et Fleury (2012)

Résultats

Nous étudierons les relations entre les différents indicateurs macroéconomique et les six indices de cohésion sociale. Pour chacun d'eux, les tableaux qui suivent présentent le classement des corrélations significatives avec les indicateurs du dialogue social. Nous avons fait le choix de présenter graphiquement par pays les corrélations négatives et positives les plus élevées pour chaque indice de cohésion sociale. Pour faciliter la lecture, les pays sont regroupés en cinq types selon la typologie proposée par Halman *et al.* (2003) : pays du Nord, de l'Ouest, du Sud et de l'Est de l'Europe et des autres pays sous domination de l'ex-Union soviétique (Dickes, 2010) (voir annexe 3 pour la liste complète des corrélations).

Tableau 3 : indicateurs de dialogue social et indice de confiance institutionnelle

La confiance institutionnelle			
corrélations négatives		corrélations positives	
	Rho		Rho
Distribution des salaires s90/s10	-,61**	Salaire minimum	,59**
Chômage de longue durée (chômeurs de 6 mois ou + en % du chômage total)	-,56**	Proportion de personnes ayant un emploi à temps partiel (% de l'emploi total)	,48**
Durée moyenne de la semaine de travail	-,49*	Dépenses publiques liées aux mesures ACTIVES d'emploi	,48*
Taux de chômage de longue durée	-,47**	Formation permanente	,46**
Durée moyenne de la semaine de travail des travailleurs à temps plein	-,47*	aux d'emploi des jeunes	,45**
		Dépenses publiques liées aux mesures PASSIVES d'emploi	,44*

Rho : coefficient de Spearman, ** p<.01, * p<

La confiance institutionnelle est négativement corrélée aux indicateurs suivants : les inégalités de salaires, le chômage de longue durée, la durée de la semaine de travail, le taux de chômage de longue dure (Tableau 3).

Elle est positivement corrélée aux indicateurs suivants: le salaire minimum, la proportion de personnes ayant un emploi à temps partiel, le niveau des dépenses publiques liées aux mesures actives de l'emploi, la fréquence de la formation permanente, le taux d'emploi des jeunes et le niveau de dépenses publiques liées aux mesures passives de l'emploi.

Les dépenses publiques liées aux mesures d'emploi se partagent entre mesures passives et actives. Les mesures actives incluent les services public de l'emploi, les programmes de formation, de subvention à l'embauche et la création directe d'emplois dans le secteur public tandis que les mesures passives comprennent l'indemnisation du chômage et les politiques de préretraite. Alors que les institutions européennes et internationales encouragent le développement de mesures actives et la réduction des mesures passives dans les budgets nationaux, ces résultats montrent que la confiance institutionnelle est liée de manière similaire à ces deux types de politiques du marché du travail et qu'une suppression des mesures passives serait certainement impopulaire.

Les deux indicateurs relatifs aux inégalités présentent les plus fortes corrélations, tant négatives que positives, avec la confiance institutionnelle : une confiance institutionnelle élevée est liée à un niveau de salaire minimum élevé et à une inégalité de distribution des salaires faible. Ainsi, la confiance politique reste fortement liée à la dimension de la justice sociale ou de l'équité dans la redistribution des salaires.

Les réprésentations graphiques font état d'une confiance institutionnelle élevée liée à une inégalité de salaires faible à modérée dans les pays du Nord et quelques pays de l'Ouest (Figure 1). En ce qui concerne le salaire minimum, le Luxembourg se distingue des autres pays de l'Ouest par les niveaux de salaire minimum et de confiance institutionnelle les plus élevés (Figure 2).

La participation politique est corrélée de manière négative aux indicateurs suivants : la durée moyenne de la semaine de travail (ensemble des travailleurs et travailleurs à temps plein), les inégalités de salaires et le chômage de longue dure (Tableau 4).

Figure 1 : distribution des salaires et indice de confiance institutionnelle

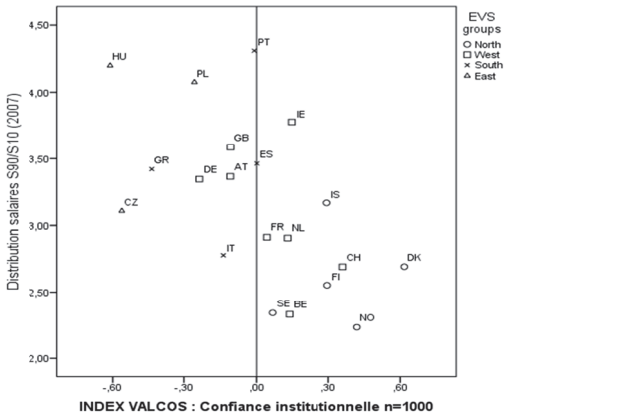


Figure 2 : salaire minimum et indice de confiance institutionnelle

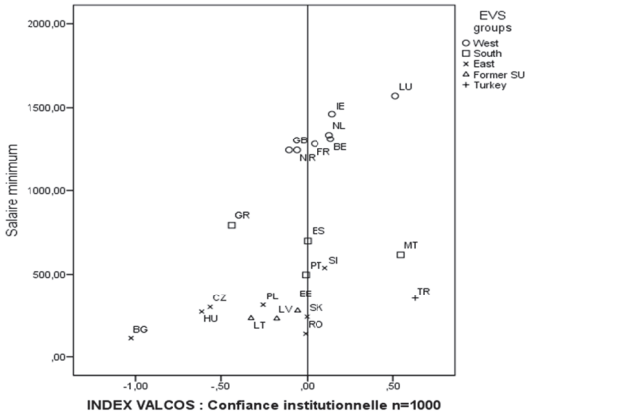


Tableau 4 : indicateurs de dialogue social et indice de participation politique

		Participation politique	
corrélations négatives		**corrélations positives**	
	Rho		Rho
Durée moyenne de la semaine de travail (tous)	-,71**	Salaire minimum	,78**
Distribution des salaires D90/D10	-,69**	Proportion de personnes ayant un emploi à temps partiel (% de l'emploi total)	,65**
Durée moyenne de la semaine de travail des travailleurs à temps plein	-,49*	Proportion d'emploi à temps partiel (% emploi total)	,62**
Chômage de longue durée (chômeurs de 6 mois ou + en % du chômage total)	-,40*	Dépenses publiques liées aux mesures ACTIVES d'emploi	,57**
		Formation permanente	,53**
		Taux d'emploi des femmes	,41*
		Taux d'emploi des jeunes	,37*

Rho : coefficient de Spearman, ** p<.01, * p<.05.

Elle est corrélée de manière positive aux indicateurs tels que : le salaire minimum, l'emploi à temps partiel, les dépenses publiques liées aux mesure actives d'emploi, la formation permanente et les taux d'emploi des femmes et des jeunes.

L'engagement politique des individus apparaît fortement lié à la participation au marché du travail mais celle-ci se décline sous certaines formes telles qu'une durée de travail hebdomaire non extensive, qui laisse ainsi du temps à l'engagement politique, et de faibles inégalités de salaire.

Les pays du Nord et la plupart des pays de l'Ouest présentent des scores participation politique élevés associés à une durée moyenne de la semaine de travail plus faible. La semaine de 40 heures semble être un seuil au-delà duquel l'association entre la durée de travail hebdomadaire et la participation politique devient negative (Figure 3). Un niveau élevé de salaire minimum va de pair avec une participation politique élevée. En la matière, la France, le Luxembourg, la Belgique et les Pays-Bas présentent les scores de participation politique les plus élevés associés à un niveau de salaire minimum supérieur à 1000 € (Figure 4).

La participation socioculturelle est négativement liée aux indicateurs suivants du dialogue social : les inégalités de salaire, la durée moyenne de la semaine de travail, le chômage de longue durée, le taux de chômage des femmes, le taux de chômage des jeunes et le taux de chômage de longue dure (Tableau 5).

Elle est positivement corrélée aux indicateurs suivants du dialogue social : le taux d'emploi des jeunes, le salaire minimum, les dépenses publiques liées aux mesures actives d'emploi.

Ainsi, l'exclusion du marché du travail (chômage), des durées de travail hebdomadaires trop longues et un déficit de justice sociale apparaissent comme autant de freins à la participation socioculturelle.

Pour ces deux reprénsations graphiques, les Pays-Bas, le Danemark et l'Islande présentent les scores de participation socioculturelle les plus élevés associés, d'une part, à une inégalité de distribution des salaires modérée et, d'autre part, à un taux d'emploi des jeunes élevé (Figures 5 et 6).

Figure 3 : Durée moyenne de la semaine de travail (tous) et indice de participation politique

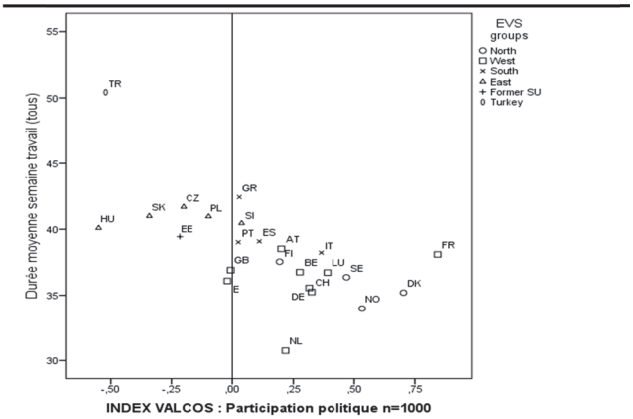


Figure 4 : salaire minimum et indice de participation politique

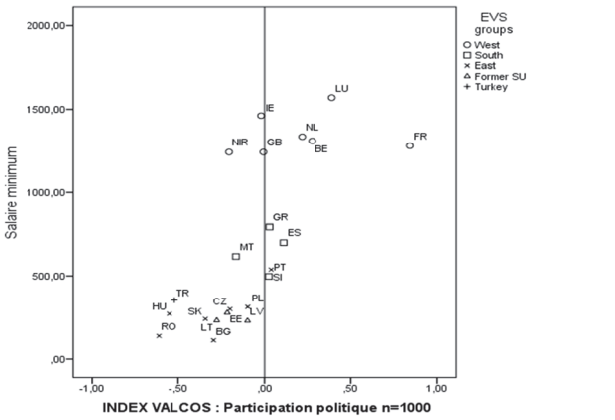


Tableau 5 : indicateurs de dialogue social et indice de participation socioculturelle

		Participation socioculturelle	
corrélations négatives		**corrélations positives**	
	Rho		Rho
Distribution des salaires s90/s10	-,72**	Taux d'emploi des jeunes	,57**
Durée moyenne de la semaine de travail	-,70**	Salaire minimum	,51*
Durée moyenne de la semaine de travail des travailleurs à temps plein	-,67**	Dépenses publiques liées aux mesures ACTIVES d'emploi	,44*
Taux de chômage de longue durée	-,60**		
Taux de chômage des femmes	-,59**		
Taux de chômage des -25 ans	-,43*		
Chômage de longue durée (chômeurs de 6 mois ou + en % du chômage total)	-,41*		

Rho : coefficient de Spearman, ** p<.01, * p<.05.

