



Très souvent les institutions des relations professionnelles connaissent diverses secousses ou au moins certains mouvements lorsqu'une crise apparaît dans la croissance économique ou encore lorsque des troubles se font jour quant à la situation de l'emploi dans un pays. Ce fut le cas au Luxembourg en 2006 lorsque le Comité de coordination tripartite accoucha d'un important accord national visant à corriger un certain nombre de déséquilibres touchant aux finances publiques, à la situation du marché de l'emploi, au logement et à l'inflation.

Cet événement mit en lumière une véritable « panne » dans la prospérité du pays. Quelles en furent les conséquences sur le plan des relations professionnelles ? C'est la question à laquelle ces quelques pages tentent de répondre. Pour y parvenir, il sera procédé à une analyse de l'accord tripartite du 28 avril 2006 et à sa concrétisation partielle à travers le fameux projet de loi 5611 qui fit couler beaucoup d'encre en son temps. Les réactions patronales, syndicales et politiques seront ainsi passées au crible et analysées. Quelques réflexions sur le rôle du Comité de coordination tripartite, organe majeur des relations professionnelles luxembourgeoises, apparaîtront aussi.

Les conclusions mettront également en lumière la difficulté présente à pénétrer davantage en détails le modèle luxembourgeois de relations professionnelles.

Le texte compris dans ces pages a fait l'objet d'une communication orale par son auteur le 5 juin 2008 au cours du congrès annuel de l'Association canadienne des relations industrielles (ACRI), organisé sur le campus de la University of British Columbia à Vancouver (Canada). Ce congrès avait pour thème « Une période de prospérité est-elle avantageuse pour les relations industrielles ? »

Une période de prospérité est-elle avantageuse pour les relations professionnelles ? Une réponse adaptée au cas du Luxembourg.

Franz CLEMENT - CEPS/INSTEAD

Une période de prospérité est-elle avantageuse pour les relations professionnelles ? Voilà une question dont on peut se douter qu'elle apportera des réponses très nuancées, tant il faudra tenir compte de la situation et de l'évolution des relations professionnelles d'un pays à l'autre. Toutefois, préalablement à toute réponse, il s'agit de savoir ce que l'on peut réellement entendre par « prospérité ».

Voilà sans doute une notion particulièrement relative en fonction des contextes nationaux. Le Grand-Duché de Luxembourg a toujours fait figure en Europe et dans le monde d'Etat particulièrement prospère. Nous débuterons donc notre exposé en présentant brièvement, en guise de prolégomènes, quelques indicateurs¹ tendant à le démontrer. Nous insisterons aussi sur l'intensité des relations professionnelles au travers d'institutions spécifiques.

Toutefois, ce petit pays jugé prospère a connu en 2006 une certaine crise dans sa prospérité avant que la conjoncture ne reparte à la hausse en 2007. Les acteurs des relations professionnelles ont pu s'entendre à ce moment pour prendre des mesu-

res intéressantes démontrant leur capacité à s'adapter à toutes les situations et à négocier pour parvenir à un accord qui a garanti une paix sociale. C'est ce que nous ferons apparaître dans les points suivant les prolégomènes au cours desquels seront présentés un grand accord de réforme négocié de manière tripartite, ainsi qu'un projet de loi destiné à concrétiser cet accord. Nous terminerons par quelques conclusions, comme il se doit.

Cette communication est effectuée dans le cadre du projet « Luxmodel : vers un approfondissement du modèle luxembourgeois de relations professionnelles » financé par le Fonds national de la recherche (FNR) dans le cadre du programme « Vivre demain au Luxembourg ».

Mise en garde d'ordre méthodologique

Il sera fait appel dans les pages qui suivent à un très grand nombre de coupures de presse. Ces extraits n'engagent bien entendu que leurs auteurs. Ces sources journalistiques sont donc à utiliser avec la prudence qui s'impose.

¹ Le Luxembourg en chiffres 2007, STATEC, Luxembourg, septembre 2007.

1. La prospérité au Luxembourg

Si on situe le Luxembourg dans le concert des pays européens en matière de prospérité, on verra qu'il se place particulièrement bien. Prenons son cas durant l'année 2006. Ce choix n'est pas innocent car c'est en 2006 que l'on connaîtra particulièrement une césure dans la prospérité et c'est durant cette même année qu'un mouvement dans les relations professionnelles va s'effectuer, en réponse précisément à cette espèce de « panne » de prospérité.

En ce qui concerne l'emploi et le chômage tout d'abord, il nous faut signaler qu'au cours des dix années suivant la crise dans la sidérurgie, en 1975, l'emploi a stagné ou même parfois reculé. Ce n'est que depuis le milieu des années quatre-vingts que l'emploi a affiché une croissance exceptionnelle accompagnée d'importantes mutations structurelles. Tandis que la demande de travail dans l'industrie a diminué, elle a connu une extraordinaire expansion dans le secteur tertiaire. Cette demande ne pouvant pas être satisfaite par la main-d'œuvre autochtone et les travailleurs immigrés, le recours, à partir de 1985, aux travailleurs frontaliers résidant dans les pays limitrophes, n'a cessé de se développer. Depuis 2002, la croissance de l'emploi s'est ralentie et le taux de chômage, jusque-là relativement faible, n'a cessé de progresser.

Toutefois, cette progression est à relativiser quand on compare le Luxembourg avec les autres pays européens. En 2006, le Luxembourg affichait un taux de chômage de 4,8%. Faisaient mieux alors le Danemark, l'Irlande (de peu) et les Pays-Bas. Les autres Etats de

l'Union européenne avaient un taux égal (l'Autriche) ou supérieur à celui du Luxembourg. La moyenne de l'Union était alors de 7,9%. Durant la même année, le taux d'emploi était de 63,6%, la moyenne européenne étant légèrement supérieure à 64,7%.

En matière économique à présent, le PIB par habitant en 2006, exprimé en standards de pouvoir d'achat, était le tout premier dans l'Union avec un taux de 280 alors que la moyenne de l'Union des 25 était de 104. L'Irlande, les Pays-Bas, l'Autriche et le Danemark venaient ensuite avec des taux respectifs de ...seulement 144, 131, 129 et 127. En ce qui concerne la dette publique, elle était de 6,8% du PIB en 2006, la moyenne européenne étant de 62,2% ! Seule l'Estonie faisait mieux avec 4,1%.

Ces quelques données sommaires concernant la situation de l'emploi, du chômage et de l'économie suffisent amplement à montrer que le Luxembourg, en comparaison avec ses voisins de l'Union européenne, connaît une situation enviable et franchement prospère. Nous n'allons pas alourdir le texte avec d'autres données, celles communiquées plus haut étant suffisamment susceptibles de donner une indication générale de la situation prospère du pays. On l'aura compris, lorsque l'on évoque le cas du Luxembourg, on devra sans doute parler de « panne » ou d'« incident de parcours » dans la prospérité plutôt que d'accession à une prospérité depuis longtemps considérée comme acquise.

2. Les relations professionnelles au Luxembourg

Le Grand-Duché a également mis en place depuis de longues années déjà des institutions de régulation des relations professionnelles.

Le 23 janvier 1936 fut institué un Conseil national du travail², placé sous la présidence du Gouverne-

ment, composé paritairement de représentants du patronat et du salariat, destiné à prévenir et à apaiser les conflits collectifs du travail n'ayant pas abouti à une conciliation entre ouvriers et employeurs. Dans les années qui suivirent, un certain nombre de conventions collectives ont vu le jour dans le cadre de cette institution. Dès 1937, l'institution deviendra compétente aussi pour les conflits relevant des différends collectifs entre les employés privés et leurs employeurs.

Le Conseil national du travail ne fit pas long feu. En 1944, fut créée la Conférence nationale du travail³. Elle comptait 7 représentants du patronat, 7 du salariat et 7 de l'Etat. Elle était appelée à aider le Gouvernement dans l'organisation et l'exécution des mesures immédiates à prendre en matière d'administration sociale durant une période transitoire. Au sein de la Conférence fut créée une commission paritaire devant s'occuper des conflits collectifs du travail entre patronat et salariat. En 1945, la commission paritaire fut remplacée par un Office national de conciliation⁴ et un système d'arbitrage et de déclaration d'obligation générale des accords collectifs intervenus au sein de l'Office institué. Signalons encore l'institution du Conseil de l'économie nationale en 1945⁵ également. L'émergence du Conseil économique et social dans les années soixante modernisera encore les relations professionnelles.

Toutefois, l'institution majeure du dialogue social au Luxembourg est incontestablement le Comité de coordination tripartite. Ce Comité, communément appelé « la tripartite », a été créé par la loi du 24 décembre 1977⁶ 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

² Arrêté grand-ducal du 23 janvier 1936, ayant pour objet l'institution d'un Conseil national du travail pour la conciliation des conflits collectifs du travail, Mémorial A, numéro 6, 25 janvier 1936.

³ Arrêté grand-ducal du 10 novembre 1944, portant création d'une Conférence nationale du travail, d'une commission paritaire du marché du travail et d'une commission paritaire de conciliation, Mémorial A, numéro 13, 14 novembre 1944.

⁴ Arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation, Mémorial A, numéro 59, 15 octobre 1945.

⁵ Arrêté grand-ducal du 4 août 1945 portant création d'un Conseil de l'économie nationale, Mémorial A, numéro 47, 11 septembre 1945.

⁶ 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.

dispositions du règlement grand-ducal du 26 janvier 1978⁷.

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 aussi « Premier Ministre ») ;
 - le Ministre de l'économie nationale ;
 - le Ministre du travail et de la sécurité sociale ;
 - le Ministre des finances.
- 4 représentants désignés par les syndicats représentatifs sur le plan national⁸ dont 1 représentant de la fonction publique. Il peut y avoir un suppléant pour chaque délégué.
- 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'agriculture⁹.

Chaque délégué peut avoir 1 suppléant.

Un règlement grand-ducal du 25 octobre 1989¹⁰ 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.

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'emploi¹¹ (PAN), le Comité de coordination tripartite a 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. Ce même comité prendra en charge par la suite la confection du Plan national de réforme (PNR), successeur des différents PAN.

C'est au sein de ce Comité que vont avoir lieu en 2006 d'intéressants « mouvements » concernant les

relations professionnelles à l'occasion, précisément, d'une « panne » de prospérité dans le pays.

L'accord tripartite du 28 avril 2006

1. La « panne » de prospérité constatée et diagnostiquée

Le Comité de coordination tripartite était parvenu dans la soirée du 19 avril 2006 à un accord global qui sera finalisé quelques jours plus tard concernant la situation économique, sociale et financière du pays¹². Cet accord avait été préparé préalablement par d'autres réunions tripartites.

La première réunion préparatoire du Comité de coordination tripartite a eu lieu le 31 octobre 2005, suivie d'autres réunions le 18 novembre et le 13 décembre de la même année. En janvier, février, mars et avril 2006, les discussions se sont prolongées dans de nombreuses réunions bilatérales avec les partenaires sociaux. Un article de presse a d'ailleurs retenu notre attention. Cet article, faisant écho à un congrès de la Confédération générale de la fonction publique (CGFP), organisation syndicale de la fonction publique, représentative sur le plan national, indique : « (...) de nombreuses réunions bilatérales avec le Gouvernement, en amont des négociations de la tripartite, auront permis d'évacuer bon nombre de points sensibles »¹³.

