



Ce numéro de la collection Gouvernance et Emploi s'interroge sur les effets de la crise économique apparue en 2008 sur les relations sociales au Luxembourg. Pour cela, il revient sur la notion de « modèle social luxembourgeois », avant de considérer les réponses du gouvernement, du pouvoir législatif et des organisations syndicales et patronales à la crise économique et financière, pour finalement s'interroger sur les évolutions probables des institutions qui caractérisent le modèle social. Cette publication s'inscrit dans les travaux de recherche en cours de l'unité REPREM du CEPS/INSTEAD sur le « modèle social luxembourgeois ».

## Le « modèle social luxembourgeois » au défi de la crise

Patrick THILL, Adrien THOMAS - CEPS/INSTEAD

### Introduction

La crise financière et économique a touché le Luxembourg au cours du dernier trimestre 2008. Les conséquences se sont fait sentir à de nombreux niveaux : le chômage a atteint 6% en octobre 2009, des restructurations sont menées dans l'industrie et les demandes de chômage partiel ont été nombreuses, des interrogations se font jour sur l'avenir de la place financière comme principal moteur économique, la diminution des recettes de l'Etat et une dette publique de 19,5% du PIB posent la question des moyens d'action futurs de l'Etat.

Au Luxembourg, comme dans d'autres pays européens, les syndicats et les employeurs ont réagi à la crise en renforçant leurs demandes et en recourant à des rhétoriques plus incisives. Alors que des organisations syndicales ont repris le slogan « Nous ne payerons pas pour votre crise », les employeurs ont intensifié leurs demandes de politiques de réductions des coûts et d'une amélioration de la compétitivité nationale.

Cependant, malgré la rhétorique intensifiée et les difficultés sociales qui ont accompagné la crise, il n'y a pas eu d'abandon des institutions néocorporatistes. L'Etat et les acteurs des relations sociales se sont appuyés sur les structures néocorporatistes traditionnelles pour

gérer la crise. S'il y a des différences importantes entre les acteurs des relations sociales sur l'analyse de la crise et sur leurs revendications politiques, il y a un accord de base quant à l'importance de la question de la compétitivité et de l'adaptation de l'économie nationale aux contraintes externes.

Pour éclairer les raisons de cette apparente stabilité des relations sociales, cette publication revient sur la notion de « modèle social luxembourgeois », avant de considérer les réponses du gouvernement, du pouvoir législatif et des organisations syndicales et patronales à la crise économique et financière, pour finalement s'interroger sur les évolutions probables des institutions qui caractérisent le modèle social.

### 1. Un « modèle social luxembourgeois » ?

La notion de « modèle social luxembourgeois » est largement utilisée au Luxembourg. Cela aussi bien par des observateurs et des acteurs des relations sociales (syndicats, patronat), que par le gouvernement. Au sujet de cette notion de « modèle social luxembourgeois », Wey souligne que : « Majoritairement accepté de nos jours et par la classe politique et par la société civile, unanimement plébiscité par le monde syndical, le soi-disant modèle social luxembourgeois peut être défini comme une construction

politique assurant le fonctionnement institutionnalisé des rapports socio-économiques en milieu étatique de petite dimension. Structurant la vie publique du Grand-Duché de Luxembourg depuis les « Trente Glorieuses », cette réalité tant sociétale qu'étatique est savamment utilisée par les instances gouvernementales comme une entité symbolique dont la finalité est censée représenter l'efficacité régulatrice de l'Etat de petite dimension » (Wey, 2003 : 3).

La notion de « modèle social luxembourgeois » des relations professionnelles est le plus souvent associée avec les notions de « tripartisme » et de concertation sociale. Le « modèle social luxembourgeois » se caractériserait par le dialogue social et la participation des représentants patronaux et syndicaux à la prise de décision politique, la concertation sociale et la négociation étant associées à l'idée de paix sociale. Dans cet ordre d'idées, Trausch souligne que : « Par [modèle luxembourgeois] il faut entendre un système permettant de maintenir la paix sociale par un accord entre les partenaires » (Trausch, 1992 : 231). Le tripartisme s'incarne dans une série d'espaces de négociation et de concertation entre les organisations professionnelles et les représentants de l'Etat, dont le plus emblématique est le Comité de coordination tripartite, créé par une loi de décembre 1977<sup>1</sup> en réaction à la crise sidérurgique déclenchée en 1973.