Figure 5 : distribution des salaires et indice de participation socioculturelle

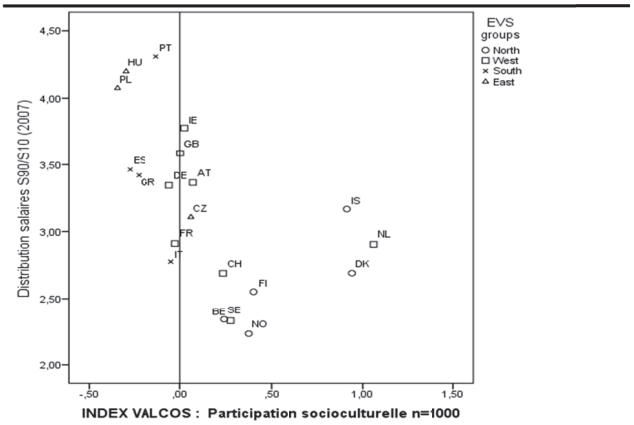


Figure 6 : taux d'emploi des jeunes et indice de participation socioculturelle

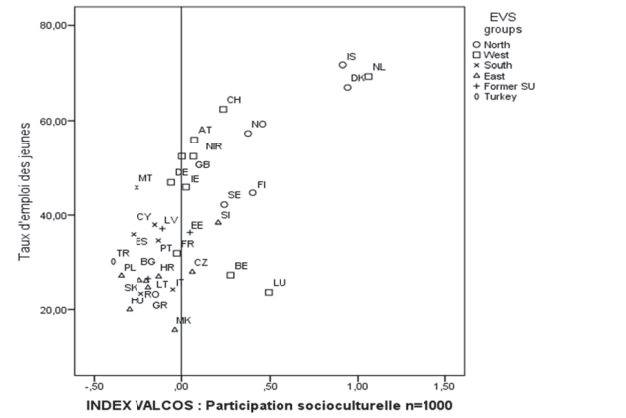


Figure 7 : dépenses publiques liées aux mesures actives d'emploi (en % du PIB) et indice global formel de cohésion sociale

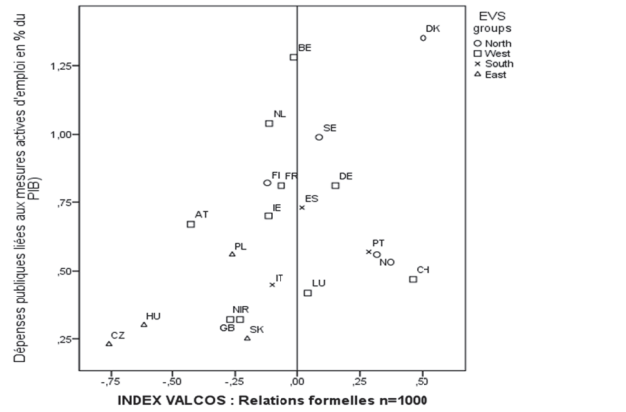


Tableau 6 : indicateurs de dialogue social et indice global formel

Indice formel de cohésion sociale	
corrélations négatives	**corrélations positives**
Rho	Rho
	Dépenses publiques liées aux mesures ACTIVES d'emploi ,50*
	Proportion de personnes ayant un emploi à temps partiel (% de l'emploi total) ,44**

Rho : coefficient de Spearman, ** p<.01, * p<.05.

L'indice global de relations formelles de la cohésion sociale, composé des indices de confiance institutionnelle et de solidarité, enregistre le moins de relations avec les indicateurs de dialogue social, et uniquement des liens positifs (Tableau 6). En fait, seuls deux indicateurs ont un lien avec cet indice, lesquels sont liés aux domaines de l'organisation du travail et des politiques publiques du marché du travail. Il s'agit de l'indicateur relatif à la proportion de personnes ayant un emploi à temps partiel (en % de l'emploi total) et de celui mesurant le niveau des dépenses publiques liées aux mesures actives d'emploi.

Le Danemark, qui a certainement la politique de dépenses publiques liées aux mesures actives d'emploi la plus développée obtient également le score le plus élevé en ce qui concerne l'indice global formel de cohésion sociale. Cependant d'autres pays, dont les dépenses en mesures actives apparaissent élevées présentent des scores faibles ou négatifs. Le lien entre un score élevé de relations formelles et un niveau élevé de dépenses publiques se semble pas aller de soi et reste à approfondir (Figure 7).

Tableau 7 : indicateurs de dialogue social et indice substantiel de cohésion sociale

Indice substantiel de cohésion sociale			
corrélations négatives		**corrélations positives**	
	Rho		Rho
Durée moyenne de la semaine de travail (tous)	-,84**	Salaire minimum	,80**
Distribution des salaires s90/s10	-,73**	Proportion de personnes ayant un emploi à temps partiel (% de l'emploi total)	,74**
Durée moyenne de la semaine de travail des travailleurs à temps plein	-,68**	Formation permanente	,68**
Chômage de longue durée (chômeurs de 6 mois ou + en % du chômage total)	-,46*	Proportion d'emploi à temps partiel (% emploi total)	,67**
Taux de chômage de longue durée	-,42*	Dépenses publiques liées aux mesures ACTIVES d'emploi	,61**
		Taux d'emploi des femmes	,59**
		Taux d'emploi des jeunes	,52**
		Taux d'emploi des personnes âgées	,36*

Rho : coefficient de Spearman, ** p<.01, * p<.05.

L'indice substantiel de cohésion sociale, qui regroupe les comportements politiques et socioculturels, présente davantage de corrélations positives que négatives avec les indicateurs de dialogue social (Tableau 7).

De fortes corrélations négatives sont observées avec les indicateurs suivants : la durée moyenne de la semaine de travail, les inégalités de salaire et le chômage de longue durée.

Les corrélations positives concernent tous les domaines étudiés à l'exception de celui de la protection de l'emploi. On observe :

- une forte corrélation significative avec les domaines des inégalités, de l'organisation du travail et de la formation (salaire minimum, proportion de personnes ayant un emploi à temps partiel, proportion d'emplois à temps partiel et formation permanente);
- une corrélation significative élevée avec les domaines des politiques du marché du travail, de la promotion de l'égalité des chances et de la situation sur le marché du travail (dépenses publiques liées aux mesures actives d'emploi, taux d'emploi des femmes et taux d'emploi des jeunes);
- une corrélation significative avec le domaine des politiques du vieillissement actif (taux d'emploi des personnes âgées).

Ainsi, la participation sociale, qu'elle soit politique ou socioculturelle demeure étroitement liée à la plupart des indicateurs de dialogue social. Une plus grande inégalité de salaires apparaît comme une limitation à la participation sociale des individus alors que plus le salaire minimum est élevé et plus les individus sont socialement actifs. On observe également qu'une plus grande participation est enregistrée lorsque les individus ont davantage de temps libre : une durée de travail réduite et la possibilité de travailler à temps partiel.

Le Danemark et les Pays-Bas présentent les scores les plus élevés en termes de relations substantielles associés à une durée moyenne de travail hebdomadaire parmi les plus faibles. Ils sont suivis de la Norvège, la France et la Suède. En ce qui concerne l'association entre relations substantielles salaire minimum, les scores les plus élevés sont détenus par la plupart des pays de l'Ouest ayant un niveau de salaire minumum élevé (Figures 8 et 9).

Figure 8 : Durée moyenne de la semaine de travail (tous) et indice substantiel de cohésion sociale

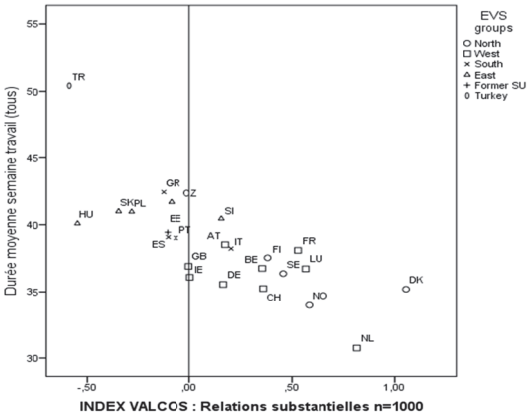
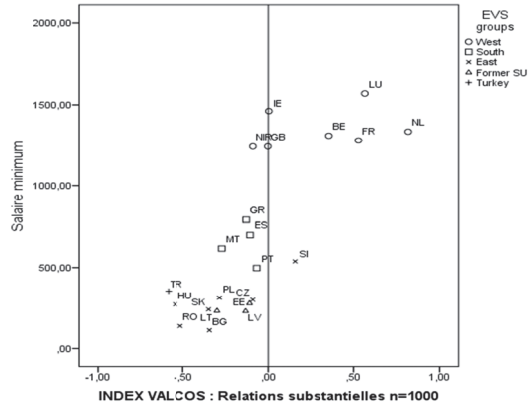


Figure 9 : Salaire minimum et indice substantiel de cohésion sociale



Après avoir procédé à l'analyse détaillée des corrélations, précisons encore que certains indices de la cohésion sociale ne sont liés à aucun des indicateurs du dialogue social. Ainsi, la solidarité (dimension formelle du domaine socioculturel de la cohésion sociale) est sans lien avec les indicateurs du dialogue social.

Par ailleurs, aucun indice de cohésion sociale n'est lié à :

- l'indicateur de protection de l'emploi. Dans le volet "protection de l'emploi", l'indicateur de l'OCDE sur la protection de l'emploi est un indicateur synthétique qui inclut : la protection des travailleurs permanents contre les licenciements (individuels), la réglementation des formes d'emploi temporaire, les obligations spéciales applicables aux licenciements collectifs. Analysant les corrélations entre la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi et quatre indicateurs liés à l'emploi tels

que le taux d'emploi, la croissance de l'emploi, le taux de chômage global, et le chômage de longue durée, Zahlen (2011) observait déjà des corrélations négatives ou très faibles et concluait à des effets non univoques de la protection de l'emploi sur les taux de chômage et d'emploi.

– l'indicateur de pourcentage du travail à temps partiel économique (% de l'emploi total), dans le volet "organisation du travail". Cette mesure de réduction du temps de travail, qui fait partie des solutions les plus courantes adoptées durant la crise de 2008 en Europe (Hyman 2010 p. 9), apparaît sans lien avec les dimensions politiques et socioculturelles de la cohésion sociale.

– l'indicateur d'inégalités salariales entre hommes et femmes, dans le volet "promotion de l'égalité des chances", à l'inverse de l'indicateur global d'inégalités de salaires, qui présente les corrélations les plus élevées avec la plupart des indicateurs du dialogue social.

Conclusion

L'objectif de ce travail était d'identifier les relations entre un certain nombre d'indicateurs du dialogue social et les indices de cohésion sociale pour mieux cerner les points d'articulation entre ces deux thèmes largement présents dans le discours polique. Si le dialogue social est souvent présenté comme un outil pour renforcer la cohésion sociale, nous avons pu en identifier les dimensions en étroite relation avec cette dernière. Précisons encore que les quatre domaines d'action du dialogue social ajoutés par la MOC sont tous liés à au moins une dimension de la cohésion sociale. Parmi eux, l'organisation du travail et la formation permanente sont les deux domaines ayant les liens les plus nombreux et les plus élevés avec les dimensions de la cohésion sociale.

Trois grands thèmes, majeurs dans le champ d'action du dialogue social, émergent de ces analyses, en lien avec l'actualité de la plupart des pays européens. Il s'agit de la participation au marché du travail, du temps de travail et des inégalités de salaire.

Participation au marché du travail et participation sociale sont liées. Les indicateurs de participation au marché du travail ont un nombre de liens réduits avec les différentes dimensions de la cohésion sociale. Ainsi, les indicateurs de taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans (*) et de taux de chômage des femmes (**) sont uniquement liés à la participation socioculturelle, et ce, de manière négative. À l'inverse, l'indicateur de taux d'emploi des personnes âgées (55-64 ans) est lié de manière positive à la participation socioculturelle (**) et à l'indice global substantiel (*).

Ces résultats indiquent qu'un retrait du marché du travail des femmes et des jeunes apparaît synonyme de leur retrait de la vie sociale et, qu'à l'inverse, la participation au marché du travail des travailleurs âgés s'accompagne de leur plus grande participation à la vie sociale. Ces trois populations présentent des taux de chômage plus élevés que la moyenne et des mesures spécifiques pourraient viser à limiter leur exclusion sociale.