Le Comité de coordination tripartite a poursuivi ses travaux les 14, 18 et 19 avril 2006. Le Gouvernement et les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur un ensemble de mesures touchant la politique budgétaire de l'Etat, la politique des investissements publics, l'indexation des salaires et traitements, l'ajustement des rentes et pensions, le financement de l'assurance-

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

⁸ Ces syndicats sont au nombre de trois : la Confédération générale de la fonction publique (CGFP), la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens (LCGB) et la Confédération syndicale indépendante du Luxembourg (OGB-L).

⁹ 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.

¹⁰ 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.

¹¹ Le PAN résulte du processus dit « de Luxembourg » instauré par les quinze Etats membres de l'Union européenne dès novembre 1997 et prévoyant l'établissement annuel d'un plan d'action nationale en faveur de l'emploi dans chaque Etat membre.

¹² Avis du Comité de coordination tripartite, Ministère d'Etat, Luxembourg, 28 avril 2006.

¹³ Le Quotidien indépendant luxembourgeois, 29 juin 2006.

dépendance, l'impôt de solidarité, la politique de l'emploi, le salaire social minimum, la question du statut unique pour ouvriers et employés et la politique énergétique ainsi que sur le principe de lancement d'un paquet de réformes en matière de politique du logement.

Le Gouvernement et les partenaires sociaux se sont retrouvés le vendredi 28 avril 2006 pour approuver l'avis définitivement.

L'accord tripartite du 28 avril 2006 a diagnostiqué un certain nombre de déséquilibres touchant essentiellement aux finances publiques, à la situation du marché de l'emploi et du logement ainsi qu'à l'inflation.

Les discussions ayant abouti au sein du Comité de coordination tripartite à l'accord du 28 avril 2006 ont fini par dégager une sorte de diagnostic commun. Les instances tripartites ont pu arriver par la négociation à un paquet de mesures ouvrant la voie à des ajustements structurels. Cette démarche a eu l'avantage de créer un consensus autour d'un programme commun, de garantir l'adhésion de tous - patrons et syndicats - et d'entraîner une dynamique favorable dans l'opinion publique. Du moins durant un certain temps comme nous le verrons plus loin...

Les partenaires sociaux et le Gouvernement ont également abordé le problème des nouvelles politiques à mettre en place dans le cadre de la modernisation du pays, cela afin de soutenir la croissance économique à long terme. Ils ont convenu de la nécessité de développer les politiques en faveur de la croissance à long terme telles que l'enseignement supérieur, l'éducation nationale, l'innovation et la recherche, la politique énergétique ainsi que les infrastructures de transport et

de télécommunications. Face à une situation qu'ils n'ont pas analysée comme une situation de crise, mais comme une situation nécessitant une action déterminée en faveur du rétablissement des équilibres fondamentaux de l'économie, le Gouvernement et les partenaires sociaux se sont accordés sur un ensemble de mesures qui se déclinent autour de six axes :

- la maîtrise de l'inflation ;
- le rétablissement de l'équilibre budgétaire ;
- la mise en place d'un ensemble de dispositifs complémentaires en faveur de la compétitivité des entreprises ;
- le rétablissement de la situation sur le marché de l'emploi ;
- l'introduction d'un statut unique pour les salariés au sens de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ;
- les mesures dans le domaine de la sécurité sociale.

Le Premier Ministre a présenté le détail des réformes le 2 mai 2006 lors de la déclaration sur l'état de la nation à la Chambre des députés. Il s'agit là d'un exercice annuel auquel se livre le Premier Ministre, chaque année à la même époque.

Signalons que cet accord permettait simultanément la mise en œuvre partielle du PNR¹⁴ rendu obligatoire par la Commission européenne dans chaque Etat de l'Union. L'accord arrêté par le Comité de coordination tripartite le 28 avril 2006 va en effet permettre la mise en œuvre de certains points essentiels du PNR.

C'est au niveau du Conseil de Gouvernement que cet accord connaît des concrétisations progressives. Depuis mai 2006, ces accords ont été approuvés et mis en œuvre à ces dates et comme suit pour les éléments les plus saillants :

- le 19 mai 2006 (Réforme de la formation professionnelle – 1^{er} volet) ;
- le 26 mai 2006 (Echelle mobile des salaires, taxes, prestations sociales) ;
- le 9 juin 2006 (Amendements au projet de loi modifiant la loi modifiée du 30 juin 1976 portant sur le fonds pour l'emploi, la réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet. Amendements portant sur la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs. Amendements quant à la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi. Amendements à la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes) ;
- le 28 juillet 2006 (Mise en place du nouveau concept de « maintien dans l'emploi », modifications de la législation sur le prêt temporaire de main-d'œuvre, de la législation sur la préretraite, de celle concernant l'impôt sur le revenu, de la législation sur le chômage partiel, sur le chômage involontaire et accidentel ainsi que de celle sur les aides à l'embauche et les licenciements collectifs) ;
- le 13 septembre 2006 (Meilleure anticipation et gestion des restructurations économiques, cela notamment à travers la notification au Comité de conjoncture des licenciements pour raisons structurelles ou conjoncturelles et par le biais du plan de maintien dans l'emploi) ;
- le 18 septembre 2006 (dépôt à la Chambre des députés du projet de loi 5611¹⁵) ;

¹⁴ Plan national pour l'innovation et le plein emploi. Programme national de réforme du Grand-Duché de Luxembourg à l'Union européenne, le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, 2005.

¹⁵ Projet de loi promouvant le maintien dans l'emploi et définissant des mesures spéciales en matière de sécurité sociale et de politique de l'environnement et portant 1. modification du Code du travail ; 2. modification de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ; 3. modification de la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre des mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi ; 4. modification des articles 100, 161, 239, 375 et 376 du Code des assurances sociales ; 5. modification de la loi modifiée du 26 mars 1974 portant fixation de suppléments de pension à allouer aux personnes devenues victimes d'actes illégaux de l'occupant en cas d'invalidité ou de décès précoces ; 6. modification de la loi modifiée du 24 juillet 2001 concernant le soutien au développement rural ; 7. réforme de la taxe sur les véhicules routiers ; 8. modification de la loi modifiée du 14 février 1955 concernant la réglementation de la circulation sur toutes les voies publiques ; 9. introduction d'une contribution changement climatique sur les carburants et modifiant la loi modifiée du 23 décembre 2004 établissant un système d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre ; créant un fonds de financement des mécanismes de Kyoto ; et modifiant l'article 13bis de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés ; 10. modification de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat ; 11. établissement de la participation du Grand-Duché de Luxembourg aux Fonds carbone de la Banque Mondiale et de la Banque Européenne pour la Reconstruction et le Développement ; 12. modification de la loi modifiée du 8 juin 1999 sur le budget, la comptabilité et la trésorerie de l'Etat, numéro 5611.

- le 29 septembre 2006 (Réforme de la formation professionnelle – 2ème volet) ;
- le 20 décembre 2006 (vote du projet de loi 5611 amendé).

Comme le Gouvernement a décidé de transposer les décisions prises lors des négociations tripartites par le biais de la loi, la commission parlementaire du travail et de l'emploi a estimé le 19 septembre 2006 qu'il était nécessaire de créer une commission parlementaire spéciale. Comme les mesures touchent à de nombreux domaines, les textes qui les contiennent sous forme de projets de loi devraient passer par plusieurs commissions de la Chambre. Ces allers et retours auraient été peu propices à une adoption rapide des textes par les députés¹⁶.

Au-delà du contenu de l'accord, certains éléments nous intéressent directement dans le cadre de notre recherche. Ainsi, dans un premier temps, il nous faut mentionner la prise en compte, dans cet accord, des travaux du Conseil économique et social. En effet, dans un chapitre de l'accord consacré à la maîtrise de l'inflation, le Comité de coordination tripartite énonce : « *Dans un souci d'équité sociale, le Gouvernement élaborera, en tenant compte des travaux du Conseil économique et social et en examinant le mécanisme des abattements fiscaux existants, un système de crédits d'impôts* ». Plus loin, dans un autre chapitre, consacré cette fois aux mesures en matière de sécurité sociale, l'institution énonce : « *Le Comité de coordination tripartite s'exprime en faveur d'une réforme de l'assurance accident s'inspirant largement de l'avis du Conseil économique et social* ».

Il nous faut aussi remarquer que le Comité de coordination tripartite procède à la création de nouveaux groupes de travail ou de commissions. Ainsi, en matière de fiscalité et de mesures incitatives, on peut lire : « *Les partenaires sociaux et le Gouvernement reconnaissent la nécessité de mettre en place, conformément à la déclaration gouvernementale, un groupe d'analyse fiscale qui aura pour mission de suivre, d'analyser et d'anticiper l'évolution de la fiscalité des entreprises au niveau international* ». Plus loin, dans le domaine de la sécurité sociale, il est inscrit : « *Les partenaires sociaux et le Gouvernement procéderont à la création d'un groupe de réflexion qui aura pour mission d'élaborer des propositions pour assurer la viabilité à long-terme des régimes de pension (...)* ».

Le Comité de coordination tripartite réaffirme également sa volonté de consultation des partenaires sociaux. Ainsi en ce qui concerne les travaux du groupe en matière de fiscalité, il est inscrit dans l'accord : « *Le Ministre des finances consultera les partenaires sociaux sur les solutions envisagées* ».

Enfin, il nous faut mentionner le renvoi de certaines thématiques à d'autres institutions tripartites. Le Comité de coordination tripartite charge en effet le Comité permanent de l'emploi et le Comité de conjoncture de certaines thématiques et de certains suivis des décisions.

Ainsi, le Comité permanent de l'emploi¹⁷ est chargé de ce qui suit :

- la réforme de certaines dispositions en matière d'emploi des jeunes ;

- la révision de la réglementation quant à l'accès à l'apprentissage des adultes ;
- la réforme de certains aspects portant sur la législation en matière de chômage ;
- les modalités et les formalités d'un nouvel aspect en matière de travail : le plan de maintien dans l'emploi ;
- l'exonération de l'impôt sur le revenu des indemnités de départ en cas de licenciement ;
- la discussion de nouvelles modalités concernant les aides à l'embauche de chômeurs âgés et de longue durée ainsi que la bonification d'impôts en cas d'embauche de chômeurs.

Le Comité de conjoncture¹⁸ recevra quant à lui compétence dans les matières suivantes :

- les licenciements pour raisons économiques dans les entreprises occupant plus de 15 salariés seront à notifier à ce Comité ;
- possibilité d'initier des audits d'entreprises ;
- possibilité de proposer aux entreprises un taux de participation aux charges résultant du paiement de l'indemnité de préretraite.