Le Comité de coordination tripartite est un organisme consultatif comprenant les pouvoirs publics, les employeurs et les syndicats. Il deviendra vite l'espace de concertation sociale central entre les autorités publiques et les organisations patronales et syndicales.

Dans une première phase, la loi accorde aux représentants patronaux et syndicaux un droit de veto contre des règlements gouvernementaux. Cette disposition controversée sera cependant supprimée en 1980. Des tripartites sectorielles seront créées et la tripartite s'établira comme un espace de recherche de

solutions consensuelles aux problèmes économiques et sociaux (Adam, Zahlen, 1999 : 135). Les autres forums à travers lesquels l'implication des partenaires sociaux dans la formulation des politiques économiques et sociales est réalisée, sont les chambres professionnelles, le Conseil économique et social (créé en 1966) ou d'autres structures tripartites telles que la Commission nationale de l'Emploi, créée en 1976.

A côté de la concertation sociale au niveau national entre gouvernement, employeurs et syndicats, on considère communément que les relations sociales dans les entreprises au Luxembourg sont placées sous le signe d'une tradition de la « paix sociale » qui fait que les employeurs et les syndicats réussissent ordinairement à résoudre leurs conflits sans recours à des grèves. Le cadre légal fait qu'un conflit collectif du travail ne peut pas donner lieu à des actions de grève tant que les procédures de médiation prescrites par la loi ne sont pas épuisées. Le nombre de journées individuelles non travaillées du fait de grèves est peu élevé au Luxembourg. Les formes de la conflictualité sociale, individuelle ou collective et le renouvellement du répertoire d'actions syndicales et patronales n'ont cependant été que peu étudiés (Maas, 2009). Des enquêtes menées en France montrent que la diminution du nombre de grèves n'équivaut pas nécessairement à une pacification des relations sociales, la conflictualité sociale dans les entreprises pouvant emprunter d'autres modes d'expression comme des manifestations, pétitions ou encore une juridiciarisation des relations de travail (Denis, 2005 ; Bérout, Denis, 2008).

La notion de « modèle luxembourgeois » implique l'idée du caractère unique et exemplaire de l'organisation des relations professionnelles au Luxembourg. Clément a constaté que les analyses sur les spécificités supposées du modèle luxembourgeois des relations professionnelles sont rares, de même que des vérifications de la « valeur exemplative »

qui lui est attribuée (Clément, 2008 : 75).

La focalisation sur la tripartite et la concertation sociale laisse aussi côté certains autres aspects caractéristiques du « modèle social luxembourgeois ». La concertation sociale s'inscrit en effet dans un contexte socio-économique particulier caractérisé par la prédominance du secteur financier, des prélèvements obligatoires et des charges sociales comparativement faibles, ou encore un fort recours à une main-d'œuvre immigrée et transfrontalière dans le contexte d'un marché du travail sur lequel les nationaux ont une nette préférence pour des emplois dans le secteur public ou protégé.

Schuller a recouru à la notion de « spirale vertueuse » de la croissance économique du Luxembourg pour expliquer sa croissance économique supérieure à celle des pays voisins et il a souligné que le faible niveau des charges sociales rend possible des salaires nets relativement élevés, ce qui permet la paix sociale et une augmentation du niveau de vie (Schuller, 2003 : 191).

### **Du néocorporatisme au corporatisme compétitif**

Le « modèle luxembourgeois » a été caractérisé comme néocorporatiste par plusieurs observateurs des relations sociales au Luxembourg (Hirsch, 1986 ; Allegreza, 2003 ; Clément, 2008). Les acteurs socio-politiques ne semblent en revanche pas volontiers recourir à cette notion, sans doute à cause du passif antiparlementaire et autoritaire de certaines formes de corporatisme propagées dans les années 1930 (« *Ständestaat* »).

Le néocorporatisme tel qu'il a été défini dans la littérature internationale dans les années 1970 est un modèle qui donne un accès privilégié aux acteurs syndicaux et patronaux dans la définition de la politique économique en échange d'une modération dans la poursuite organisée des intérêts particuliers poursuivis

<sup>1</sup> La Loi du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, *Mémorial A*, numéro 79 du 28 décembre 1977.

par ces acteurs (Schmitter, 2007). En échange de la modération dans la poursuite de leurs objectifs à court terme, les syndicats ont par exemple gagné en influence sur la politique socio-économique, ainsi qu'en stabilité organisationnelle à long terme (Pizzorno, 1978).