Concernant la participation socioculturelle, rappelons que cet indice comporte des indicateurs d'appartenance associative et de travail bénévole. Aussi, d'une part, la baisse de participation sociale ne peut être directement imputée à une baisse de revenu liée au montant plus faible des indemnités de chômage. D'autre part, considérer que l'appartenance associative ou l'engagement bénévole comme un palliatif à l'absence de participation économique à la société ne semble pas aller de soi.

L'indicateur de dépenses publiques liées aux mesures passives de l'emploi (en % du PIB) (*) est uniquement lié à la confiance institutionnelle, et ce, de manière positive. Ainsi, procéder à des coupes budgétaires dans les dépenses publiques liées aux mesures passives de l'emploi aurait pour conséquence d'affaiblir la confiance institutionnelle. Les mesures d'indemnisations de chômage et de départs à la retraite anticipée sont des mesures souvent mises en question par les institutions européennes ou l'OCDE (2011) pour leurs effets contreproductifs sur la réinsertion sur le marché du travail. Cependant, elles restent fortement valorisées par les individus et font partie de ces mesures "politiquement" difficiles à supprimer.

L'augmentation du temps de travail est liée à la baisse de la confiance institutionnelle et de la participation politique et sociale. Les indicateurs liés à l'organisation du travail ont été introduits par la MOC et les résultats obtenus montrent leur pertinence. Plus la durée hebdomadaire de travail est longue et plus la confiance institutionnelle et la participation politique et sociale sont faibles. Dans une période où l'augmentation du temps de travail semble à l'ordre du jour dans de nombreux pays européens, ces résultats viennent plaider en faveur

d'une inversion de tendance. L'augmentation de la durée du travail va de pair avec une diminution de l'investissement des individus dans la vie politique, tant du point de vue de leurs attitudes que de leur participation active (dimensions formelle et substantielle). A court terme, se poserait le risque d'un déficit démocratique, conséquence de cette baisse d'intérêt et de participation politiques.

Des inégalités de salaires élevées sont liées à des indices de cohésion sociale faibles. Les corrélations négatives les plus élevées avec les indices de cohésion sociale concernent les inégalités salariales. Plus les inégalités de distribution de salaire sont élevées et plus des liens négatifs sont élevés avec toutes les dimensions de la cohésion sociale. Des résultats inverses sont observés pour le salaire minimum. Dans une période où de nombreux indicateurs font état de l'accroissement continu des inégalités de salaire en Europe, ces résultats montrent que si la cohésion sociale est un enjeu politique majeur, alors un retour vers l'équité et la justice sociale dans la redistribution des bénéfices de la productivité semble incontournable.

Du point de vue de la sphère politique, les deux indicateurs des inégalités présentent des corrélations fortes (mais inverses) tant avec la confiance institutionnelle qu'avec la participation politique. Ces deux dimensions des inégalités – inégalités salariales et salaire minimum – apparaissent donc centrales dans la sphère politique de la cohésion sociale. Ces résultats vont à l'encontre des demandes de dérégulation visant la suppression d'un salaire minimum et questionnent de manière urgente l'accroissement des inégalités de salaires constatée au niveau européen ces dernières années.

Bernard (1999) soulignait que "la cohésion sociale suppose une capacité de marché largement partagée, notamment par rapport au marché du travail". Si la dimension économique (insertion sur le marché du travail et égalité des chances et des conditions de vie) n'est pas une composante de la cohésion sociale, mais un de ses déterminants, les corrélations observées entre les indicateurs de dialogue social et la cohésion sociale soulignent les liens forts avec les indicateurs ressortant à la justice sociale, tels que ceux des inégalités, à l'insertion sur le marché du travail et à la possibilité de travailler à temps partiel. Ces éléments apparaissent liés à une plus grande confiance politique et à une plus grande participation sociale.

Enfin, les représentations graphiques indiquent que les pays du Nord et de l'Ouest ont le plus souvent des scores de cohésion sociale plus élevés que les autres, et particulièrement les petits pays (Danemark, Pays-Bas, Norvège, et parfois Luxembourg). Cette piste reste à explorer plus en détail en la reliant aux travaux qui mettent en avant que les petits Etats se positionnaient plus avantageusement du fait de leur capacité d'adaptation (Schuller, 2003), d'un cadre institutionnel flexible (Bossaert, 2003) et de la concertation entre responsables politiques, dirigeants syndicaux et industriels (Hirsch, 1986), ou encore des degrés d'intensité du néocorporatisme (Clément, 2012). Ces Etats se retrouvent cependant eux aussi confrontés à la fragmentation des négociations, comme réponse à la crise (Thill et Thomas, 2011). La centralité de la dimension du conflit dans le dialogue social y est-elle restée plus développée que la récente culture du partenariat social observée à l'échelle européenne ?

Références

Acket S. (2010) Cohésion sociale et indicateurs macro, Document technique n°2010-21, CEPS/INSTEAD, Differdange.

Acket, S., Borsenberger, M., Dickes, P., Sarracino, F. (2011) Measuring and validating social cohesion : a bottom-up approach. Luxembourg, CEPS/INSTEAD, Working Paper n° 2011-08, Paper presented at the « International Conference on Social Cohesion and Development » OECD, Paris, 20/02/2011 - 21/02/2011.

Baccaro L., Heeb S. (2011) Social dialogue during the financial and economic crisis, Results from the ILO/World Bank Inventory using a Boolean analysis on 44 countries, Economic and Labour Market Analysis Department Social Dialogue Sector, Employment Sector, Employment Working Paper n°. 102.

Bossaert, D. (2003) Luxembourg : flexible and pragmatic adaptation. In: W. Wessels and J. Mittag (eds) Fifteen Into One? *The European Union and its Member States*. Manchester: Manchester University Press, 298-314.

Baglioni M., Brandl B. (2011) Changing labour relations: between path dependency and global trends – an introduction. In Baglioni M., Brandl B. (eds) *Changing labour relations: between path dependency and global trends*. Frankfurt am Main, coll. Labour, education and society, Peter Lang, pp. 9-17.

Chan J., To H., Chan E. (2006) Reconsidering social cohesion : Developing a definition and analytical framework for empirical research. Social Indicators Research, 75, 273-302.

Clément, F. (2012) Consociativisme et dialogue social. Les relations professionnelles au Luxembourg, Editions Universitaires Européennes, Saarbrücken, 402 p.

Dickes, P., Valentova, M., Borsenberger, M. (2008) Social cohesion : measurement based on the EVS micro data. *Statistica Applicata*, 20, n°2, 1–16. Paper presented at the Conference of « New Techniques and Technologies for Statistics» Eurostat, Brussels, 18/02/2009 – 20/02/2009.

Dickes, P., Valentova, M., Borsenberger, M. (2010) Construct validation and application of a common measure of social cohesion in 33 European countries, *Social Indicators Research*, 98, 451–473.

Dickes, P., Valentova, M., Borsenberger, M. (2011) A multidimensional assessment of social cohesion in 47 European countries. CEPS/INSTEAD Working Papers n°2011-07.

Falkner G. (2003) The Interprofessional social dialogue at European level : Past and future. In : B. Keller and H.W. Platzer (eds) *Industrial relations and European integration : Trans- and supranational developments and prospects.* Aldershot, Ashgate, pp. 11-29.

Fleury C. (2012) Travail, emploi et cohésion sociale. Indicateurs macro liés à l'emploi pour l'année 2008, CEPS/INSTEAD, Documents techniques n°2012-01.

Hayter S., Stoevska V. (2009) Social dialogue indicators. Trade union density and collective bargaining coverage. International Statistical Inquiry 2008-09. ILO, Dialogue. Technical Brief. Industrial and Employment relations Department, 15 p. http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165196/lang--es/index.htm

Hirsch, M. (1986) Tripartism in Luxembourg : the limits of social concertation, West European Politics, 9 (1), 54-66.

Hyman R. (2010) Social dialogue and industrial relations during the economic crisis : innovative practices or business as usual? ILO, Geneva, Industrial and Employment relations Department, Working paper n° 11, 17 p. http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_158354/lang--en/index.htm

Leonard E., Dion D. (2003) Globalisation versus relations industrielles « à la belge »? Reflets et perspectives de la vie économique, 2003/4 Tome XLII, p. 59-69, DOI : 10.3917/rpve.424.0059.

OCDE (2011) Perspectives de l'emploi 2011, Paris, 255 p.

Rychly L., Vylitova M. (2005) National social dialogue on employment policies in Europe, Geneva, International Labour office, Dialogue paper n°8, 51 p.

Schuller, (2003) Principales tendances socio-économiques et perspectives pour le Luxembourg. In : Allegrezza S., Hirsch M., von Kunitzki N. (eds) *L'Histoire, le présent et l'avenir du modèle luxembourgeois*, Luxembourg, Institut d'études européennes et internationales du Luxembourg.

Thill P. and Thomas A. (2011) The End of the consensus? In : Baglioni M., Brandl B. (eds) *Changing labour relations : between path dependency and global trends*. Frankfurt am Main, coll. Labour, education and society, Peter Lang, pp. 71-83.

Traxler, F., Blaschke S., Kittel B. (2001) National Labour relations in internationalized markets. A comparative study of institutions, changes and performance, Oxford University Press, Oxford, 340 p.

Zahlen (2011) Les productions du modèle luxembourgeois : réussites et échecs, STATEC, Colloque Le Dialogue social au Luxembourg : actualités et perspectives, Abbaye de Neumünster, 10 février 2011.

Annexe 1 : Liste des indices de cohésion sociale

Cohésion sociale				
trust	Confiance institutionnelle (score Z)	EVS/VALCOS	2008	Scores variant de -1 à +1. Les scores inférieurs à 0 signifient une confiance à l'égard des institutions inférieure à la moyenne ; les scores supérieurs à 0 signifient une confiance à l'égard des institutions supérieure à la moyenne. Plus le score s'éloigne de 0, plus la différence par rapport à la moyenne est importante.
solidarity	Solidarité extrafamiliale (score Z)	EVS/VALCOS	2008	Scores variant de -1 à +1. Les scores inférieurs à 0 signifient un sentiment de solidarité inférieur à la moyenne ; les scores supérieurs à 0 signifient un sentiment de solidarité supérieur à la moyenne. Plus le score s'éloigne de 0, plus la différence par rapport à la moyenne est importante.
polit	Participation politique (score Z)	EVS/VALCOS	2008	Scores variant de -1 à +1. Les scores inférieurs à 0 signifient une participation politique inférieure à la moyenne ; les scores supérieurs à 0 signifient une participation politique supérieure à la moyenne. Plus le score s'éloigne de 0, plus la différence par rapport à la moyenne est importante.
socu	Participation socioculturelle (score Z)	EVS/VALCOS	2008	Scores variant de -1 à +1. Les scores inférieurs à 0 signifient une participation socioculturelle inférieure à la moyenne ; les scores supérieurs à 0 signifient une participation socioculturelle supérieure à la moyenne. Plus le score s'éloigne de 0, plus la différence par rapport à la moyenne est importante.
form	Relations formelles (score Z)	EVS/VALCOS	2008	Scores variant de -1 à +1. Les scores inférieurs à 0 signifient des relations formelles inférieures à la moyenne ; les scores supérieurs à 0 signifient des relations formelles supérieures à la moyenne. Plus le score s'éloigne de 0, plus la différence par rapport à la moyenne est importante.
subst	Relations substantielles (score Z)	EVS/VALCOS	2008	Scores variant de -1 à +1. Les scores inférieurs à 0 signifient des relations substantielles inférieures à la moyenne ; les scores supérieurs à 0 signifient des relations substantielles supérieures à la moyenne. Plus le score s'éloigne de 0, plus la différence par rapport à la moyenne est importante.