2. Réflexions

Une première chose nous a sauté aux yeux lorsque nous avons dépouillé les différents articles de presse relatifs à l'accord du 28 avril 2006 : cet accord a été précédé de plusieurs autres réunions tripartites préparatoires. Cela n'est guère surprenant lorsque l'on parcourt l'accord ; il était visiblement utile de prendre les problèmes les uns

¹⁶ La Voix du Luxembourg, 20 septembre 2006.

¹⁷ La création de cet organe a été proposée par le Comité de coordination tripartite dans son avis du 3 mai 1995. La base légale de sa création est la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle. Ses modalités de fonctionnement et d'organisation ainsi que ses attributions sont prévues par le règlement grand-ducal du 31 janvier 1996. Cet organe est plutôt un organe de surveillance de la situation, de l'évolution et du fonctionnement du marché de l'emploi. Il est institué auprès du Ministre du travail, est chargé d'examiner au moins tous les 6 mois la situation en matière d'emploi et de chômage dans le cadre du suivi des décisions en matière d'emploi du Comité de coordination tripartite. Le Comité permanent de l'emploi surveille la situation, l'évolution et le fonctionnement du marché de l'emploi luxembourgeois au regard notamment de l'utilisation optimale des forces de travail en coordination avec la politique économique et sociale, de la composition des offres et demandes d'emploi, du recrutement de travailleurs non ressortissants d'Etats membres de l'Espace économique européen, de l'application de la législation concernant la prévention et la lutte contre le chômage et de la législation concernant les relations entre l'Administration de l'emploi et les employeurs. Le Comité est placé sous la présidence du Ministre du travail qui procède également à la nomination des membres du comité qui se compose paritairement de 12 membres.

¹⁸ Ce Comité trouve sa base légale dans la loi du 26 juillet 1975 autorisant le Gouvernement à prendre des mesures destinées à prévenir les licenciements pour des causes conjoncturelles et à assurer le maintien de l'emploi. Il est réellement institué par le règlement grand-ducal du 18 août 1975. Ce Comité se réunit mensuellement et est chargé de surveiller étroitement l'évolution de la situation économique ; il délivre d'ailleurs un rapport mensuel au Gouvernement. Il donne aussi son avis sur certaines mesures destinées à sauvegarder l'emploi comme l'admission des entreprises aux régimes du chômage partiel, de la préretraite ou encore la détermination des branches économiques éprouvant des difficultés conjoncturelles justifiant l'emploi des sureffectifs par le recours à des travaux extraordinaires d'intérêt général. Sa composition est tripartite.

après les autres. La chose la plus surprenante, comme nous l'avions mentionné plus haut, est qu'il y eu aussi des réunions bilatérales avec les partenaires sociaux.

Ce dernier élément nous donne une précieuse indication quant à la prise de décision dans de pareils accords : visiblement des réunions bilatérales sont organisées, peut-être dans le but de recueillir les avis séparés des partenaires sociaux, peut-être dans le but d'aplanir des difficultés avant les réunions tripartites proprement dites... Il y a là une zone noire où nous devrions investiguer davantage afin de mieux maîtriser le processus décisionnel au Luxembourg, d'autant plus que la presse que nous suivons quotidiennement ne fait pour ainsi dire jamais écho à ce genre de réunions bilatérales.

Relevons aussi la création de groupes ad hoc pour certaines matières précises. On découvre ainsi la volonté de création d'un groupe d'analyse fiscale chargé de missions de suivi, d'analyse et d'anticipation quant à la fiscalité des entreprises. Le Gouvernement s'engage à consulter les partenaires sociaux sur les solutions envisagées par ce groupe. On assiste aussi à la création d'un groupe dit de réflexion pouvant élaborer des propositions en matière de pensions.

Toutefois, les articles de presse consultés ne nous disent rien sur la composition et les missions vraiment précises de ces groupes. Sont-ils à composition tripartite ? Sont-ils des groupes d'experts ? Quel est leur véritable pouvoir ? Que deviendront les solutions envisagées par ces groupes et à quelles institutions seront-elles transmises ? Cette transmission se fera-t-elle pour recueillir un avis ou un aval ?

Enfin, relevons des délégations de matières au Comité permanent de l'emploi et au Comité de conjoncture, avec pour missions le suivi de certaines décisions, la délégation de compétences, la prise en charge de certaines thématiques. Là aussi, les

missions semblent plutôt vagues. Que recouvrent en réalité ces délégations ? Rencontrent-elles les compétences des institutions dont il est question ci-dessus ou bien ces délégations sont-elles d'une autre nature ?

3. Les réactions à l'accord

L'accord ayant été présenté dans ses grandes lignes, voyons à présent quelles furent les réactions syndicales, patronales et politiques.

3.1. Les réactions syndicales

La Confédération syndicale indépendante - Luxembourg (OGB-L), dans un communiqué, a ouvertement posé cette question : « *Le patronat soutient-il le compromis tripartite ?* » Et la Confédération d'ajouter : « *L'attitude des organisations patronales vis-à-vis du compromis tripartite donne du souci. Quand il est question de chances ratées, quand tout est remis en question, quand on se désolidarise à tout moment, cela ne fait pas seulement preuve de mauvais style, mais soulève des questions fondamentales. Si les organisations patronales n'étaient pas d'accord avec le résultat des négociations, elles auraient dû le dire nettement. Le compromis tripartite ne profite pas seulement au budget de l'Etat, mais aussi à l'économie luxembourgeoise (...)* »¹⁹.

A la Confédération des syndicats chrétiens du Luxembourg (LCGB) à présent, le président de la confédération, Robert WEBER déclarait : « *La tripartite a donc bien travaillé. Nous insistons sur ce constat. Le comité central du LCGB a donné son accord au compromis tripartite et le LCGB ne va certainement pas imiter les employeurs qui ont fait part de leur amertume quant aux résultats qu'ils venaient d'accepter un peu plus tôt. (...) Nous avons eu le choix entre un compromis et une dure lutte sociale. Les syndicats et le LCGB ont choisi le chemin des négociations* »²⁰.

A la CGFP, le ton envers les patrons fut franchement dur. On trouvait la déclaration suivante :

« *A l'exception du patronat, personne n'a contesté que notre économie, avec une croissance nationale de 4% en 2005 – et même de 5% pour 2006 d'après les prévisions du Statec – se porte plutôt bien, comparée à celles de nos voisins qui s'acharnent à dépasser, voire à atteindre d'abord la barre des 2%. Les thrènes et plaintes pathétiques des patrons, dignes d'un chœur de tragédie grecque, sur le déclin inexorable de la compétitivité de leurs entreprises sonnent creux, d'autant plus que les études d'instituts internationaux, comme le IMD (International Institute of Management Development), constatent que le Luxembourg en matière de compétitivité a avancé du rang 10 au rang 9 au niveau mondial, alors que l'Allemagne a reculé de la place 23 à 26, la Belgique de 24 à 27 et la France de 30 à 35. (...) Or, la prétendue sauvegarde de cette même compétitivité est le fer de lance du lobby patronal pour exiger le démantèlement du système social et la réduction des rémunérations du secteur public, au risque de brusquer leur clientèle. Qu'on reconnaisse au moins qu'au sein de la tripartite, ce sont la CGFP et les autres syndicats qui se sont montrés les plus disposés à trouver une solution et à respecter par la suite les engagements pris. Le patronat par contre s'en est tiré à peu de frais, malgré ses cris d'écorché vif. Ce qui est inadmissible, c'est que ses porte-parole, au lendemain de l'accord et surtout après le discours du Premier Ministre, l'ont dénigré et qualifié de « *Mogelpackung* »²¹, en indiquant par là leur volonté de revenir à la charge et de pousser au démantèlement social et au rabaissement de la fonction publique à la première occasion »²².*

3.2. Les réactions patronales

L'accord intervenu au niveau du Comité de coordination tripartite ne représente, de l'avis de la Fédération des industriels du

¹⁹ www.ogbl.lu.

²⁰ *Soziale Fortschritt*, n°4/2006.

²¹ Il s'agit ici de la contraction de deux mots allemands pouvant se traduire comme un « paquet de tricherie ».

²² *Journal de la CGFP*, n°171, mai 2006.

Luxembourg (FEDIL), qu'un consensus minimaliste et, partant, ne peut constituer qu'une étape intermédiaire en vue d'un véritable redressement de la compétitivité des entreprises.

Le président de la FEDIL, Charles KROMBACH a déploré « *le raisonnement à court terme du Gouvernement et des syndicats qui font preuve d'un manque de vision à long terme* ». Evaluant le résultat de la tripartite, il a constaté à l'occasion d'une conférence de presse : « *Les compromis aident l'économie, peut-être, mais ne peuvent pas résoudre les problèmes structurels de l'économie* »²³.

Robert DENNEWALD, autre responsable de la FEDIL, a constaté que le débat au sein de la tripartite, initialement destiné à la seule amélioration de la compétitivité aurait été dénaturé par le Gouvernement pour viser en premier lieu la réduction du déficit budgétaire de l'Etat²⁴.

Un communiqué de presse est plus explicite encore : « *Cependant, force est de constater que les mesures annoncées ne constituent qu'un consensus au plus petit dénominateur commun possible et que leur finalité a été dénaturée pour viser en premier lieu l'assainissement des finances publiques, entre autres par une augmentation de certains impôts et taxes. Bien que cette finalité soit tout à fait pertinente, la FEDIL estime qu'il aurait été primordial d'accorder une priorité absolue au redressement de la situation compétitive de l'économie nationale. Or, face à l'opposition des syndicats de s'engager sur la voie de réformes structurelles, les mesures décidées ne sont pas à la hauteur des défis auxquels le pays est confronté* »²⁵.

3.3. Les réactions politiques

Le comité exécutif du Parti ouvrier socialiste luxembourgeois (LSAP) avait invité la presse pour faire le

point sur les réformes annoncées par le Gouvernement à la suite de l'avis de la tripartite et de la déclaration du Gouvernement sur la situation sociale économique et financière du pays²⁶.

Lors de cette conférence de presse, le président du parti, Alex BODRY, a souligné que les réformes annoncées par le Gouvernement trouvent le soutien aussi bien du groupe parlementaire que du parti socialiste : « *L'assainissement des finances de l'État constitue la condition incontournable pour pouvoir entamer les chantiers politiques importants à l'avenir* ». Le LSAP se félicite que la situation financière de l'État se soit améliorée. « *Les conditions avancées par notre parti ont été respectées, notamment qu'il n'y ait pas de démantèlement social* ».

Cependant, comme d'après le LSAP, le débat était loin d'être clos et que les discussions autour des réformes de l'État ne faisaient que commencer, le parti a décidé de lancer une campagne d'information auprès de ses membres et auprès des citoyens.

Sur le site internet du LSAP, un volet spécial fut accordé à la tripartite, reprenant les accords des partenaires sociaux, les documents, articles et discours du parti en la matière ainsi qu'un forum de discussion où les internautes ont eu la possibilité d'adresser leur questions et remarques directement aux mandataires du parti.

Durant la période du 16 au 24 mai 2006, le LSAP a organisé des conférences spéciales dans tout le pays pour informer et discuter avec les membres du parti sur l'issue des discussions et la politique future du Gouvernement.