En opposition aux formes autoritaires de corporatisme, le néocorporatisme se caractérise par le caractère volontaire de la coopération des acteurs et son inscription dans un ordre démocratique parlementaire. La littérature sur le néocorporatisme a connu son essor dans les années 1970 à une époque de fort pouvoir des syndicats durant laquelle le contrôle de l'inflation à travers des politiques salariales adaptées a été un enjeu important.

Avec la globalisation de l'économie dans les années 1980, la pression pour rendre les économies nationales plus compétitives a conduit à une érosion des arrangements néocorporatistes antérieurs. Streeck parle même d'un « éclatement de la bulle néocorporatiste dans les années 1980 » (Streeck, 2006 : 23)<sup>2</sup> sans qu'on n'ait assisté à la mise en place de structures de concertation équivalentes au niveau de l'Union européenne. La mondialisation donne aux employeurs la possibilité de délocaliser les lieux de production, alors que les organisations syndicales restent dépendantes de leur contexte national. Les rapports de force se seraient par conséquent déplacés au profit des employeurs (Crouch, 2006).

Dans une étude portant sur la Belgique, l'Autriche, la Suède et les Pays-Bas, Kurzer avait conclu que : « la concertation sociale n'est plus possible [...] la forte mobilité des capitaux et l'approfondissement de l'intégration financière invite les Gouvernements à supprimer ou à modifier les institutions et les pratiques répréhensibles au commerce et à la finance » (Kurzer, 1993 : 244-245). Malgré ces analyses pessimistes, une apparente renaissance de structures tripartites et de pactes sociaux nationaux a pu être observée dans les années 1990.

La mise en œuvre de l'agenda européen à travers des réformes

du marché du travail ou de l'Etat providence a été discutée dans beaucoup d'Etats-membres dans le cadre de structures néocorporatistes ou de pactes sociaux. Pour désigner ce renouveau du néocorporatisme dans les années 1990, l'expression de « corporatisme compétitif » (Rhodes, 1998) a été utilisée pour mettre en évidence la modification dans l'objet des négociations qui portaient dorénavant avant tout sur la préservation de la compétitivité économique du pays, tandis que les enjeux de la distribution de la richesse produite étaient devenus secondaires.

La littérature des années 1990 sur le renouveau des pratiques néocorporatistes souligne que la mise en œuvre de pactes sociaux bipartites ou tripartites a été de nouveau à l'ordre du jour (Schmitter, 1997 : 6). Pour Katzenstein, le renouveau du néocorporatisme a été principalement le résultat de causes domestiques, notamment de la lutte contre le chômage structurel (Katzenstein, 2003 : 23). Dans le cadre de l'adaptation des territoires nationaux ou régionaux à la mondialisation, des dispositifs néocorporatistes peuvent contribuer à la spécialisation des économies locales dans des secteurs à haute valeur ajoutée, de manière à ce que « gouvernement, entreprises, syndicats et autres groupes unissent leurs forces pour une politique structurelle coopérative et coordonnée, de manière à assurer leur commune fortune économique contre les risques de la concurrence internationale par les prix et la fluctuation de la demande » (Streeck, 2006 : 30). Le « corporatisme compétitif » s'engage dans des « *package deals* » complexes qui étendent le champ de la négociation des politiques des revenus à la sécurité sociale et à l'imposition (Rhodes, 2001 : 4).

Dans le « corporatisme compétitif », la marge de manœuvre dans les négociations est limitée : « Le contenu de la négociation est devenue de plus en plus une question de réglage des conditions dans lesquelles une entreprise, un secteur ou même une économie nationale peut rester compétitif » (Crouch, 2007 : 51).

Streeck se demande même si « l'intégration des syndicats dans l'élaboration des politiques publiques aurait cessé d'être le signe de la force politique des syndicats, de sagesse stratégique ou d'indispensabilité fonctionnelle. La plupart des gouvernements et les employeurs semblent préférer des politiques d'austérité avec un pacte social à des politiques d'austérité sans pacte social, et préférer la conduite de restructurations économiques et de réformes de l'Etat-providence avec la coopération des syndicats à la conduite de ces politiques sans leur coopération, pour autant que les impératifs fondamentaux de la libéralisation économique ne soient pas remis en question » (Streeck, 2006 : 25).