Annexe 2 : Liste des 19 indicateurs macroéconomiques retenus

Indicateur		Source	Années[a]	Description
				Emploi et chômage
var062	Taux d'emploi des 15-24 ans (en %)	Eurostat	2008	Le taux d'emploi est obtenu en divisant le nombre de personnes occupées âgées de 15 à 64 ans par la population totale de la même tranche d'âge. Cet indicateur est dérivé de l'enquête communautaire sur la force de travail (EFT), qui couvre l'ensemble de la population vivant dans des ménages privés. Elle exclut les personnes vivant dans des ménages collectifs (pensions, cités universitaires, établissements hospitaliers). La population occupée comprend les personnes qui, durant la semaine de référence et pendant une heure au moins, ont accompli un travail pour une rémunération ou un profit ou qui, n'ayant pas travaillé, avaient néanmoins un emploi dont elles étaient temporairement absentes. (Acket, 2010 : 21).
var061	Taux d'emploi des femmes de 15-64 ans (en %)	Eurostat	2008	
var007	Taux d'emploi des 55-64 ans (en %)	Eurostat	2008	
var005	Taux de chômage des jeunes (en %)	Eurostat	2008	Le taux de chômage est le pourcentage de chômeurs par rapport à l'ensemble des forces de travail. Les forces de travail sont composées des personnes occupées et des chômeurs. Les chômeurs sont les personnes âgées de 15 à 74 ans qui étaient : a) sans travail pendant la semaine de référence ; b) disponibles pour travailler, c'est-à-dire pour commencer une activité en tant que salarié ou non-salarié dans un délai de deux semaines suivant la semaine de référence ; c) à la recherche active d'un travail, c'est-à-dire qui avaient entrepris des démarches spécifiques en vue de trouver un emploi salarié ou non salarié pendant une période de quatre semaines se terminant à la fin de la semaine de référence, ou qui avaient trouvé un travail à commencer plus tard, c'est-à-dire endéans une période maximale de trois mois. (Acket, 2010 : 21).
var006	Taux de chômage des femmes (en %)	Eurostat	2008	
var004	Taux de chômage de longue durée (12 mois ou plus)	Eurostat	2008	Les chômeurs de longue durée (12 mois ou plus) sont les personnes âgées d'au moins 15 ans qui ne vivent pas dans un ménage collectif, qui sont sans travail pour les deux semaines suivantes, qui sont disponibles pour commencer à travailler dans les deux semaines suivantes et qui sont à la recherche d'un emploi (ont activement recherché un emploi au cours des quatre semaines précédentes ou ne recherchent pas d'emploi parce qu'elles en ont déjà trouvé un qu'elles commenceront à exercer plus tard). La population active totale (forces de travail) est le total des personnes occupées et des chômeurs. La durée du chômage est définie comme la durée de recherche d'un emploi ou le temps écoulé depuis la perte du dernier emploi (si cette période est plus courte que la durée de recherche d'un emploi). (Acket, 2010 : 21).
var078	Proportion de chômeurs de 6 mois ou plus (en % du chômage total	OCDE	2008	Les chômeurs de 6 mois ou plus sont les personnes qui sont en chômage depuis 6 mois ou plus. Les proportions de chômeurs de 6 mois ou plus sont exprimées en % du chômage total. (Fleury, 2012: 18)
				Conditions de travail
var083	Part des emplois à temps partiel (en % de l'emploi total)	Eurostat	2008	Personnes ayant un emploi à temps partiel en % de l'emploi total. Les personnes ayant un emploi à temps partiel désignent les personnes qui, pendant la semaine de référence, ont effectué un travail contre rémunération ou un profit, pendant au moins une heure, ou qui n'ont pas travaillé mais avaient un emploi duquel elles étaient temporairement absentes. Les travailleurs familiaux sont inclus. Une distinction est faite entre le travail à temps plein et le travail à temps partiel en fonction de la réponse spontanée donnée par la personne interrogée. Il est impossible de faire une distinction plus exacte entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein, en raison des variations des horaires de travail entre les États membres et les branches professionnelles. (Acket, 2010 : 22).
var008	Part des emplois à temps (en % de l'emploi total)	Eurostat	2008	Personnes ayant un emploi à temps partiel en % de l'emploi total. Les personnes ayant un emploi à temps partiel désignent les personnes qui, pendant la semaine de référence, ont effectué un travail contre rémunération ou un profit, pendant au moins une heure, ou qui n'ont pas travaillé mais avaient un emploi duquel elles étaient temporairement absentes. Les travailleurs familiaux sont inclus. Une distinction est faite entre le travail à temps plein et le travail à temps partiel en fonction de la réponse spontanée donnée par la personne interrogée. Il est impossible de faire une distinction plus exacte entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein, en raison des variations des horaires de travail entre les États membres et les branches professionnelles. (Acket, 2010 : 22).

Indicateur		Source	Années[a]	Description
				Conditions de travail
var008	Part des emplois à temps partiel (en % de l'emploi total)	Eurostat	2008	Personnes ayant un emploi à temps partiel en % de l'emploi total. Les personnes ayant un emploi à temps partiel désignent les personnes qui, pendant la semaine de référence, ont effectué un travail contre rémunération ou un profit, pendant au moins une heure, ou qui n'ont pas travaillé mais avaient un emploi duquel elles étaient temporairement absentes. Les travailleurs familiaux sont inclus. Une distinction est faite entre le travail à temps plein et le travail à temps partiel en fonction de la réponse spontanée donnée par la personne interrogée. Il est impossible de faire une distinction plus exacte entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein, en raison des variations des horaires de travail entre les États membres et les branches professionnelles. (Acket, 2010 : 22).
var080	Durée moyenne de la semaine de travail (tous)	OCDE	2008	La durée moyenne de la semaine de travail renvoie au nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine par personne employée. Elle est calculée pour l'ensemble des personnes en emploi et pour l'ensemble des personnes en emploi et travaillant à temps plein (30 heures et plus par semaine).
var081	Durée moyenne de la semaine de travail (temps plein)	OCDE	2008	
				Politiques publiques liées à l'emploi
var063	Rigueur de la protection de l'emploi	OCDE	2008	Indicateur synthétique sur la protection de l'emploi de l'OCDE. Les indicateurs de l'OCDE du degré de protection de l'emploi mesurent les procédures et les coûts qu'impliquent le licenciement de travailleurs à titre individuel ou de groupes de travailleurs, ou les procédures d'embauche de travailleurs sous contrats de durée déterminée et sous contrats de travail temporaire. Ces indicateurs de rigueur de la protection de l'emploi se présentent sous la forme d'échelles variant de 0 (le moins restrictif) à 6 (le plus restrictif).
var064	Dépenses publiques mesures actives d'emploi (en % du PIB)	OCDE	2008	Les politiques actives du marché du travail comprennent les services public de l'emploi, les programmes de formation, de subvention à l'embauche et création directe d'emploi dans le secteur public. En % du PIB.
var065	Dépenses publiques mesures passives d'emploi (en % du PIB)	OCDE	2008	Les politiques passives du marché du travail comprennent l'indemnisation du chômage et les politiques de préretraite. En % du PIB.
				Inégalité
var082	Distribution des salaires S90/S10	OCDE	2007	Ces tableaux de données contiennent les rémunérations brutes des travailleurs à temps plein par déciles de salaire et les rémunérations moyennes, en monnaies nationales. A partir des niveaux de salaires par décile, sont également calculés, trois ratios (D9/D1, D5/D1 et D9/D5) souvent utilisés pour décrire la dispersion des salaires. Est également incluse, une série portant sur la fréquence de l'emploi à bas salaire (2/3 du salaire médian). Nous n'avons retenu que le ratio D9/D1. (Fleury, 2012 : 21)
var020	Écart de rémunération hommes/femmes Écart de rémunération hommes/femmes (en % de la rémunération brute moyenne des hommes salariés)	Eurostat	2008	En %. L'écart de rémunération non ajusté entre hommes et femmes représente la différence entre l'écart de la rémunération horaire brute moyenne des hommes salariés et des femmes salariées en pourcentage de la rémunération horaire brute moyenne des hommes salariés. La population comprend tous les salariés des entreprises, occupant 10 salariés et plus, de l'agrégat B à S (sans O) de la NACE Rev. 2 – avant l'année de référence 2008 : C à O (sans L) de la NACE Rev.1.1. Cet indicateur d'écart de rémunération est calculé à partir de données collectées suivant la méthodologie de l'enquête structurelle sur les salaires (Règlement CE 530/1999). Elles remplacent des données basées sur des sources non harmonisées. (Acket, 2010 : 24).
				Formation scolaire
var032	Formation permanente (en % de la population âgée de 25 à 64 ans)	Eurostat	2008	La formation permanente fait référence aux personnes âgées de 25 à 64 ans qui ont répondu avoir suivi un enseignement ou une formation au cours des quatre semaines précédent l'enquête (numérateur). Le dénominateur est la population totale du même groupe d'âge, à l'exclusion des non-réponses à la question « formations et enseignements suivis ». Le numérateur et le dénominateur sont dérivés de l'enquête communautaire sur les forces de travail (EFT). Les informations collectées concernent toutes les formes d'enseignement ou de formation, qu'elles soient ou non pertinentes pour l'emploi actuel ou futur du répondant. (Acket, 2010 : 24).

Source : Acket, 2010 ; Fleury, 2012

Annexe 3 : Les liens entre indices de cohésion sociale et indicateurs de dialogue social (coefficients de Spearman)

Indicateurs de dialogue social	N Pays	Indices de cohésion sociale					
		Confiance	Solidarité	Participation politique	Participation socioculturelle	Formel	Substantiel
La situation sur le marché du travail							
TX_CHOM_DUREE Taux de chômage de longue durée (12 mois ou plus)	32	-,47**	0.16	-0.26	-,60**	-0.19	-,42*
CHOM_DUREE Proportion de chômeurs de 6 mois ou plus (en % du chômage total)	26	-,56"	-0.1	-,40*	-,41*	-0.31	-,46*
EMPLOI_JEUNE Taux d'emploi des jeunes	34	,45**	0.015	,37*	,57**	0.3	,52**
TX_CHOM_25 Taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans	31	-0.23	0.14	-0.04	-,43*	-0.07	-0.23
La protection de l'emploi							
PROT_EMPL4 Indicateur de l'OCDE sur la protection de l'emploi	27	0.07	0.32	0.16	-0.21	0.34	-0.05
Revenu							
SAL_MIN Salaire minimum (en euros, par mois)	22	,59**	-0.1	,78**	,51*	0.37	,80**
DIST_SALAIRE Distribution salaires S90/S10	20	-,61**	-0.1	-,69**	-,72**	-0.41	-,73**
Politiques publiques du marché du travail							
DEP_PUB1 Dépenses publiques liées aux mesures ACTIVES d'emploi (en % du PIB)	21	,48*	0.37	,57**	,44*	,50*	,61**
DEP_PUB2 Dépenses publiques liées aux mesures PASSIVES d'emploi (en % du PIB)	22	,44*	0.11	0.37	0.25	0.35	0.38
L'organisation du travail							
PART_TIME1 Proportion d'emploi à temps partiel (% de l'emploi total)	26	0.36	0.2	,62**	,54**	0.35	,67**
EMPL_PARTTIME Proportion de personnes ayant un emploi à temps partiel (en % de l'emploi total)	34	,48**	0.15	,65**	,65**	,44**	,74**
SEM_TRAV1 Durée moyenne semaine travail (champ : tous)	24	-,49*	-0.09	-,71**	-,70**	-0.39	-,84**
SEM_TRAV2 Durée moyenne semaine travail (champ : travailleur à temps plein)	24	-,47*	0.16	-,49*	-,67**	-0.24	-,68**
PART_TIME3 Pourcentage du travail à temps partiel économique (% de l'emploi total)	20	0.36	0.11	0.29	0.33	0.24	0.36
La formation							
formation permanente	34	,46**	-0.14	,53**	,77**	0.24	,68**
La promotion de l'égalité des chances							
EMPLOI_FEM Taux d'emploi des femmes	34	0.27	-0.07	,41*	,73**	0.13	,59**
TX_CHOM_FEM Taux de chômage des femmes	31	-0.28	0.2	-0.05	-,59**	-0.04	-0.31
ECART_REMUN Inégalités salariales h/f (ratio D9/D1 de la distribution salariale)	30	-0.26	-0.22	-0.15	0.08	-0.32	-0.05
Les politiques de vieillissement actif							
TX_EMPL_VIEUX Taux d'emploi des personnes âgées	34	0.1	0.02	0.23	,50**	0.07	,36*