Le conseil national élargi du Parti chrétien social (CSV) a apporté un soutien sans équivoque à la politique de réformes décidée par le Gouvernement. Un communiqué indique : « *Dans ce contexte, le oui univoque du conseil national à cette*

politique constitue le test réussi de la base »²⁷.

Toutefois, le Premier Ministre a distribué de mauvaises notes, au patronat en général et à la FEDIL en particulier, mais également aux libéraux du Parti démocratique (DP) et au Conseil d'Etat. Jean-Claude JUNKER s'est dit très surpris des commentaires émanant de la FEDIL, critiquant le compromis trouvé à l'issue des discussions de la tripartite. « *Tout au long des discussions, la FEDIL n'a fait qu'une seule proposition, celle de désindexer les salaires et les retraites. Ce qui en réalité correspondrait à une baisse de ces mêmes traitements. C'est un peu léger comme argumentation* », a affirmé le Premier Ministre. En ce qui concerne les critiques émanant du parti libéral, JUNKER a constaté que le DP préférerait s'exprimer dans le cadre d'une conférence de presse au lieu de débattre à la Chambre des députés²⁸.

4. Réflexions

À la lecture des lignes qui précèdent, le moins que l'on puisse dire est que cet accord ne fait pas l'unanimité. Les syndicats accusent le patronat de ne pas soutenir l'accord et les employeurs estiment globalement que l'accord n'est pas allé loin assez, voire qu'il n'est qu'une étape intermédiaire.

Les réactions politiques sont bien moins équivoques : le LSAP et le CSV, partis en coalition soutiennent l'accord ouvertement. Relevons toutefois l'implication directe du Premier Ministre dans le débat : il égratigne le patronat, tout comme le font les syndicats. Il adresse des reproches aussi à l'opposition libérale à la Chambre des députés.

Ces quelques réflexions nous amènent à nouveau sur le terrain du processus décisionnel national. Que peut-on tirer en effet comme conclusions quant à un accord dans

²³ Le Quotidien indépendant luxembourgeois, 12 mai 2006.

²⁴ La Voix du Luxembourg, 12 mai 2006.

²⁵ FEDIL, communiqué de presse, 21 avril 2006.

²⁶ www.lsap.lu, 5 mai 2006.

²⁷ La Voix du Luxembourg, 8 mai 2006.

²⁸ Le Quotidien indépendant luxembourgeois, 20 et 21 mai 2006.

lequel les protagonistes se renvoient les balles ? Sans doute, s'agit-il plus d'un compromis que d'un accord, résultat inévitable sans doute dans pareil exercice. Reste à voir ici sur quoi exactement les partenaires ont cédé de l'un et de l'autre côté.

5. Les réactions par rapport au rôle du Comité de coordination tripartite

Plusieurs acteurs se sont exprimés quant au rôle à réserver au Comité de coordination tripartite au sein duquel l'accord fut conclu. Voyons quelles furent leurs réactions.

5.1. Les réactions syndicales

« Beaucoup de forces dans ce pays attendaient de faire exploser la tripartite. Or, nous avons discuté jusqu'au bout. Nous avons réussi à sauvegarder notre modèle social, tout en montrant contrairement à d'autres que nous n'avons rien à cacher ». (...) « Les partis politiques doivent dire dès maintenant ce qu'ils comptent faire pour les années suivantes » a indiqué Jean-Claude REDING, le président de la Confédération OGB-L²⁹.

Monsieur REDING a tenu à souligner qu'il en allait tout simplement de la sauvegarde du modèle social luxembourgeois et qu'en conséquence, même si le compromis trouvé ne peut pas être considéré comme une grande victoire, l'essentiel aura tout de même pu être sauvé. Il a encore évoqué l'attitude attentiste de certains pans de la société politique et industrielle souhaitant la disparition de cet instrument qu'est la tripartite, qualifiée d'importante pour garantir la cohésion sociale³⁰.

Le président REDING ajoutait encore : « (...) Je constate que sur la

question de l'indexation des salaires nous avons eu raison de rester vigilants. En effet, le Gouvernement voulait aller plus loin encore dans sa réforme, d'où l'importance d'avoir au Luxembourg la négociation tripartite. Les syndicats ont réussi à limiter la charge qui pèse sur les salariés »³¹.

« La balle est maintenant dans le camp des députés », tel est le commentaire du LCGB. « L'avis du Comité de coordination tripartite a été respecté. Les mesures discutées ont demandé beaucoup de sacrifices de la part de tous les partenaires sociaux. Il s'agit maintenant de les transposer », ajoute encore la confédération syndicale chrétienne³².

Du côté de la Fédération syndicale³³ cette fois, Marc GLESENER, son président, s'en est pris aux syndicats qui se sont assis à la table des négociations et qui se sont montrés trop passifs à son goût : « Il y a peu de temps encore, une seule des mesures décrétées par la tripartite aurait suffi pour déclencher une grève générale ».

« Les décisions qui ont été prises auraient dû donner lieu à un débat public au parlement »³⁴ a encore estimé Marc GLESENER pour qui la menace du démantèlement des acquis sociaux serait le résultat du « consensualisme » qui aujourd'hui au Luxembourg, aurait selon lui remplacé le pouvoir législatif³⁵.

En ce qui concerne les réactions syndicales, on peut relever aussi un genre de clivage majorité-opposition comme c'est le cas dans les réactions politiques. Les deux confédérations syndicales représentatives sur le plan national, LCGB et OGB-L, approuvent les accords et la méthode utilisée alors que la Fédération syndicale, qui n'a pas participé aux négociations au sein du Comité

de coordination tripartite, dénonce la méthode.

5.2. La position patronale

Relevons simplement pour le patronat cette déclaration du directeur de la FEDIL, Nicolas SOISSON : « La tripartite est un élément central du dialogue social au Luxembourg, qui a fait ses preuves par le passé. Mais les derniers résultats montrent que notre système a atteint ses limites. Certes, la tripartite a une nouvelle fois fonctionné puisque nous sommes parvenus à un accord, mais elle n'a pas été en mesure de ficeler des réformes de fond »³⁶.

5.3. La position politique

L'accord du 28 avril 2006, les discours du 1^{er} mai et les réactions au discours du Premier Ministre sur l'état de la Nation n'ont pas manqué de susciter des réactions quant au rôle joué par le Comité de coordination tripartite.

En effet, les discussions au sein de la tripartite n'étaient pas encore clôturées que des voix s'élevaient pour mettre en doute le principe démocratique de cet instrument de négociations. Au-delà des critiques sur le fonctionnement et la légitimité même du Comité de coordination tripartite, les débats portant sur la déclaration sur l'état de la nation du Premier Ministre ont cristallisé une volonté de ramener les débats sur les réformes auxquelles le Grand-Duché devra se soumettre sur la place publique par le biais d'initiatives émanant de la Chambre des députés.

On relève ainsi une motion³⁷ déposée en ce sens par le président du groupe parlementaire écologiste « Déi Grèng³⁸ », François BAUSCH, approuvée le 4 mai 2006 par la Chambre des députés. Par cette motion, le Gouvernement est invité à promou-

²⁹ La Voix du Luxembourg, 29 avril 2006.

³⁰ Le Quotidien indépendant luxembourgeois, 29 avril, 30 avril et 1^{er} mai 2006.

³¹ La Voix du Luxembourg, 3 mai 2006.

³² La Voix du Luxembourg, 3 mai 2006.

³³ Il s'agit d'une fédération constituée pour les élections sociales de novembre 2003 regroupant la fédération ALEBA-UEP ainsi que les syndicats Neutral Gewerkschaft Lëtzebuerg (NGL) et le Syndicat national des employés privés (SNEP).

³⁴ Signalons que le mot « parlement » est ici inapproprié, la Constitution luxembourgeoise désignant le pouvoir législatif par la seule acception « Chambre des députés ».

³⁵ La Voix du Luxembourg, 2 mai 2006.

³⁶ Le Quotidien indépendant luxembourgeois, 22 et 23 avril 2006.

³⁷ Motion déposée par M. François BAUSCH, débat sur l'état de la nation (5569), Luxembourg, 3 mai 2006.

³⁸ Les Verts.

voir un large débat national portant sur les réformes devant répondre aux défis que le Luxembourg devra affronter à l'avenir³⁹. Cette motion ne contient toutefois rien de spécifique quant aux rôles joués par le Comité de coordination tripartite et par la Chambre des députés.

La presse nous apprend toutefois que l'intéressé aurait adressé une lettre ouverte au Premier Ministre dans laquelle il aurait exprimé son souhait de voir le débat politique s'organiser sur la place publique, sous l'égide de la Chambre des députés⁴⁰.

Toujours sur le plan politique, relevons la réaction du parti libéral, le DP. Ce dernier a indiqué que le Comité de coordination tripartite « est un instrument de crise, mais en aucun cas il ne s'agit d'un instrument pour débattre de l'avenir d'un pays ». Claude MEISCH, président du parti, poursuivait : « Selon nous, le débat aurait dû être mené au parlement, avec les citoyens. Le processus de réforme doit partir de la Chambre des députés (...) »⁴¹. Et Claude MEISCH d'ajouter encore : « Concernant l'importance de la tripartite, je dirais que c'est un bon instrument en temps de crise, qui a fait ses preuves, mais maintenant, il serait temps que le parlement prenne l'initiative et lance le débat »⁴².

Le président du groupe parlementaire socialiste, Ben FAYOT, a souligné que le modèle social luxembourgeois avait pu être conservé grâce notamment à son instrument qu'est la tripartite⁴³.

Le CSV quant à lui soutenait clairement la réforme : « Le conseil national élargi du CSV (...) a apporté un soutien sans équivoque à la politique de réformes décidée par le Gouvernement après un accord au sein du Comité de coordination tripartite. (...) Dans ce contexte, le oui univoque du conseil national à cette politique constitue le test réussi de

la base », rappelait un communiqué du parti⁴⁴.

On le constate, sur le plan politique, on observe une réaction d'approbation du parti du Premier Ministre, le CSV. La réaction des socialistes se rallie aussi au travail du Comité de coordination tripartite, alors que les libéraux du DP, siégeant dans l'opposition, dénoncent la méthode utilisée.

On relèvera surtout, en ce qui concerne le rôle joué par le Comité de coordination tripartite cet important extrait du discours sur l'état de la nation prononcé par le Premier Ministre. Nous reproduisons ici intégralement cet extrait ⁴⁵:

« La tripartite ne peut pas tout faire. Et elle ne doit ni n'est obligée de tout faire. La Chambre des députés conserve sa responsabilité qui lui est propre. C'est devant la Chambre que le Gouvernement est responsable, non pas devant la tripartite. S'il avait échoué dans le cadre de la tripartite, on lui en aurait imputé la responsabilité dans cette salle. Mais il n'en reste pas moins que c'est à la Chambre des députés qu'il a des comptes à rendre, et à personne d'autre.

Le mode moderne d'organisation politique ne va pas sans consultation ni sans concertation avec les responsables de l'économie et du salariat. Ceux qui croient que la politique se limite à un échange d'arguments entre le Gouvernement et le parlement ne lisent pas la presse et ne se sont pas intéressés aux sciences politiques modernes.