N=nombre de pays pour lesquels les variables macroéconomiques étaient disponibles

Comment recodifier le dialogue social au sein de l'entreprise?

par **Achim SEIFERT,** Professeur à la faculté de droit de l'Université d'Iéna*

Introduction

Le dialogue social est sans aucun doute un outil important pour régler et aplanir les conflits entre employeurs et salariés. En encadrant juridiquement le dialogue social à différents niveaux, le droit du travail reconnaît, dans une certaine mesure, l'autorégulation du monde du travail par les salariés et les employeurs. C'est certainement dans cette perspective d'auto-détermination des conditions de travail par les parties concernées que le droit au dialogue social s'est vu reconnaître la valeur d'un droit fondamental par l'art. 21 de la Charte sociale européenne révisée et l'art. 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne qui comportent un droit des travailleurs ou de leurs représentants à l'information et à la consultation aux niveaux appropriés.

Aussi, le droit luxembourgeois se montre-t-il favorable vis-à-vis du dialogue social lorsqu'il encadre la négociation collective (art. L.161-1 et s. C. trav.), ainsi que plusieurs représentations élues des travailleurs (livre IV C. trav. lux.). Ces institutions représentatives sont le résultat d'influences différentes des pays voisins. Le modèle de la délégation du personnel luxembourgeoise remonte aux délégations ouvrières telles qu'elles ont été créées à la fin de la première guerre mondiale en Allemagne sous la forme d'*Arbeiterausschüsse* et de *Betriebsräte*. Le comité mixte, institution représentative créée par la loi du 6 mai 1974, instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes[1], s'inspire du comité d'entreprise français et du conseil d'entreprise en droit belge. Et finalement, la représentation des travailleurs dans les sociétés anonymes, ayant leur siège social au Luxembourg et occupant au moins 1.000 travailleurs sur le territoire luxembourgeois (art. L.426-1 et s. C. trav.), également établie par la loi susmentionnée du 6 mai 1974, est profondément marquée par le modèle allemand de la cogestion (*Mitbestimmung*). Quoique les influences étrangères aient été très fortes au moment de la création des institutions représentatives au Luxembourg, les relations professionnelles luxembourgeoises ont pris leur propre chemin de sorte que l'on peut parler aujourd'hui d'un modèle luxembourgeois. Cet état de fait n'est pas étonnant dans la mesure où la transplantation législative d'institutions, créées dans un autre pays, les intègre dans un autre contexte national, historique, social et culturel de façon que les acteurs du pays recevant se les approprient de leur propre manière[2]. La délégation du personnel luxembourgeois n'est donc pas le *Betriebsrat* allemand, le comité mixte s'est éloigné du comité d'entreprise français et du conseil d'entreprise belge, la cogestion luxembourgeoise se distingue également de la *Mitbestimmung* en Allemagne.

Le modèle luxembourgeois des relations professionnelles tel qu'il s'est développé au fil du temps, a sans doute pris de l'âge et nécessite une profonde modernisation. Plusieurs facteurs sont à l'origine de ce constat. Tout d'abord, le droit en vigueur est le résultat d'une « prolifération sauvage » depuis les années 1920 sans qu'une vraie consolidation de la matière ait été effectuée par le législateur. Certes, la délégation ouvrière et la délégation des employés privés furent fusionnées au sein d'une délégation unique du personnel en 1979[3]. Toutefois, le droit collectif du travail n'a pas fait l'objet d'une refonte lors de la codification du droit du travail en 2006 de sorte que le livre IV du C. trav. se lit comme un simple recueil des différentes lois spéciales en matière de représentation des salariés qui existaient déjà avant la mise en vigueur du Code du travail; en outre, la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un code du travail[4] a raté l'occasion d'unifier, à l'instar du droit français, toutes les règles

* M. Seifert précise que ce texte a déjà été publié dans le Journal des Tribunaux Luxembourg (JTL) n° 17 du 20 octobre 2011 (pages 118 à 122).

[1] Mémorial 1974 A n° 35, p. 620.

[2] Pour une analyse approfondie de la problématique d'une transplantation d'institutions ou de règles légales d'un pays à l'autre, v. le classique *Otto Kahn-Freund*, On uses and misuses of comparative law, in Kahn-Freund, Selected Writings, London (1979), p. 294 et s.; v. également *Bob Hepple*, Can collective Labour Laws be transplanted?, in: Industrial Law Journal [South Africa] 1999 (20), p. 1 et s., ainsi que *Michele Graziadei*, Comparative law as the study of transplants and receptions, in: Matthias Reimann et Reinhard Zimmermann (dir.), The Oxford Handbook of Comparative Law, Oxford (2006), p. 441 et s.

[3] Loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel (Mémorial 1979 A n° 45, p. 948).

[4] Mémorial 2006 A n° 149, p. 2456.

de droit collectif dans un seul livre consacré aux relations collectives de travail lorsqu'elle a intégré les dispositions sur la négociation collective au sein du livre premier, qui traite essentiellement des relations individuelles de travail. Aussi le « statut unique » de 2008[1], qui abolissait les représentations spéciales des ouvriers et des employés privés au sein de la délégation du personnel, n'a pu changer quelque chose à cet égard. Un deuxième facteur qui rend nécessaire une modernisation du régime actuel résulte sans doute du développement récent du droit du travail de l'Union Européenne : particulièrement la directive 2009/38/CE sur les comités d'entreprise européens[2], remplaçant la directive 1994/45/CE, exige une transposition en droit luxembourgeois;[3] mais de surcroît, les dispositions du Code du travail relatives à la participation des travailleurs dans une fusion transfrontalière nécessitent quelques corrections pour aligner le droit luxembourgeois à la directive 2005/56/CE sur les fusions transfrontalières des sociétés de capitaux.

Au regard de l'état actuel du droit luxembourgeois des institutions représentatives, il est selon nous opportun que le gouvernement du Grand-Duché ait annoncé son intention de réformer le droit des institutions représentatives des salariés, alors qu'il serait également convenable d'étendre la réforme au droit de la négociation collective et d'intégrer ces dispositions dans un seul livre consacré aux relations collectives de travail tel qu'il fait le Code du travail français; de cette façon, on regrouperait toutes les dispositions du droit collectif dans un seul livre du Code du travail. Les observations qui suivent, reprennent cette idée d'une réforme mais se limiteront aux institutions représentatives élues des salariés telles que la délégation du personnel, le comité mixte, la cogestion ainsi que le comité d'entreprise européen, et prennent cette annonce du gouvernement pour point de départ. Elles soulèvent la question des lignes de force que devrait respecter une réforme du livre IV du Code du travail. Dans une première partie, il sera question d'une simplification de la structure du droit des institutions représentatives. La deuxième partie sera consacrée à plusieurs problèmes de fond qui devraient être abordés selon nous par une réforme.

1. Réformes de la structure

Une réforme du droit des institutions représentatives des travailleurs au sein de l'entreprise devrait porter avant tout sur la structure du livre IV du Code du travail. Encore une fois : le droit en vigueur est le résultat d'une « prolifération sauvage » qui nécessite un travail de consolidation. Une réforme de la structure devrait porter sur deux aspects. D'une part, il serait souhaitable de créer une partie générale pour tout le livre IV du Code du travail. D'autre part, une réforme pourrait mettre fin à la dispersion des règles relatives aux droits de la délégation du personnel et du comité mixte d'entreprise à travers le Code du travail tout entier en les concentrant dans le livre IV du Code du travail.

1.1 Création d'une partie générale au sein du livre IV du code du travail

La création d'une partie générale du droit des institutions représentatives des travailleurs aurait comme grand avantage de supprimer les nombreuses redondances et duplications qui existent au sein du livre IV. Dans un nouveau « Titre 1er – Dispositions communes », elle devrait comporter des définitions communes ainsi que des règles qui s'appliquent à toutes les institutions représentatives des travailleurs, prévues par le livre IV du Code du travail. Les régimes propres des différentes formes de représentation dont la négociation collective, qui devrait être transférée du livre premier au livre V du Code du travail, ainsi que la délégation du personnel, le comité mixte d'entreprise, la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, le comité d'entreprise européen etc. suivraient dans des Titres séparés. De cette façon, le livre IV pourrait être allégé tout en gagnant en clarté.

1.1.1 Definitions

Une partie générale du livre IV devrait comporter une définition des notions communes aux différentes formes de représentation des travailleurs.

De cette façon, on pourrait généraliser la définition des termes « information » et « consultation » des représentants des travailleurs, telle qu'elle est prévue par l'article L.414-5 (1) du Code du travail concernant

[1] Loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé (Mémorial A n° 60, p. 790).

[2] Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (refonte) (J.O.C.E. 2009 n° L 122/28).

[3] Pour une analyse approfondie de la transposition luxembourgeoise en vigueur v. *A. Seifert*, European Works Councils – The Grand Duchy of Luxembourg, in: Roger Blanpain & Michele Colucci (dir.), The International Encyclopedia of Labour Law and Industrial Relations, 2012 (Kluwer Law International).

la participation de la délégation du personnel, et par l'article L.441-2 du Code du travail pour l'implication des travailleurs dans la société européenne. Une extension de ces définitions serait selon nous tout à fait appropriée puisqu'elles correspondent aux définitions posées par la directive 2001/86/CE et qui ont été reprises par la directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté Européenne[1] ainsi que par la nouvelle directive 2009/38/CE sur les comités d'entreprise européens. Une définition commune clarifierait, par exemple, l'obligation du chef d'entreprise de « communiquer » à la délégation du personnel des renseignements sur la marche et la vie de l'entreprise (article L.414-4 C. trav.), et celle de la direction d'une société anonyme d' « informer » la délégation du personnel (article L.414-5 C. trav.). Par ailleurs, on pourrait envisager de modifier les nombreuses dispositions qui donnent à la délégation du personnel le droit de « donner son avis »[2] en ce sens qu'elle devra être informée et consultée par le chef d'entreprise. En effet, « donner son avis » a le même sens qu'être informé et consulté.