D'aucuns nous ont reproché d'avoir perdu beaucoup trop de temps au sein de la tripartite. Je leur réponds ceci : si on procède à une modulation de l'indexation, à la désindexation des allocations familiales et d'autres prestations sociales, au retardement de l'ajustement, à la modernisation de la politique de l'emploi, à

l'amélioration de la compétitivité, il faut discuter, avant de discuter avec le parlement, avec les partenaires sociaux, qui sont coresponsables de la compétitivité, qui cogèrent les budgets de la sécurité sociale, qui sont responsables de la politique salariale dans les entreprises. La tripartite ne peut pas tout faire. Cependant, la politique, à elle seule, ne peut pas non plus tout faire. Nous devrions faire preuve de suffisamment de modestie pour le reconnaître. Si les 12 octobre et 15 février derniers, je m'étais présenté devant la Chambre des députés pour annoncer, sans consultation préalable des partenaires sociaux, une modulation de l'indexation, un report de l'ajustement des rentes, la désindexation des allocations familiales, la réduction des dépenses d'investissement prévues, vous m'auriez reproché d'avoir commis une grave erreur politique en ayant omis de consulter les organisations patronales et les syndicats directement concernés par toutes ces mesures. Alors, ne me dites pas que nous avons perdu du temps. Cette perte de temps, comme l'appellent certains, nous a permis d'élaborer, dans le consensus, des solutions responsables et orientées vers l'avenir. La Chambre des députés n'est pas obligée de partager ce consensus. C'est son droit. Cependant, ceux qui renoncent d'emblée à toute négociation avec les partenaires sociaux et à des solutions communes trouvées dans le consensus, risquent de s'enliser dans la guerre sociale. Or nous ne voulions pas d'enlissement. Nous voulions avancer. Avec les partenaires sociaux. Mais aussi avec la Chambre des députés. Certes, dans une démocratie moderne, c'est l'avis de la Chambre des députés et du Gouvernement qui est déterminant, mais ce n'est pas le seul avis qui compte. Tout le monde le sait. Tout le monde devrait donc s'il vous plaît en prendre acte. Si la politique agit seule, si la politique propose des solutions radicales,

³⁹ Le Quotidien indépendant luxembourgeois, 5 mai 2006.

⁴⁰ Le Quotidien indépendant luxembourgeois, 25 avril 2006.

⁴¹ La Voix du Luxembourg, 3 mai 2006.

⁴² Le Quotidien indépendant luxembourgeois, 3 mai 2006.

⁴³ Le Quotidien indépendant luxembourgeois, 4 mai 2006.

⁴⁴ La Voix du Luxembourg, 8 mai 2006.

⁴⁵ www.gouvernement.lu, 2 mai 2006

si la politique se laisse influencer par des propositions de solutions radicales : moins d'argent pour la culture, moins d'argent pour l'aide au développement, si la politique outrepassse ses compétences et ses limites, si la politique cesse d'écouter autrui, si la politique renonce délibérément à la façon typiquement luxembourgeoise d'aborder et de résoudre les problèmes, si la politique croit ne plus devoir tenir compte du modèle social luxembourgeois, cela est certes un choix possible, mais ce serait un mauvais choix. Lors de la présentation du programme gouvernemental en août 2004, je vous avais dit que ce Gouvernement serait un Gouvernement de la modération. Ce n'étaient pas des paroles en l'air. C'était une partie de notre programme. Ceux qui ont approuvé la déclaration gouvernementale doivent donc également approuver la méthode générale qui préside à sa mise en œuvre détaillée ».

Cet extrait du discours de Jean-Claude JUNCKER est très intéressant car il met plusieurs éléments en exergue. Tout d'abord, le Premier Ministre rappelle la hiérarchie en vigueur : le Gouvernement n'exerce de responsabilité que devant la Chambre des députés et non devant le Comité de coordination tripartite.

Ensuite, il approuve la méthode utilisée pour conclure l'accord du 28 avril au nom de la paix sociale. Les mots « *s'enliser* » ou « *guerre sociale* » sont assez explicites à ce sujet. Le Premier Ministre rappelle aussi à plusieurs reprises que le résultat est bien l'aboutissement d'un « *consensus* ». Enfin il considère la méthode de négociation tripartite comme « *typiquement luxembourgeoise d'aborder et de résoudre les problèmes* ».

Un projet de loi contesté

L'accord tripartite du 28 avril a débouché, notamment, sur le dépôt, en date du 18 septembre 2006, d'un nouveau projet de loi portant le numéro 5611. Ce projet a fait couler beaucoup d'encre...

1. Le contenu du projet et le cœur de la contestation

Le projet 5611, dans sa version initiale, prévoyait notamment une activation au niveau de l'emploi aussi précoce que possible et une augmentation de l'employabilité des personnes inscrites à l'Administration de l'emploi (ADEM), le service public de l'emploi luxembourgeois.

Etaient ainsi prévues des réformes tendant à une activation précoce des chômeurs. Il était proposé de modifier la législation sur le chômage complet à plusieurs niveaux :

- Une convention d'activation conclue entre l'ADEM et le demandeur d'emploi doit fixer les droits et obligations des deux parties pendant la période de recherche d'emploi. Elle sera proposée aux jeunes chômeurs au plus tard à la fin de leur troisième mois d'inscription ;
- Un délai de carence est en principe à observer par le chômeur entre la fin de sa mesure active en faveur de l'emploi et son début d'indemnisation au chômage ;
- Etant donné que les instruments qui prévoient une association active des entreprises privées sont à privilégier en raison notamment d'une réelle perspective d'embauche à la fin de la mesure, la législation sur les mesures en faveur de l'emploi des jeunes est révisée dans le but principal d'en augmenter l'efficacité en termes d'intégration et de réintégration définitives des jeunes sur le marché du travail ;
- Dans la mesure où le Gouvernement entend éviter les décrochages scolaires en éliminant tout facteur qui pourrait être considéré comme incitatif à quitter prématurément l'école, il était proposé d'abandonner le mécanisme de payer une indemnité de chômage aux jeunes sortants d'école. En contrepartie, les jeunes en question devaient être obligatoirement pris en charge soit sous la forme d'une mesure active en faveur de l'emploi soit dans le cadre des

projets de réforme toujours en cours d'élaboration.

Même si nous n'entrerons pas dans les détails ici, signalons que l'accord du 28 avril 2006 prévoira aussi la mise en place du fameux statut unique qui sera définitivement adopté par la Chambre des députés deux années plus tard.

Le projet 5611 a suscité une vague de protestations dans le pays. Le problème fondamental réside dans le fait qu'il pouvait donner l'impression que le chômage des jeunes était dû à la passivité de ceux-ci. Les critiques ont fusé en conséquence : des partis politiques, des syndicats de travailleurs et d'étudiants ont intensifié les échanges, étudié des possibilités de mobilisation et estimé que le problème résidait en réalité en amont, à savoir dans l'éducation et la formation.

Le jeudi 19 octobre 2006, un premier rassemblement a eu lieu à l'initiative de la confédération OGB-L. L'Union nationale des étudiants du Luxembourg (UNEL), qui regroupe des cercles d'étudiants luxembourgeois, les jeunes du parti écologiste « Déi Grëng », les Jeunesses socialistes ainsi que des jeunes provenant de plusieurs autres organisations syndicales ont participé à une réunion de concertation à Esch-sur-Alzette afin de discuter la possibilité d'une démarche commune d'opposition et d'action contre le projet de loi.

Le 8 novembre, le Comité permanent de l'emploi s'est réuni en vue de trouver des solutions et de premiers amendements au projet.

Les choses n'en sont pas restées là. Le vendredi 17 novembre 2006, une grève des lycéens rassemblant près de 8000 jeunes, a été organisée dans les villes de Luxembourg et d'Esch-sur-Alzette. On le voit, les volontés de réforme en matière de chômage des jeunes ont été le déclencheur d'une cascade de protestations relayées, fédérées, puis organisées par certains partenaires sociaux du monde syndical.

Nous n'avons pas présenté dans ces lignes toutes les dispositions du

projet 5611, mais seulement celles qui ont eu le plus de retentissement et causé les plus vives réactions.

2. Les réactions syndicales

Il importe à présent de voir quelles furent précisément les réactions des deux principales organisations syndicales que sont le LCGB et l'OGB-L.

Le LCGB a rencontré le Ministre du travail, François BILTGEN, en date du 6 novembre 2006. Le même jour a eu lieu une entrevue entre le LCGB et une délégation des députés du parti chrétien-social CSV, membres de la commission parlementaire spéciale chargée de transposer l'accord tripartite. Le projet de loi 5611 sur la transposition de l'accord fut à l'ordre du jour⁴⁶.

Le LCGB n'a pas exigé le retrait du projet de loi 5611, puisque celui-ci consistait en la transposition d'importants volets de l'accord tripartite et qu'il initie, voire affine des mesures en faveur de l'emploi.

Entretemps se tiendra la réunion du Comité permanent de l'emploi du 8 novembre.

Le LCGB s'exprimera dans un communiqué de presse⁴⁷ : « Dans le cadre du Comité permanent de l'emploi qui s'était réuni ce matin, le 8 novembre 2006, les syndicats et le Ministre du travail, François BILTGEN, sont tombés d'accord sur certaines importantes modifications du projet de loi 5611 sur la transposition des accords tripartites.

Le LCGB salue ces modifications qui rejoignent les critiques qu'il avait émises à l'encontre d'un certain nombre d'éléments du projet. Le LCGB estime que ses démarches ainsi que celles de la Lëtzebuerger Chrëschtlesch Gewerkschafts - Jugend⁴⁸ (LCGJ) en la matière ont induit ces modifications envisagées.

En l'occurrence, le projet d'introduire une période de carence de six mois à la suite d'une mesure CAE⁴⁹ ou CIE⁵⁰ avant de bénéficier d'allocations de chômage sera annulé ».

Puis, le même communiqué donnera une nouvelle indication intéressante : « Il est à noter que les modifications envisagées n'ont pas trouvé l'unanimité au sein du Comité permanent de l'emploi. Les employeurs ont pour leur part signalé vouloir maintenir une période de carence de six mois avant de verser des indemnités de chômage à des demandeurs d'emploi qui sortent d'une mesure CAE ou CIE. De même, les employeurs maintiennent des réserves quant aux plans de formation inclus dans les CAE et CIE ».

Quatre éléments importants ressortent des réactions de la confédération LCGB.

Tout d'abord, observons qu'une réunion entre le LCGB et le Ministre CSV François BILTGEN s'est tenue. Cette même réunion s'est poursuivie par une autre entre le LCGB et les députés du CSV, de manière à

envisager les problèmes posés par le projet 5611. Ces réunions ont-elles eu un caractère décisif ? Que s'y est-il passé ? A-t-on fait fléchir la position gouvernementale ? Y a-t-on élaboré des compromis ?

Ensuite, remarquons l'entrée en lice d'un nouvel acteur : la LCGJ, comprenant les jeunes du LCGB.