D'autres définitions gagneraient encore à être intégrées dans une partie générale. En effet, il serait envisageable d'intégrer dans la partie générale une disposition sur le calcul des seuils d'effectifs. A l'heure actuelle, il existe des règles quasi identiques de calcul au prorata pour la délégation du personnel (article L.411-1 (3) C. trav.), et l'institution d'un comité mixte (article L.421-1 (2) C. trav.). Ces règles pourraient être fusionnées dans une seule disposition; il va de soi qu'une telle définition commune ne s'appliquerait pas dans les matières sujettes à application d'une règle particulière ou spéciale ce qui est le cas notamment en ce qui concerne le champ d'application de la cogestion (article L.426-1 (2) C. trav.). Finalement, on pourrait définir de manière générale le terme « représentant des salariés » qui n'est défini, jusqu'à présent, qu'en matière de licenciements collectifs (article L.166-2 (3) C. trav.), et le caractère honorifique de l'activité des représentants des salariés[3].

[1] J.O.C.E. n° L 80, p. 29.

[2] V. p. ex. l'art. L.414-1 (2) n° 1, 5, 12 C. trav.

[3] Pour les délégués du personnel v. l'art. L.416-6 (1) C. trav., et pour les membres salariés du comité mixte, de manière implicite, l'art. L.425-3 (1) et (2) C. trav.

1.1.2 Généraliser des règles particulières

Une partie générale devrait selon nous intégrer d'autres dispositions qui sont communes aux différentes institutions représentatives des travailleurs. Les observations suivantes se limiteront à quelques exemples marquants.

Nous prendrons comme premier exemple la liberté syndicale au sein de l'entreprise, car il s'agit là, d'après nous, de l'exemple le plus important. La valeur constitutionnelle de la liberté syndicale (article 11 § 4 Constitution luxembourgeoise) ainsi que son importance dans le droit international[4] justifient de mettre encore plus en exergue ce droit fondamental et son exercice au sein de l'entreprise. A l'heure actuelle, il n'existe qu'une règle ponctuelle relative à ce droit et qui concerne la délégation du personnel. En effet, l'article L.414-6 (2) du Code du travail permet aux délégués du personnel élus sur une liste présentée par une organisation syndicale représentative sur le plan national d'afficher librement des communications syndicales sur des panneaux réservés à cet usage (n° 1), de diffuser librement des publications et des tracts de nature syndicale aux travailleurs de l'établissement (n° 2) et de procéder, le cas échéant, à la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'établissement, pour autant qu'ils ne portent pas atteinte à la marche de l'établissement (n° 3). Or, une limitation de la publicité syndicale au sein de l'entreprise à des délégués du personnel élus sur une liste électorale d'un syndicat constitue une atteinte à la garantie de la liberté syndicale : aussi les salariés syndiqués qui ne sont pas délégués du personnel ainsi que des représentants syndicaux qui ne sont pas salariés de l'entreprise ont le droit d'accéder à l'entreprise et de faire de la publicité syndicale pendant les heures de travail[5]. Par ailleurs, les membres salariés syndiqués du comité mixte ainsi que les administrateurs salariés syndiqués pourraient avoir un intérêt de communiquer avec les salariés de l'entreprise. Le législateur devrait aligner ces dispositions au droit européen et

[4] Au niveau européen v. notamment l'art. 5 et 6 de la Charte sociale européenne; l'art. 11 de la Convention européenne des droits de l'homme; l'art. 12 § 1er et 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne. Au niveau mondial la liberté syndicale fait notamment l'objet de plusieurs conventions de l'OIT: Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948); Convention n° 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective (1949); Convention n° 135 concernant les représentants des travailleurs (1971).

[5] V. p. ex. Comité européen des droits sociaux, Digest de jurisprudence, Strasbourg 2008, p. 50; v. également Digest of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, 5e édition (2006), § 1103.

international en établissant un nouveau chapitre au début du livre IV consacré à la garantie de la liberté syndicale au sein de l'entreprise et de l'établissement.

Un deuxième point concernant les règles en vigueur sur la protection des représentants des travailleurs contre le licenciement[1] mérite une attention particulière. Le Code du travail ne prévoit actuellement que des dispositions spéciales pour les délégués du personnel, les membres salariés d'un comité mixte, les membres salariés d'un comité d'entreprise européen et pour les représentants des travailleurs au sein d'une société européenne. Certes, ces règles comportent des différences : le licenciement d'un membre salarié d'un comité mixte exige l'assentiment préalable du comité mixte dont il fait partie, et en cas de désaccord, l'autorisation du juge du travail (article L.425-4 (1) et (2) C. trav.), tandis que celui d'un délégué du personnel ou d'un administrateur salarié n'exige qu'une résolution judiciaire du contrat de travail en cause (article L.415-11 et L.426-9 C. trav.). Il est cependant difficile de comprendre pourquoi la protection d'un membre salarié d'un comité mixte contre le licenciement diffère de celle d'un délégué du personnel ou d'un administrateur salarié. Le plus simple serait de fusionner ces différentes dispositions dans une seule règle au sein de la partie générale qui s'appliquerait de la même façon à tous les représentants des travailleurs, quelle que soit leur fonction.

Les règles éparses du livre IV imposant à l'employeur l'obligation de libérer les représentants des travailleurs pour l'exercice de leur mandat, en maintenant leur rémunération[2], pourraient également être concentrées dans une seule disposition d'une partie générale. S'agissant du congé-formation qui n'est prévu que pour les membres de la délégation du personnel[3], le législateur devrait selon nous envisager d'étendre ce droit à tous les représentants des travailleurs et d'intégrer une disposition correspondante dans la partie générale; le critère décisif pour l'octroi d'un congé-formation devrait être la nécessité de la formation pour l'exercice du mandat. Il échet également de souligner que les diverses dispositions sur l'obligation de confidentialité des représentants des travailleurs[4] sont susceptibles d'une généralisation dans une partie générale. Il en va de même avec les dispositions du Code du travail concernant le contrôle de l'application des règles relatives à la représentation des travailleurs par l'Inspection du Travail et des Mines et sur le recours juridictionnel[5]. Par ailleurs, il serait envisageable de prévoir des dispositions communes pour le groupe spécial de négociation qui devra être constituée afin de négocier un accord sur l'institution d'un comité d'entreprise européen (article L.432-3 et s. C. trav.), les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein d'une société européenne (article L.442-1 C. trav.), la participation des travailleurs dans une société issue d'une fusion transfrontalière (article L.426-13 et s. C. trav.), ainsi que l'implication des travailleurs au sein d'une société coopérative européenne (article L.452-1 et s. C. trav.).

1.2 Concentration du droit des institutions représentatives dans le livre IV

Le livre IV n'intègre les règles sur les institutions représentatives des salariés que de manière incomplète. Les droits de la délégation du personnel et du comité mixte ne se trouvent pas seulement dans les articles L.414-1 et s. et L.423-1 et s. C. trav. mais sont dispersés à travers le Code du travail tout entier et se trouvent donc aussi dans des parties qui sont consacrées au droit individuel du travail.

Quelques exemples suffiront à illustrer le propos. En cas de transfert d'entreprise, la délégation du personnel doit être informée et consultée selon les règles de l'article L.127-6 (1) du Code du travail. L'article L.134-1 (1) du Code du travail engage le chef d'entreprise de consulter la délégation préalablement sur le recours au travail intérimaire ou au prêt de la main d'œuvre. Dans l'hypothèse d'un projet de licenciements collectifs, il incombe au chef d'entreprise une obligation de négocier un plan social avec la délégation du personnel (articles L.166-2 à L.166-3 C. trav.). En matière de temps de travail, il donne, entre autres, son avis sur les modalités d'application du temps de repos (articles L.211-16 (2) C. trav.), sur la requête de l'employeur auprès de l'ITM de recours à des heures supplémentaires

[1] Selon l'arrêt du 26 mars 2010 de la Cour constitutionnelle, la protection spéciale contre le licenciement dont disposent les représentants des travailleurs est conforme à la Constitution luxembourgeoise.

[2] V. l'art. L.415-5 C. trav. pour les délégués du personnel et l'art. L.425-3 C. trav. pour les membres salariés du comité mixte.

[3] V. l'art. L.414-3 (5) et l'art. L.415-10 C. trav.

[4] V. l'art. L.415-2 C. trav. pour les membres des délégations du personnel et l'art. L.425-2 C. trav. pour les membres salariés du comité mixte.

[5] V. l'art. L.417-2 et L.417-3 C. trav. pour la délégation du personnel, et l'art. L.427-2 C. trav. pour le comité mixte et pour la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

(article L.211-23 C. trav.); en cas de fermeture de l'entreprise pour congé annuel, elle a le droit de fixer d'un commun accord avec l'employeur la période du congé collectif (article L.233-10 (2) C. trav.). En outre, la délégation du personnel doit être informée sur le recours de l'employeur au travail de dimanche (article L.231-2 C. trav.). Il existe des droits en matière de santé et sécurité au travail[1], et en matière de protection des données à caractère personnel des salariés (article L.261-1 (2) C. trav.).

Il en va de même avec les droits du comité mixte d'entreprise. Aussi celui-ci devra être consulté avant un recours au travail intérimaire ou au prêt de main d'œuvre (article L.134-1 (1) C. trav.). Le cas échéant, il négociera un plan social en cas de licenciements collectifs (articles L.166-2 à L.166-3 C. trav.) et dispose des mêmes droits que la délégation du personnel en matière de durée du travail. En outre, il doit coopérer avec le service de santé au travail (article L.322-2 n° 7 C. trav.), donne son avis sur le rapport d'activité du médecin de travail dans les entreprises occupant au moins 150 travailleurs (article L.325-4 C. trav.), ainsi que sur la détermination des postes à risques par le médecin-chef de division (article L.326-4, alinéa 3, C. trav.). Il est informé et consulté en cas d'une demande de l'employeur en obtention d'une indemnisation des chômeurs partiels (article L.511-6 (1) et L.511-8 C. trav.) et d'une subvention auprès de l'Administration de l'emploi (article L.532-3 (1) C. trav.). En matière de formation professionnelle continue, il donne son avis sur un projet de plan de formation élaboré par l'employeur (article L.542-9 (4) C. trav.). Et en matière de préretraite, il dispose même d'un droit de décision concernant l'établissement des critères de priorité pour l'admission à la préretraite (article L.581-4 C. trav.).

Cette dispersion des droits de la délégation du personnel et du comité mixte a pour effet un grand désordre qui contribue à la confusion chez les acteurs. Le seul remède approprié serait d'intégrer toutes ces dispositions éparses dans le livre IV du Code du travail auquel elles appartiennent du point de vue structurel.

2. Réformes de fond

S'agissant des réformes de fond, il convient de distinguer entre les différents niveaux de représentation des travailleurs, dont la représentation au niveau de l'établissement et de l'entreprise.

2.1 La représentation des travailleurs au niveau de l'établissement

La représentation des travailleurs au niveau de l'établissement est assurée par la délégation du personnel qui devra être désignée dans tout établissement occupant régulièrement au moins 15 salariés (article L.411-1 C. trav.). S'agissant de cette représentation, le législateur devrait se concentrer notamment sur deux aspects : l'encadrement juridique des accords collectifs conclus entre l'employeur et la délégation du personnel, et l'activité du délégué à l'égalité.

2.1.1 Les accords collectifs conclus entre l'employeur et la délégation du personnel

Une réforme devrait surtout envisager d'encadrer légalement les accords conclus entre les délégations du personnel et l'employeur. Le droit en vigueur reste muet sur ce point. Pourtant, des accords collectifs conclus entre l'employeur et la délégation du personnel sont expressément prévus dans certaines conditions et jouent un grand rôle dans la vie quotidienne des représentants des salariés. De cette façon, l'article L.166-2 (1) du Code du travail reconnaît expressément la compétence de la délégation du personnel de conclure avec l'employeur un accord relatif à l'établissement d'un plan social dans l'hypothèse de licenciements collectifs. L'article L.127-5 (2) du Code du travail, qui vise l'hypothèse d'un transfert d'entreprise, permet au cédant, cessionnaire ou aux personnes exerçant les pouvoirs du cédant en cas de faillite de conclure avec les représentants des salariés et les syndicats représentatifs au niveau national un accord dérogatoire pour préserver l'emploi en assurant la survie de l'entreprise.

[1] V. p. ex. l'art. L.312-6 (1), L.312-7 (1), L.322-2 n° 7, L.325-4, L.351-3 (1) n° 4 et n° 5 ainsi que L.351-4 (3) C. trav.

Selon l'article L.233-10 (2) du Code du travail, la période d'un congé collectif, en cas de fermeture de l'entreprise pour congé annuel, est fixée d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel. Finalement, l'employeur peut négocier avec les représentants des salariés un plan de maintien dans l'emploi (articles L.513-1 et L.513-3 C. trav.).

Le Code du travail n'encadre pas ces différents types d'accords collectifs conclus par l'employeur et la délégation du personnel. Ils restent donc des conventions de droit commun qui ne produisent, en principe, des effets qu'entre les parties (article 1134 (1) C. civ.) ou, dans l'hypothèse d'une stipulation pour autrui (article 1121 C. civ.)[1], pour les salariés représentés par la délégation du personnel. De cette façon, des clauses dans un plan social prévoyant des indemnités de départ pourront être qualifiées comme des stipulations pour autrui, à savoir pour les salariés faisant l'objet de licenciements collectifs. Cependant, les règles de droit commun sur la stipulation pour autrui ne peuvent justifier que des accords entre employeur et délégation du personnel qui sont en faveur des salariés. Par contre, elles ne peuvent pas légitimer que des accords collectifs modifient les contrats individuels des salariés en leur défaveur. C'est notamment le cas pour les accords entre employeur et délégation du personnel en vertu de l'article L.127-5 (2) du Code du travail ainsi que pour les plans de maintien dans l'emploi (articles L.513-1 et L.513-3 C. trav.), qui ont vocation à déroger à certains droits individuels des salariés pour préserver l'emploi en assurant la survie de l'entreprise.

Ce problème devrait être résolu par une reconnaissance explicite de l'effet normatif de l'accord entre employeur et délégation du personnel. De cette façon, il serait clair, que les salariés concernés peuvent invoquer directement les dispositions d'un tel accord collectif (p. ex. les indemnités ou les mesures de formation professionnelle continue prévues dans un plan social) contre l'employeur. En revanche, la loi légitimerait de la même manière l'abrogation à certains droits des salariés, notamment dans l'hypothèse d'un plan pour le maintien de l'emploi ou d'un accord en vertu de l'article L.127-5 (2) du Code du travail. A cet égard, le législateur devrait généraliser la règle ponctuelle en matière des accords conclus entre le groupe spécial de négociation et les organes compétents de la société européenne (article L.442-5 C. trav.). En tout état de cause, la modification des conditions de travail des salariés ne pourra s'étendre à des dispositions légales ou conventionnelles d'ordre public.

2.1.2 Développer le rôle du délégué à l'égalité

Il conviendrait également de réviser les missions et les attributions du délégué à l'égalité (article L.414-3 C. trav.) – délégué spécial au sein de la délégation du personnel. Le délégué à l'égalité a été créé par la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel. Sa mission principale est de défendre l'égalité de traitement entre les salariés féminins et masculins de l'établissement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que la rémunération et les conditions de travail (article L.414-3 (2) C. trav.). Il est donc une institution de contrôle et de promotion intérieurs à l'entreprise ou à l'établissement en matière d'égalité entre les sexes. Il est évident qu'une telle action intérieure à l'établissement puisse renforcer le contrôle des règles en matière de non discrimination entre les sexes. Aussi les droits voisins reconnaissent le rôle important des institutions représentatives dans le combat contre la discrimination entre femmes et hommes au sein de l'entreprise.

Et pourtant, le délégué à l'égalité a besoin d'une réforme profonde. On devrait envisager d'étendre ses missions au traitement égal en général. Cela correspondrait au droit du travail européen qui, depuis deux directives de 2000, interdit non seulement toute discrimination fondée sur le sexe mais aussi toute discriminations en raison de l'origine ethnique et de la race, de l'âge, du handicap, de la religion et de la conviction ainsi que de l'orientation sexuelle. De cette façon, on pourrait améliorer de manière efficace la réalisation de la directive 2000/43/CE et de la directive 2000/78/CE. Cela d'autant plus que les mécanismes de contrôle de l'application du principe de traitement égal, prévus par l'article L.241-1 et s. du Code du travail, sont toujours sous-développés. Par ailleurs, on devrait ancrer un droit du délégué à l'égalité d'accéder les dossiers personnels des salariés de l'établissement et de demander de l'employeur la communication de la grille de salaire utilisée par celui-ci pour lui permettre de promouvoir l'égalité de rémunération au sein de l'établissement.

[1] Il faut donc un contrat entre le promettant (employeur) et le stipulant (délégation du personnel), ainsi que l'acceptation des salariés comme tiers bénéficiaires de la stipulation.

2.2 La représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise

S'agissant de la représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise, il convient de distinguer les institutions représentatives de droit luxembourgeois et celles découlant du droit de l'Union Européenne pour certaines entreprises transnationales.

2.2.1 Les institutions représentatives de droit luxembourgeois

La représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise est assurée par deux institutions établies par la loi de 1974 : le comité mixte et la participation des travailleurs au sein des conseils d'administration ou des conseils de surveillance des grandes sociétés anonymes (cogestion). Les deux institutions revêtent un besoin de réforme.

a) Le comité mixte d'entreprise

Quant au comité mixte d'entreprise, actuellement réglementé par l'article L. 421-1 et s. du Code du travail, le législateur devrait réviser surtout son champ d'application. D'après l'article L.421-1 (1) du Code du travail, des comités mixtes d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises industrielles, artisanales et commerciales du secteur privé établies sur le territoire luxembourgeois et y occupant habituellement 150 salariés au moins au cours des trois dernières années. Ne sont donc pas constitués des comités mixtes dans les grandes entreprises agricoles, ainsi que dans les entreprises des associations sans but lucratif. Par conséquent, des entreprises agricoles telles que *Luxlait*, organisée dans la forme juridique d'une association agricole[1] sont exclues du champ d'application de l'article L.421-1 du Code du travail sans qu'il y ait une vraie justification pour cette exclusion; le fait que les salariés de ces entreprises ne bénéficient pas du même niveau de participation que dans les autres entreprises du secteur privé qui dépassent le seuil d'effectif de 150 salariés devra donc être qualifié comme une violation du principe constitutionnel de traitement égal (article 10bis (1), Constitution luxembourgeoise)[2]. Par ailleurs, les droits voisins ne font pas non plus cette distinction : les conseils d'entreprise en droit belge[3] ainsi que les comités d'entreprise en droit français[4] sont à constituer dans toutes les entreprises d'une taille minimale, indépendamment de la nature de leur activité.

De surcroît, l'exclusion de tout le secteur public est à revisiter. L'article L.421-1 (1) du Code du travail a pour conséquence que les salariés occupés dans les établissements publics ne bénéficient pas de la protection d'un comité mixte. Au lieu du comité mixte, ceux-ci désignent une représentation du personnel (v. l'article 36 (3) de la loi portant statut général des fonctionnaires de l'Etat). Or, contrairement au comité mixte, la représentation du personnel ne dispose pas d'un pouvoir de décision de sorte que le niveau de participation des salariés est inférieur à celui du secteur privé. Il est difficile de concevoir pourquoi par exemple un pouvoir de décision d'un comité mixte en matière de règlement intérieur ou des critères généraux concernant la sélection personnelle en cas d'embauchage ou de licenciement pourrait porter atteinte au bon fonctionnement du service public. Cela montre, tout au moins, l'exemple du droit allemand des représentations du personnel [*Personalvertretungen*] dans la fonction publique[5].

b) La cogestion

La participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise, la fameuse cogestion, est assurée dans les sociétés anonymes qui occupent au moins 1.000 salariés sur le territoire luxembourgeois (article L.426-1 (1) C. trav.), ou qui – indépendamment du nombre de leurs salariés – bénéficient d'une participation financière de l'Etat d'au moins 25 % ou d'une concession de l'Etat portant sur l'activité principale (article L.426-1 (2) C. trav.)[6]. Elle se réalise à travers la

[1] L'association agricole est une forme juridique dont la base juridique est l'arrêté grand-ducal du 17 septembre 1945 portant révision de la loi du 27 mars 1900 sur l'organisation des associations agricoles (Mémorial 1945 n° 51, p. 569).

[2] Pour une analyse approfondie du principe de traitement égal v Patrick Kinsch, L'égalité devant la loi, in: Jörg Gerkrath (éd.), La jurisprudence de la Cour constitutionnelle du Luxembourg 1997-2007, Pasicrisie luxembourgeoise 2008, p. 85 et s.

[3] V. l'art. 14 § 1er de la loi belge du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

[4] V. l'art. L.2321-1 C. trav. franç.

[5] En Allemagne, la représentation du personnel dispose, à l'instar du conseil d'établissement dans le secteur privé, d'un nombre de droits de codécision dans des affaires sociales (v. l'art. 75 et s. de la loi fédérale relative à la représentation du personnel [*Bundespersonalvertretungsgesetz*].

[6] En vertu de l'Arrêté grand-ducal du 11 août 1974 portant énumération des sociétés anonymes visées à l'article L.426-1 paragraphe (2) du Code du Travail (Mémorial B n° 57) et de l'Arrêté grand-ducal du 19 février 2008 complétant l'arrêté grand-ducal du 11 août 1974 portant énumération des sociétés anonymes visées à l'article L.426-1 paragraphe (2) du Code du Travail (Mémorial A n° 22 2008, p. 347), sont soumises au régime de la cogestion la *Compagnie Grand-Ducale d'Electricité du*

représentation des travailleurs au sein des organes de gestion de la SA soumise à la cogestion de sorte qu'un tiers des sièges du conseil d'administration, dans une société de structure moniste, ou du conseil de surveillance, dans une SA avec une structure dualiste, sont réservés aux représentants des salariés de l'entreprise. La cogestion se voit confrontée à deux problèmes majeurs que le législateur devrait résoudre lors de la réforme envisagée.

Le premier problème résulte du fait que le droit en vigueur ne prévoit pas une représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise dominante dans les groupes d'entreprises.[1] Cette lacune permet aux entreprises cogérées de se soustraire de la cogestion en établissant une société holding qui dirige le groupe. Dans l'hypothèse où la holding occupe moins de 1.000 salariés ou est organisée dans une autre forme juridique que celle d'une SA, les salariés perdent leur influence sur la gestion de l'entreprise : les décisions importantes concernant la société cogérée seront prises dans la holding. Or, cet effet ne se réalise pas lorsque la holding et l'entreprise dépendante qui est soumise à la cogestion forment une entité économique et sociale au sens de l'article L.161-2 (2) du Code du travail : dans ce cas, ces entreprises sont considérées comme une seule entreprise[2]. Laissant de coté cette règle d'exception, la cogestion dans une société dépendante d'un groupe d'entreprises est vidée d'importance. Cet effet peut bien être observé chez *Arcelor Mittal*. Certes, cet affaiblissement de l'influence des salariés a été partiellement compensée par le fait que l'on accorda aux salariés un seul siège au sein du conseil d'administration de la société dominante. Evidemment, cette représentation reste bien en-dessous du quota prévu par l'article L.426-1 du Code du travail. Par ailleurs, il s'agit d'une participation volontaire qui peut être abrogée à tout moment par la société, ce qui fut le cas en 2010, lorsque le mandat du représentant des travailleurs (*John Castegnaro*) ne fut pas renouvelé par l'assemblée générale de la holding et qu'il fut remplacé par un représentant des actionnaires d'*Arcelor Mittal*. Dès lors, les travailleurs ne disposent plus de voix au sein du conseil d'administration de la holding d'*Arcelor Mittal*. Une réforme des règles sur la cogestion devraient prendre en compte cette problématique. La solution la plus simple serait de prévoir une règle selon laquelle les salariés du groupe tout entier devront être pris en compte lors du calcul du nombre de salariés de la holding. Un tel calcul existe par exemple en droit allemand pour la *Mitbestimmung*[3].