Remarquons aussi que le LCGB et la LCGJ n'ont pas demandé le retrait du projet 5611, mais seulement des modifications.

Enfin, le LCGB a à nouveau lancé des critiques à l'encontre des employeurs qui se seraient montrés peu enclin à tout amendement lors de la réunion du Comité permanent de l'emploi du 8 novembre 2006.

A l'OGB-L, les choses ont pris une tout autre tournure, et ce à plusieurs points de vue. Ce n'est pas vraiment à coup de communiqués de presse que cette confédération a fait entendre sa voix, mais bien directement par internet. Sur le site web de l'OGB-L, on pouvait trouver les écrits suivants⁵¹ :

Stop au 5611!

Le Gouvernement envisage de voter une nouvelle loi avant Noël, qui prévoit :

- de ne plus accorder d'indemnité de chômage aux jeunes sortant de l'école ou de l'université – aujourd'hui on y a droit après une période de stage de 6 mois ;
- de n'accorder l'indemnité de chômage aux jeunes chômeurs sortant d'une mesure en faveur de l'emploi qu'après un délai de carence de 6 mois – aujourd'hui elle est due immédiatement ;
- de ne payer que 80% du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés aux jeunes occupés dans le cadre d'une mesure en faveur de l'emploi ;
- une détérioration généralisée de l'indemnisation de chômage.

OPPOSE-TOI À CETTE POLITIQUE DE CHÔMAGE PÉNALISANTE POUR LES JEUNES !

Il faut stopper le projet de loi 5611 :

- qui ne résout pas le problème du chômage des jeunes
- qui culpabilise et pénalise les jeunes
- qui met en péril la situation des jeunes

L'initiative Stopp 5611 est ouverte à tous les jeunes et associations qui les représentent. Elle est actuellement soutenue par :

déi Lenk / La Gauche
Lifeproject
die JSL
OGB-L
Unel

Infoladen
déi Jonk Gréng
Jeunesse Communiste Luxembourgeoise
Queesch
...

⁴⁶ LCGB, communiqué de presse, www.lcgb.lu, 7 novembre 2006.

⁴⁷ LCGB, communiqué de presse, www.lcgb.lu, 8 novembre 2006..

⁴⁸ Jeunes du syndicat chrétien luxembourgeois.

⁴⁹ Contrat d'appui emploi.

⁵⁰ Contrat d'initiation à l'emploi.

⁵¹ www.ogb-l.lu, 10 novembre 2006.

L'« Initiativ Stopp de 5611⁵² » réaffirme ses revendications, qui ont été présentées au Ministre du travail et de l'emploi lors de l'entrevue du 13 novembre (...) et elle se tient à l'entière disposition du Ministre du travail et de l'emploi pour discuter les propositions gouvernementales y afférentes. Au cas où le Gouvernement resterait sur sa position en ce qui concerne ces points, l'« Initiativ Stopp de 5611 » envisage d'informer les élèves et étudiant-e-s par le biais de réunions d'information dans les lycées vu que les directions ont aussi donné cette plateforme au Ministre du travail et de l'emploi

L'initiative « STOPP de 5611 » appelle à l'opposition contre le projet de loi 5611

NON AU DUMPING SALARIAL DES JEUNES

Suite à l'entrevue de l'initiative « STOPP de 5611 » avec le Ministre François BILTGEN, l'initiative réaffirme son opposition au projet de loi 5611.

L'initiative constate qu'en effet, le Gouvernement a cédé sur certains points, c'est-à-dire il renonce à la période de carence ainsi qu'à l'abolition du chômage jeune, néanmoins la position du Gouvernement reste inchangée sur certains points essentiels »⁵³.

Les choses sont quelque peu différentes ici.

Tout d'abord, le ton paraît plus vindicatif. L'OGB-L abrite sur son site internet celui de l'initiative destinée à bloquer le projet de loi. Le style vindicatif va plus loin encore. Il n'est pas question ici de simplement demander des amendements comme au LCGB ; on demande clairement aux internautes, aux jeunes en particulier, de s'opposer au projet, visiblement dans son ensemble.

Relevons toutefois que le Ministre BILTGEN, tout comme au LCGB, a rencontré les protestataires de l'OGB-L.

3. Les réactions politiques

Globalement, les réactions politiques furent plus feutrées et la presse s'est faite l'écho de certains éléments intéressants.

Du côté chrétien-social, les choses furent claires : elles consistaient en un large soutien au Ministre François BILTGEN et à sa politique. Ainsi, les jeunes du parti CSV, rassemblés au sein de la Déi Jonk an der CSV⁵⁴ (CSJ), avaient pris posi-

tion pour demander aux lycéens de ne pas mener la grève du 17 novembre, en présentant cinq bonnes raisons pour ce faire⁵⁵. Les aînés du parti, s'étaient déjà prononcés en leur temps en faveur d'un soutien au Gouvernement.

En revanche, c'est du côté du partenaire socialiste que les choses ont semblé être plus compliquées. La presse a pris le relais pour en faire écho.

Ainsi, un journaliste parlant de la mobilisation des forces de gauche contre le projet 5611 évoque l'opposition des Jeunesses socialistes luxembourgeoises (JSL), en écrivant : « *La présence de ces derniers est hautement symbolique. Ils mettent à l'épreuve la fidélité de leurs aînés députés à leurs idéaux. Les JSL entendent ne rien leur pardonner* ». Le président des jeunes socialistes, Jean-Paul ESPEN, déclarait concernant les aînés du LSAP : « *Pour l'instant, c'est le silence absolu. Et on le regrette. Or, le LSAP a le devoir de s'opposer à ce projet de loi* »⁵⁶.

Interrogé par le journal WOXX, Monsieur ESPEN poursuit dès le lendemain : « *Avant que la loi 5611 ne*

soit déposée au parlement, elle est passée par le Conseil des ministres où siègent également des socialistes. Ils étaient donc au courant et auraient dû relayer la discussion au sein du parti pour qu'il puisse en discuter. Cela n'a pas encore été le cas »⁵⁷. Une semaine plus tard, le même journal affirmait : « *BILTGEN est mis sous pression de toutes parts, notamment par le partenaire de coalition socialiste qui, conscient du risque qu'il courait à laisser passer ces mesures, a demandé cette semaine des réformes sur certains points* »⁵⁸.

Le Gouvernement a cédé sur certains points et le projet 5611 a été amendé. Ainsi, par exemple, la période de carence comprenant un délai de six mois pour toucher des indemnités de chômage à la sortie d'une mesure en faveur de l'emploi a été supprimée. Au total, ce sont quatorze amendements qui ont été apportés au projet. Les mesures maintenues ou corrigées en matière de législation sur le chômage ont vu leur application reportée au 1^{er} juillet 2007. Le vote du projet amendé par la Chambre des députés est intervenu le 20 décembre 2006. Il fut acquis par un vote de la majorité contre l'opposition⁵⁹.

⁵² Il s'agit du nom officiel donné à l'initiative en langue luxembourgeoise.

⁵³ Initiativ « Stopp de 5611 », communiqué de presse, www.ogb-l.lu, 13 novembre 2006.

⁵⁴ Les jeunes du CSV.

⁵⁵ La Voix du Luxembourg, 16 novembre 2006.

⁵⁶ Le Jeudi, 2 novembre 2006.

⁵⁷ WOXX, 3 novembre 2006.

⁵⁸ WOXX, 10 novembre 2006.

⁵⁹ Le Quotidien indépendant luxembourgeois, 21 décembre 2006.

4. Les réactions quant au rôle du Comité de coordination tripartite

Le vote intervenu à la Chambre des députés le 20 décembre a relancé un mini-débat sur la légitimité du Comité de coordination tripartite. Ainsi l'opposition écologiste et libérale a déclaré : « *Il est regrettable que la société civile ne participe pas aux réunions de la tripartite. Surtout lorsque sont discutés des projets de loi comme le 5611, qui touchent à plusieurs questions sociales et environnementales* ». Le Premier

Ministre, le même jour, a à nouveau défendu l'institution en soulignant que ledit Comité était un important instrument de consensus⁶⁰.

Le président des jeunesses socialistes s'est à nouveau fait entendre en déclarant au début du mois de novembre : « *La tripartite est un instrument important qui assure une certaine cohésion sociale. D'un autre côté, il ne faut pas oublier qu'elle égratigne la souveraineté de la Chambre des députés* »⁶¹.

Conclusions

Une « panne » dans la prospérité luxembourgeoise est-elle avantageuse pour les relations professionnelles au Grand-Duché ? Voici donc la question à laquelle il va nous falloir tenter de répondre après avoir parcouru les pages précédentes.

Premièrement, nous avons pu constater une extension nouvelle du rôle du Comité de coordination tripartite. Ainsi que nous le mentionnions dans les prolégomènes, cette institution a acquis au fil du temps des compétences en dehors du cadre légal qui l'institue. L'accord du 28 avril 2006 en constitue une nouvelle preuve : le Comité est bel et bien devenu le cénacle dans lequel les grands accords nationaux se négocient. En cela, on pourrait affirmer que c'est positif pour les relations professionnelles puisque par pareille procédure, les partenaires sociaux en concordance avec l'Etat sont réellement investis de prérogatives fondamentales pour le devenir du pays. Leur rôle est valorisé.

Sans doute, le même enthousiasme sera-t-il loin d'être partagé par les personnes soucieuses de voir maintenu son rôle à la Chambre des députés. La place du pouvoir législatif figure ici comme un problème véritable même si, comme nous l'avons

vu, le fait d'avoir institué au sein de la Chambre une commission spéciale relative à la concrétisation de l'accord devrait avoir permis de rendre plus efficient et plus efficace le travail de cette institution. La Chambre des députés ne mène pas la négociation : elle reçoit un accord négocié à voter ou non, suite à un débat. Le problème réside donc dans le fait qu'elle coule sous forme de lois des dispositions qu'elle ne crée pas elle-même.

En second lieu, nous remarquons un autre aspect pouvant être considéré comme positif pour les relations professionnelles, par le biais de la création d'organismes ou de groupes de travail chargés de missions spécifiques, comme nous l'avons vu précédemment. La prise en compte des travaux réalisés dans d'autres institutions procède du même esprit, tout comme le fait de charger d'autres institutions tripartites du suivi de travaux précis. Sans nul doute, cette manière de procéder, de déléguer amène-t-elle une émulation, un partage des responsabilités, une intensification des échanges entre partenaires sociaux. Toutefois, il est difficile d'en mesurer les effets concrets sans investigations supplémentaires quant au devenir des travaux de ces organismes spéciaux.

⁶⁰ Le Quotidien indépendant luxembourgeois, 21 décembre 2006.

⁶¹ WOXX, 3 novembre 2006.