Le deuxième problème résulte du fait que la cogestion est limitée à des entreprises organisées sous la forme juridique d'une société anonyme au sens de la loi concernant les sociétés commerciales. Par voie de conséquence, d'autres formes juridiques telles que la société à responsabilité limitée[4] ou la société coopérative ne sont pas soumises aux dispositions sur la cogestion. Les entreprises occupant plus de 1.000 salariés sur le territoire luxembourgeois peuvent donc facilement éviter la cogestion par le choix de leur forme juridique.

2.2.2 Les institutions représentatives relevant du droit de l'Union Européenne

Le régime des institutions représentatives relevant du droit de l'Union Européenne exige également une réforme. C'est notamment le cas pour les règles relatives au comité d'entreprise européen et pour celles concernant la participation des travailleurs dans l'hypothèse d'une fusion transfrontalière.

a) Le comité d'entreprise européen

S'agissant du comité d'entreprise européen, c'est surtout la transposition de la directive 2009/38/CE qui mérite attention[5]. Cette nouvelle directive aurait dû

Luxembourg (*CEGEDEL*), l'entreprise aérienne *Luxair* ainsi que la *Société de l'Aéroport de Luxembourg S.A. lux-Airport*. En revanche, les dispositions sur la cogestion ne s'appliquent pas aux entreprises et sociétés créées et fonctionnant sur la base d'un traité international ratifié par la loi (art. L.427-1 C. trav.) ce qui est le cas pour la *Société Nationale des Chemins de Fer* (CFL) qui a été crée par la Convention belgo-luxembourgeoise du 17 avril 1946 réglant l'exploitation du réseau des chemins de fer luxembourgeois: toutefois, la CFL a établi un modèle propre de cogestion pour ses salariés; pour les détails, v. *Henri Goedert*, La représentation des salariés dans les organes des sociétés en droit luxembourgeois et en droit ouest-allemand, Thèse de doctorat Université de Nancy (1983), p. 59 et s.

[1] Pour la notion de groupe de sociétés v. *Jean-Pierre Wiandy*, Manuel de droit des sociétés, legitech (2008), p. 813 et s.

[2] Dans ce sens, Cour administrative d'appel, arrêt du 15 mai 2007.

[3] L'art. 5 de la loi allemande de 1976 relative à la cogestion [*Mitbestimmungsgesetz*] ainsi que l'art. 3 de la loi allemande relative à la participation des travailleurs à un tiers [*Drittelbeteiligungsgesetz*] posent que les travailleurs occupés dans les sociétés dépendantes d'un groupe d'entreprises seront pris en compte lors du calcul de l'effectif de la société mère.

[4] P. ex. *Du Pont de Nemours* (Luxembourg) s.à.r.l., qui occupe environ 1.200 salariés sur le territoire luxembourgeois et qui n'est pas cogérée de par sa forme juridique.

[5] V. la Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs

être transposée par le législateur luxembourgeois avant le 5 juin 2011 (article 18 directive 2009/38/CE); il est donc urgent de prendre des mesures pour aligner le Titre III du livre IV du Code du travail (article L.431-1 et s.) avec la nouvelle directive sur les comités d'entreprise européens. Celle-ci remplace la directive 94/45/CE du 22 septembre 1994 qui marquait la percée pour l'instauration de comités d'entreprise européen. Il n'est pas le lieu de développer ici l'entièreté du contenu de la directive 2009/38/CE[1]. Nous nous limiterons ici à quelques observations sur sa transposition en droit luxembourgeois.

L'article 2 sous f) et g) de la directive 2009/38/CE définie les termes « information » et « consultation » au sens de la directive. Elle reprend la définition de la directive 2001/86/CE et de la directive 2002/14/CE. Le Code du travail contient déjà une définition correspondante dans son article L.414-5 (1) pour l'implication de la délégation du personnel et dans son article L.441-2 concernant l'implication des travailleurs dans une société européenne. Il serait donc nécessaire d'étendre cette disposition aussi à l'activité du comité d'entreprise européen; le plus simple serait de généraliser la définition pour toutes les institutions représentatives et de l'intégrer dans un chapitre consacré aux dispositions communes (v. *supra* 1 A). En revanche, le législateur ne pourra s'éviter d'une nouvelle règle transposant l'article 1er § 4 de la directive qui précise que sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux États membres différents.

Quant à la procédure de négociation d'un accord sur l'institution d'un comité d'entreprise européen, la nouvelle directive apporte quelques nouveautés. Son article 5 § 2 lit. c) impose au groupe spécial de négociation d'informer la direction centrale et les directions locales, ainsi que les organisations européennes de travailleurs et d'employeurs compétentes de sa composition et du début des négociations. Or, selon l'actuel article L.432-4 (3) du Code du travail, il n'incombe une obligation d'information qu'à la direction centrale vis-à-vis des directions locales des établissements ou entreprises de la mise en place et de la composition du groupe spécial de négociation; il sera donc nécessaire d'aligner l'article L.432-4 (3) aux dispositions de la nouvelle directive. Par ailleurs, l'article 5 § 4 alinéa 3 de la nouvelle directive améliore la position du groupe spécial de négociation en établissant un droit de celui-ci de demander à être assisté par des experts de son choix dont peuvent figurer notamment des organisations syndicales compétentes et reconnues au niveau communautaire. Ces experts et représentants syndicaux pourront assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du groupe spécial de négociation. Certes, l'article L.432-14 (4) du Code du travail reconnaît déjà un droit du groupe spécial de négociation à se faire assister par des experts de son choix et ce même si l'article L.432-15 (2) du Code du travail limite la prise en charge financière obligatoire par la direction centrale. Or, il faudra encore expressément permettre le recours à des représentants des organisations syndicales compétentes et reconnues au niveau communautaire, ainsi que le droit du groupe spécial de négociation de demander la présence des représentants syndicaux, à titre consultatif, lors des réunions de négociation. Il ne suffira pas de permettre le recours à des organisations syndicales nationales qui justifient de la représentativité nationale générale au sens de l'article. L.161-4 et s. du Code du travail ou qui disposent de la représentativité nationale dans un secteur particulièrement important de l'économie au sens de l'article L.161-6 et s. du Code du travail : elle exige que le groupe spécial de négociation puisse recourir au soutien d'une organisation syndicale compétente et reconnue au niveau communautaire telle que la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) ou la Fédération européenne des métallurgistes (FEM); en revanche, cela n'exclue pas que le législateur luxembourgeois permette également le recours à des organisations syndicales luxembourgeoises qui justifient de la représentativité.

S'agissant du statut des membres salariés du comité d'entreprise européen, la directive 2009/38/CE exige une transposition en droit luxembourgeois notamment en matière de congé-formation payé : selon son article 10 § 4, les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen bénéficieront d'un droit à un congé-formation payé dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de leur fonction représentative dans un environnement international. En revanche, leur protection contre le licenciement qui est exigée par l'article 10 § 3 de la directive, est déjà assurée par l'article L.433-1, combiné avec les articles L.415-11 et L.415-12 du Code du travail.

(refonte) (J.O.C.E. 2009 n° L 122/28). Pour une analyse de la nouvelle directive v. notamment *Roger Blanpain*, European Works Councils: The European Directive 2009/38/EC of 6 May 2009, ELLJ 2010, p. 107 et s.

[1] Pour une introduction à la directive 94/45/CE v. notamment *Pierre Rodière*, Droit social européen, L.G.D.J. (2008), §§ 398 et s.

Finalement, il conviendra de transposer l'article 10 § 2 de la directive 2009/38/CE qui impose aux membres du comité d'entreprise européen d'informer les représentants locaux ou, à défaut de représentants locaux l'ensemble des travailleurs, de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation.

b) La participation des travailleurs en cas de fusion transfrontalière

La transposition de la directive 2009/38/CE n'est pas le seul acte nécessaire pour aligner le droit luxembourgeois des institutions représentatives des travailleurs au droit de l'Union Européenne. En effet, l'article L.426-13 du Code du travail, qui transpose l'article 16 § 2 de la directive 2005/56/CE sur les fusions transfrontalières des sociétés de capitaux, exige certaines corrections[1].

Dans les hypothèses de l'article 16 § 2 de la directive 2005/56/CE, les organes compétents des sociétés participantes à une fusion transfrontalière devront entamer une négociation avec un groupe spécial de négociation représentant les travailleurs sur la participation des travailleurs au sein des organes de gestion de la société issue de la fusion transfrontalière. Toutefois, l'article L.426-13 du Code du travail exclut toute négociation en disposant que l'article L.426-1 (1) du Code du travail ne s'applique à la société issue de la fusion que lorsque les conditions de cette disposition (forme juridique d'une SA et emploi d'au moins 1.000 travailleurs) sont remplies. En conséquence, la société issue de la fusion devra appliquer le régime luxembourgeois de la participation de travailleurs encore que les conditions de l'article 16 § 2 de la directive 2005/56/CE pour une négociation de la participation des travailleurs soient remplies. Les travailleurs de la société issue de la fusion qui ne sont pas occupés sur le territoire luxembourgeois, se verront donc exclus de toute participation dans les organes de gestion ce qui va clairement à l'encontre de l'article 16 § 2 de la directive 2005/56/CE. Il est donc nécessaire que le législateur intervienne pour aligner l'article L.426-13 du Code du travail avec la directive 2005/56/CE.

3. Conclusion

Le modèle luxembourgeois des institutions représentatives des travailleurs, tel qu'il découle du livre IV du Code du travail, est le résultat d'un long développement et a été fortement inspiré par le droit des pays voisins. Pourtant, les institutions ont pris leur propre chemin de sorte que l'on peut véritablement parler d'un modèle luxembourgeois. Il échet cependant de constater que le régime luxembourgeois des institutions représentatives revêt en partie le caractère d'une « prolifération sauvage ». Fort de ce constat, il apparait qu'une réforme paraisse incontournable afin de permettre une lecture claire des textes et de garantir à la fois une meilleure sécurité juridique et une transposition plus conforme du droit européen.

Une réforme du régime actuel, devrait être concentrée sur deux axes. Elle devrait revisiter la structure du livre IV du Code du travail et envisager de créer une partie générale qui comporte des dispositions communes à toutes les formes de représentation des salariés. De cette façon, on pourrait éviter des redondances dans le texte et rendre le Code du travail plus lisible. S'agissant du fond d'une réforme à venir, le législateur devrait envisager d'intervenir aux différents niveaux de représentation des salariés que connaît le droit luxembourgeois. Les pistes possibles d'une modernisation des différentes institutions représentatives ont été présentées. En tout état de cause, le législateur luxembourgeois ne pourra éviter d'aligner le droit luxembourgeois au droit européen et de transposer la nouvelle directive 2009/38/CE sur les comités d'entreprise européens.

[1] Pour une analyse détaillée de la problématique v. *Achim Seifert*, L'implication des travailleurs dans une fusion transfrontalière, in: Pierre-Henri Conac (coord.), Fusions transfrontalières de sociétés: droit luxembourgeois et droit comparé, éditions Larcier (2010), p. 123, notamment p. 132 et s.