Troisièmement, nous devons relever le caractère assez « politique » remarqué dans le comportement de certains partenaires sociaux. De la même manière que dans une assemblée démocratique il existe une majorité et une opposition, nous avons pu retrouver pareil clivage dans les positions des différents partenaires tant par rapport au contenu de l'accord que par rapport à sa manière de l'avoir conclu. On aura relevé en effet que les organisations négociatrices et signataires ont émis des avis favorables quant à l'accord et à sa méthode de conclusion, des avis contraires ont été émis par les non signataires. Ce manichéisme se retrouve aussi dans les considérations à l'égard du rôle joué par le Comité de coordination tripartite. Les relations professionnelles ont-elles tiré un avantage de pareille situation ? Cela reste à déterminer.

Quatrièmement, nous voudrions relever, en ce qui concerne le projet 5611, le fait suivant : négocié par le Comité de coordination tripartite, le « réaménagement » du projet contesté est confié à une autre institution : le Comité permanent de l'emploi. Les raisons de ce transfert nous sont inconnues et il nous est par conséquent difficile de tirer quelque conclusion que ce soit.

Bref, si l'on considère que la communication, l'émulation, les échanges entre institutions des relations professionnelles peuvent constituer un avantage pour ces dernières, alors indiscutablement la réponse à notre question sera positive. D'autant plus que l'accord, malgré les tribulations dans sa concrétisation, constitue bien le fruit d'une politique consensuelle caractéristique du modèle luxembourgeois visant la négociation et la consultation pour aboutir à la paix sociale et pour maintenir la prospérité du pays.

Au-delà de ces éléments assez évidents, d'autres apparaissent et appellent des questions davantage qu'ils n'apportent des réponses.

Il faut en effet relever, au-delà de l'aspect des négociations de l'ac-

cord, la véritable crise qui s'en est suivie au sein de la société luxembourgeoise. Cette crise a conduit à un mouvement de révolte, à une grève, à la fédération de divers mouvements contestataires, y compris sous l'égide de partenaires sociaux. Ce phénomène est suffisamment rare dans un pays marqué par une intense paix sociale pour pouvoir le mentionner. Cette crise a provoqué la mobilisation d'une autre institution des relations professionnelles : le Comité permanent de l'emploi, intervenu après le Comité de coordination tripartite pour tenter de repenser certains éléments de l'accord du 28 avril.

Afin de répondre par oui ou par non au fait de savoir si cette panne dans la prospérité luxembourgeoise a été avantageuse ou pas pour les relations professionnelles grand-ducales, il nous manque du recul, et ce pour deux raisons.

Premièrement, les « crises » ou les « pannes » dans la prospérité sont trop rares au Grand-Duché pour pouvoir les comparer entre elles et en tirer des conclusions sûres et certaines.

Deuxièmement, les études en sociologie des relations professionnelles sont encore balbutiantes au Luxembourg. Elles n'ont toujours pas amené le substrat analytique nécessaire à pouvoir répondre à pareille question. Les comparaisons entre crises nationales sont difficiles et les comparaisons internationales sont quasi impossibles en raison de l'existence bien trop partielle d'études nationales sur le sujet.

Bref, et nous le constatons bien au travers des multiples questions posées dans ces pages, nos connaissances du fonctionnement précis du modèle luxembourgeois de relations professionnelles sont insuffisantes pour répondre de manière claire et précise à la question posée. L'annexe nous montrera en détail que les relations professionnelles au Luxembourg sont trop méconnues encore. Le projet « Luxmodel : Vers un approfondissement du modèle

luxembourgeois de relations professionnelles » devrait nous aider à y voir plus clair dans les années à venir. Découvrir plus en détail le modèle luxembourgeois de relations professionnelles est aussi l'ambition de l'unité de recherche « REPREM » du CEPS/INSTEAD dont nous donnerons quelques détails en annexe également.

Ouvrage

Le Luxembourg en chiffres 2007, STATEC, Luxembourg, septembre 2007.

Documents

Plan national pour l'innovation et le plein emploi. Programme national de réforme du Grand-Duché de Luxembourg à l'Union européenne, le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, 2005.

Avis du Comité de coordination tripartite, Ministère d'Etat, Luxembourg, 28 avril 2006.

Références législatives

Arrêté grand-ducal du 23 janvier 1936, ayant pour objet l'institution d'un Conseil national du travail pour la conciliation des conflits collectifs du travail, Mémorial A, numéro 6, 25 janvier 1936.

Arrêté grand-ducal du 10 novembre 1944, portant création d'une Conférence nationale du travail, d'une commission paritaire du marché du travail et d'une commission paritaire de conciliation, Mémorial A, numéro 13, 14 novembre 1944.

Arrêté grand-ducal du 4 août 1945 portant création d'un Conseil de l'économie nationale, Mémorial A, numéro 47, 11 septembre 1945.

Arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation, Mémorial A, numéro 59, 15 octobre 1945.

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.

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 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.

Projet de loi promouvant le maintien dans l'emploi et définissant des mesures spéciales en matière de sécurité sociale et de politique de l'environnement et portant 1. modification du Code du travail ; 2. modification de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ; 3. modification de la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre des mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi ; 4. modification des articles 100, 161, 239, 375 et 376 du Code des assurances sociales ; 5. modification de la loi modifiée du 26 mars 1974 portant fixation de suppléments de pension à allouer aux personnes devenues victimes d'actes illégaux de l'occupant en cas d'invalidité ou de décès précoces ; 6. modification de la loi modifiée du 24 juillet 2001 concernant le soutien au développement rural ; 7. réforme de la taxe sur les véhicules routiers ; 8. modification de la loi modifiée du 14 février 1955 concernant la réglementation de la circulation sur toutes les voies publiques ; 9. introduction d'une contribution changement climatique sur les carburants et modifiant la loi modifiée du 23 décembre 2004 établissant un système d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre ; créant un fonds de financement des mécanismes de Kyoto ; et modifiant l'article 13bis de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés ; 10. modification de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat ; 11. établissement de la participation du Grand-Duché du Luxembourg aux Fonds carbone de la Banque Mondiale et de la Banque Européenne pour la Reconstruction et le Développement ; 12. modification de la loi modifiée du 8 juin 1999 sur le budget, la comptabilité et la trésorerie de l'Etat, numéro 5611.

Journaux

Journal de la CGFP, n°171, mai 2006

Le Jeudi, 2 novembre 2006.

Le Quotidien indépendant luxembourgeois.

La Voix du Luxembourg.

Soziale Fortschrëtt, n°4/2006.

WOXX.

Sites internet

www.gouvernement.lu

www.lsap.lu

www.ogb-l.lu

La sociologie des relations professionnelles au Luxembourg : une *terra incognita*.

Le domaine des relations professionnelles a été fort peu exploré au Luxembourg. Seuls les quelques travaux dont il est fait mention dans les notes infrapaginales ainsi que l'ouvrage « *L'histoire, le présent et l'avenir du modèle luxembourgeois* »⁶² ont été publiés récemment sur le sujet. On peut encore relever quelques articles ponctuels sur le sujet, écrits dans le cadre des travaux de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin⁶³.

Les activités principales réalisées au Luxembourg ces dernières années en matière de relations professionnelles concernent cinq grands domaines essentiellement. Nous allons les passer sommairement en revue.

La recherche « dialogue social » de l'Institut des sciences du travail (IST) de l'Université catholique de Louvain (UCL) et de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Le Luxembourg a participé à une large étude réalisée depuis 1998 pour le compte de la direction générale « emploi et affaires sociales » de la Commission européenne. C'est l'Institut des sciences du travail de l'Université catholique de Louvain qui était alors chargée de la coordination des travaux⁶⁴. Placé sous la direction du sociologue belge Armand SPINEUX, puis du Professeur Evelyne LEONARD, ce programme a poursuivi un triple but :

- décrire avec précision le fonctionnement des diverses institutions des relations professionnelles dans les pays de l'Union européenne ;
- établir la représentativité réelle des partenaires sociaux et leur habilitation à conclure des conventions collectives de travail ;
- évaluer le rôle de ceux-ci dans la conclusion des accords en faveur de l'emploi.

Les travaux ont porté aussi sur les mécanismes légaux de reconnaissance des partenaires sociaux par les autorités publiques, sur l'évolution du contenu des conventions collectives les plus récentes ainsi que sur l'implication des partenaires sociaux dans la négociation des divers plans d'actions nationaux pour l'emploi.

Ce même travail a été repris en charge depuis mars 2006 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin, l'association sans but lucratif (ASBL) PreventLux et le Centre d'études de populations, de pauvreté et de politiques socio-économiques / international network for studies in technology, environment, alternatives, development (CEPS/INSTEAD).

Les travaux dans le cadre du réseau EURES (European employment services)⁶⁵

Des travaux en matière de dialogue social et de relations professionnelles se sont poursuivis dans le cadre des activités au sein du réseau EURES, essentiellement au travers de publications axées sur la présentation des institutions luxembourgeoises de relations professionnelles⁶⁶.

⁶² *L'histoire, le présent et l'avenir du modèle luxembourgeois*, édité par S. ALLEGREZZA, M. HIRSCH et N. von KUNITZKI, Institut d'études européennes et internationales du Luxembourg, Luxembourg, 2003.

⁶³ M. FEYEREISEN, *Trade union representativeness problem resurfaces in banking*, Dublin, December 1998 ; M. FEYEREISEN, *Annual review for Luxembourg, Features*, Dublin, December 1998.

⁶⁴ *Le cadre institutionnel et les processus de négociation collective au sein des 15 Etats membres de l'Union européenne*, dossier n°17, IST, Louvain-la-Neuve, novembre 1999.

The institutional framework and the process of collective bargaining within the 15 Member States of the European Union, dossier n°17, IST, Louvain-la-Neuve, novembre 1999.

Evolution des accords relatifs à l'emploi et au marché du travail au sein des 15 Etats membres de l'Union européenne, dossier n°18, IST, Louvain-la-Neuve, novembre 1999.

Trends in agreements relevant to employment and the labour market within the 15 Member States of the European Union, dossier n°18, IST, Louvain-la-Neuve, novembre 1999.

Négocier l'emploi. Comparaison des formes de régulation de l'emploi en Europe, dossier n°19, IST, Louvain-la-Neuve, octobre 2000.

Employment : the Focus of Collective Bargaining in Europe. Themes, Procedures and Issues, dossier n°20, IST, Louvain-la-Neuve, novembre 2001.

Collective Bargaining and Employment in Europe 2001-2002, dossier n°21, IST, Louvain-la-Neuve, novembre 2002.

⁶⁵ Les services européens de l'emploi.

⁶⁶ F. CLEMENT, *Le dialogue social au Luxembourg. Premier niveau : la conclusion des conventions collectives de travail*, EURES, Differdange, janvier 2000.

F. CLEMENT, *Le dialogue social au Luxembourg. Deuxième niveau : l'organisation des relations industrielles*, EURES, Differdange, octobre 2000.

F. CLEMENT, *Le dialogue social au Luxembourg. Premier niveau : la conclusion des conventions collectives de travail*, EURES, Differdange, juin 2002.

F. CLEMENT, *La conclusion des conventions collectives de travail au Luxembourg (1ère partie)*, Forum entreprises, n°23, mai-juin 2002.

F. CLEMENT, *Le dialogue social au Luxembourg. Premier niveau : la conclusion des conventions collectives de travail*, EURES, Differdange, août 2002.

F. CLEMENT, *La conclusion des conventions collectives de travail au Luxembourg (2ème partie)*, Forum entreprises, n°25, septembre-octobre 2002.

F. CLEMENT, *Les conventions collectives dans le secteur bancaire et la question de la représentativité syndicale (1ère partie)*, AGEFI, n°10/152, novembre 2002.

F. CLEMENT, *Les conventions collectives dans le secteur bancaire et la question de la représentativité syndicale (2ème partie)*, AGEFI, n°11/153, décembre 2002.

F. CLEMENT, *La procédure de conclusion des conventions collectives de travail au Luxembourg*, AGEFI, n°12/154, janvier 2003.

F. CLEMENT, *L'organisation des relations industrielles au Luxembourg*, Entreprises magazine, numéro 2, novembre-décembre 2003.

F. CLEMENT, *Le dialogue social au Luxembourg. Les libertés d'association et d'action des organisations professionnelles*, EURES, Differdange, novembre 2004.

F. CLEMENT, *Les libertés d'association et d'action des individus et des organisations syndicales au Luxembourg*, Entreprises magazine, n°9, janvier-février 2005.

F. CLEMENT, *Les grandes institutions du dialogue social luxembourgeois. 1. le Conseil économique et social*, Entreprises magazine, n°11, mai-juin 2005.

F. CLEMENT, *Les grandes institutions du dialogue social luxembourgeois. 2. le Comité de coordination tripartite*, Entreprises magazine, n°12, juillet-août 2005.

F. CLEMENT, *Le dialogue social au Luxembourg. Deuxième niveau : l'organisation des relations industrielles*, EURES, Differdange, juin 2003.

Une nouvelle publication intitulée « Les Relations professionnelles au Luxembourg » est prévue pour juillet 2008, toujours dans le cadre des activités d'EURES.

L'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE)

Le CEPS/INSTEAD est représenté à l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi. Après avoir travaillé de manière plutôt informelle, cette institution a connu une concrétisation légale en juin 2004⁶⁷.

L'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi a pour mission :

- l'étude de l'évolution des relations de travail individuelles et collectives et leurs répercussions en matière d'emploi et de formation ;
- l'analyse de l'apport des partenaires sociaux aux plans d'action en faveur de l'emploi, à la formation professionnelle, aux conventions collectives et aux accords en matière de dialogue social interprofessionnel ;
- la collecte des informations pertinentes et la constitution des bases scientifiques interdisciplinaires nécessaires en vue de l'orientation des futures réformes en matière de législation sociale ;
- le suivi de la législation en matière de formation professionnelle continue ;
- la collaboration avec les organismes européens et internationaux oeuvrant dans le même domaine.

L'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi est désigné comme centre national pour le Luxembourg de l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO)⁶⁸ fonctionnant auprès de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin.

Jusqu'à présent, les travaux de cette institution n'ont pas vraiment porté sur les relations professionnelles proprement dites.

Le projet européen de recherche portant sur l'établissement d'un modèle européen de relations collectives et industrielles de l'Instituto Complutense de estudios internacionales de Madrid

En 2004, le Luxembourg a participé à un projet européen de recherche portant sur l'établissement d'un modèle européen de relations collectives et industrielles. Ce projet est dirigé par le professeur Fernando VALDES DAL RE de l'Instituto Complutense de estudios internacionales de Madrid. Un rapport intitulé « *La liberté d'association au sein des organisations professionnelles au Grand-Duché de Luxembourg* » a été rédigé à cet effet.

Tous ces travaux ne sont toutefois jamais vraiment allés au cœur de la problématique de l'existence d'un « modèle » de relations professionnelles. Une recherche portant sur ce thème permettrait de couvrir ce domaine aussi peu exploré à ce jour dans un pays dont le prétendu modèle de relations professionnelles, basé sur une concertation tripartite, mériterait sans doute un écho plus retentissant en raison de la qualité des accords qu'il produirait, aux dires des dirigeants luxembourgeois.

Il nous semble néanmoins qu'il existe un véritable intérêt pour approfondir le domaine de recherche des relations professionnelles luxembourgeoises. Cet intérêt peut être interne et externe au pays.

Interne tout d'abord. L'ouvrage de référence « *L'histoire, le présent et l'avenir du modèle luxembourgeois* » est basé sur un ensemble de contributions à une série de colloques sur le thème « Le présent et l'avenir du modèle social luxembourgeois », organisé les 27 et 28 octobre, 17 et 18 novembre ainsi que le 8 décembre 2000. Ces colloques étaient organisés par l'Institut d'études européennes et internationales du Luxembourg (IEEI) et le Centre universitaire de Luxembourg. Ils réunissaient des analystes et des acteurs du dialogue social et se terminaient par une table ronde à laquelle participaient des acteurs comme le Ministre du travail et de l'emploi. Ces colloques s'inscrivaient eux-mêmes dans une série de colloques de l'IEEI portant sur les modèles sociaux en Europe.

Bref, le fait d'organiser au Luxembourg des colloques sur ce thème semble démontrer l'existence d'un certain intérêt pour avancer dans la recherche sur cette matière au niveau national et même dans une perspective comparative européenne.

En ce qui concerne le point de vue externe, à présent. Les lectures que nous avons entamées dans le cadre de nos divers travaux nous ont montré à quel point le Luxembourg était parfaitement ignoré dans la quasi totalité des ouvrages, textes et recherches portant sur les relations professionnelles en Europe. Sans avoir opéré de recensement précis et chiffré, les références que nous mentionnons dans la bibliographie de ce mémoire ignorent dans leur immense majorité le cas luxembourgeois. Cet état de fait montre et rappelle que les relations professionnelles constituent un domaine de recherche largement inexploré au Luxembourg et qu'elles font presque figure de *terra incognita*.

Les choses semblent toutefois changer depuis 2007 avec le projet que nous présentons à présent.

Le projet du Fonds national de la recherche (FNR) « LUXMODEL : Vers un approfondissement du modèle luxembourgeois de relations professionnelles »

Le projet LUXMODEL, dont le démarrage remonte à avril 2007, poursuit un double objectif :

Le projet est consacré à ce qui est communément appelé le « modèle » luxembourgeois de relations professionnelles.

⁶⁷ Loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant 1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés; 2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie; 3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat; 4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux; 5. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi, Mémorial A, numéro 119, 15 juillet 2004.

⁶⁸ European industrial relations observatory.

Afin de présenter un projet cohérent, deux grandes étapes différentes sont prévues. La première consiste à « disséquer » le « modèle » luxembourgeois, à voir quelle est sa consistance réelle de sa mise en place législative à la concrétisation des décisions prises par ses structures et institutions. La deuxième étape consiste à vérifier la place dudit modèle dans l'ensemble des modèles européens de relations professionnelles.

L'unité de recherche REPREM au CEPS/INSTEAD

Le 1^{er} mars 2007, le Conseil d'administration du CEPS/INSTEAD a décidé de créer une nouvelle unité de recherche appelée REPREM (Relations PProfessionnelles et Emploi). Les buts de cette unité sont les suivants :

- Renforcer les études et recherches sur le marché du travail luxembourgeois dans sa dimension nationale et transnationale au niveau de la sociologie du travail et des études institutionnelles en tenant compte des données économiques et des principes de la **gouvernance**.
- Développer le **volet institutionnel** des problématiques de l'emploi et des entreprises.
- Développer les **disciplines des sciences sociales** (sociologie, science politique notamment), non réellement prises en charge au Luxembourg à ce jour au niveau de la recherche.
- Expliquer les mécanismes par lesquels la **décision sociopolitique** s'opère au niveau du marché du travail, des organisations professionnelles générales et des entreprises.
- Analyser le **rôle des acteurs** politiques, sociaux et économiques dans les problématiques liées à l'emploi, au travail en général et aux entreprises.
- Expliquer la genèse, les motivations et les orientations des **décisions et projets** sociopolitiques nationaux au niveau des problématiques de l'emploi.
- Fournir au monde de la recherche et au grand public certaines clés de compréhension de la société luxembourgeoise, des clés d'explication du fonctionnement du **système institutionnel** grand-ducal.
- Entamer une spécialisation en matière de travaux relatifs à la **sécurité sociale**.
- Assurer un appoint aux départements du **CEPS/INSTEAD** et à d'autres services de **l'Etat luxembourgeois**.
- Produire des éléments sur un **domaine** et dans des **disciplines** peu couverts au Luxembourg de nos jours.

Created by CEPS/INSTEAD on March 1st, 2007



REPTEM

Professional relations
and employment

Background

REPTEM focuses on research concerning the labour market in four different fields :

- labour **sociology**
- institutional **organisation**
- **political science**
- **law**

Missions

- **Organise** surveys and research concerning the luxemburgish labour market in its national and transnational dimension by taking the economic context and the ruling principles into account.
- **Analyse** the institutional bargaining between labour and enterprises.
- **Examine** the mechanisms through which socio-political decisions are taken at different levels: government, trade unions enterprises.
- **Discuss** the role of the political, social and economic actors in areas related to employment, labour in general and enterprises.
- **Explain** the origin, the motivation and the functioning of the socio-political decision-making process with respect to projects related to labour concerns.
- **Provide** the research community and the general public with some keys to the understanding of the society of Luxembourg and the functioning of the grand-ducal institutional system.

« Institutions are the foundation of social life...
(they) help determine how people make sense
of their world and act in it ».

John. L. Campbell

Publications “Gouvernance & Emploi”

CLEMENT Franz. Syndicats et mouvements spécialisés : quels enjeux pour la représentation des classes populaires ? CEPS/INSTEAD, **Gouvernance & Emploi** n°5 (à paraître).

MAAS Roland. La formation professionnelle au Luxembourg. CEPS/INSTEAD, **Gouvernance & Emploi** n°4 (à paraître).

CLEMENT Franz. Une période de prospérité est-elle avantageuse pour les relations professionnelles ? Une réponse adaptée au cas du Luxembourg. CEPS/INSTEAD, **Gouvernance & Emploi** n°3, juin 2008, 20 p.

CLEMENT Franz. La construction sociale du territoire de la Grande Région : une confusion entre les concepts de coopération et d'intégration. CEPS/INSTEAD, **Gouvernance & Emploi** n°2, avril 2008, 16 p.

CLEMENT Franz, MAAS Roland. Le travail non déclaré au Luxembourg. CEPS/INSTEAD, **Gouvernance & Emploi** n°1, novembre 2007, 12 p.

Cette publication est effectuée dans le cadre du projet « Luxmodel : vers un approfondissement du modèle luxembourgeois de relations professionnelles » financé par le Fonds national de la recherche (FNR) dans le cadre du programme « Vivre demain au Luxembourg ». www.fnr.lu



Fonds National de la
Recherche Luxembourg

GOVERNANCE & EMPLOI

CEPS/INSTEAD

B.P. 48

L-4501 Differdange

Tél. : 58 58 55-513

e-mail : isabelle.bouvy@ceps.lu

[http:// www.ceps.lu](http://www.ceps.lu)

ISSN : 1996-6644