Les considérations liées à la compétitivité ont toujours été présentes au Luxembourg, étant donné la faiblesse du marché domestique luxembourgeois et la dépendance de l'économie nationale d'exportations. Le conflit salarial dans la sidérurgie de 1958-59 s'est ainsi conclu par une acceptation de la proposition de compromis du médiateur qui faisait référence à la capacité concurrentielle de la sidérurgie. Adam et Zahlen remarquent à ce sujet : « En signant cet accord, les syndicats acceptaient au moins implicitement cette logique concurrentielle » (Adam, Zahlen, 1999 : 131). La place des considérations liées à la concurrence internationale a cependant considérablement augmenté dans la période récente.

La compétitivité a aussi été un des objectifs fondamentaux de la Stratégie de Lisbonne. Fontagné a défini la compétitivité de façon élargie pour les besoins du Luxembourg : « Il s'agit finalement pour une nation de la capacité à améliorer durablement le niveau de vie de ses habitants et à leur procurer un haut niveau d'emploi et de cohésion sociale tout en préservant l'environnement » (Fontagné, 2005). La tripartite, avec l'initiative de la création de l'Observatoire de la Compétitivité en 2003 au sein du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur et l'élaboration des deux Plans nationaux de réforme (PNR) couvrant les cycles 2005-2008 et 2008-2010, a commencé à expliciter des objectifs

<sup>2</sup> Les citations sont traduites de l'anglais par les auteurs.

macroéconomiques : croissance, compétitivité et modération salariale. Selon Zahlen, le corporatisme concurrentiel voit les acteurs recourir à des formes de flexibilité tout en cherchant à préserver le modèle social (Zahlen, 2006 : 30).

L'accord tripartite du 28 avril 2006 a également comporté des objectifs macroéconomiques. Faisant le constat d'un déséquilibre des finances publiques, de la situation du marché du travail et du logement, de l'état de l'inflation, l'accord tripartite a débouché sur des mesures censées stimuler la croissance économique à long terme (maîtrise de l'inflation à travers la modulation de l'index portant sur les salaires et pensions, équilibre budgétaire, statut unique, réduction des coûts des transferts sociaux à travers la suppression de l'indexation des prestations sociales).

### **Une question de taille : partenariat et adaptation**

Dans la littérature sur les relations internationales, il existe un certain nombre d'études consacrées aux « petits Etats ». Des économistes de l'école de la régulation comme Robert Boyer ont également travaillé sur les arrangements institutionnels qui encadrent des économies de marché de petite taille. Cette littérature fournit des points d'appui pour appréhender et contextualiser le « modèle social luxembourgeois » et mieux comprendre quels facteurs socio-économiques et politiques ont contribué à favoriser l'architecture du partenariat social au Luxembourg.

La catégorie des « petits Etats », dont fait partie le Luxembourg, semble être confrontée, tant pour ce qui est de son rôle dans le système international que pour ses rouages institutionnels nationaux, à un mécanisme à plusieurs facettes. Selon certains auteurs, ce type d'Etat s'est caractérisé par sa « capacité d'adaptation » exceptionnelle (Schuller, 2003 : 195) résultant d'un cadre institutionnel spécifique

et flexible, d'un bas degré de bureaucratiation, d'une volonté d'ouvrir l'économie à l'extérieur et d'une certaine réactivité de l'administration, des acteurs politiques et du gouvernement (Bossart, 2003 : 303). Citons à ce sujet l'exemple de l'organisation des Présidences européennes du Conseil européen de 1997 et de 2005 qui ont montré des capacités organisationnelles malgré une carence évidente de ressources, ainsi qu'une recherche d'un consensus national sur les dossiers importants à l'ordre du jour qui a été projetée par la suite aux négociations à l'échelle communautaire (par exemple sur la réforme du Pacte de stabilité et la relance du processus de Lisbonne).

En outre, la petite taille du pays et le grand nombre d'acteurs multi-positionnés contribuent à inscrire les acteurs dans des réseaux sociaux qui peuvent contribuer à créer une « densité de confiance » et conférer un capital social élevé au Luxembourg (Zahlen, 2001).

Même si la « littérature sur les petits Etats » s'est plus particulièrement penchée sur des questions d'identité, de neutralité et de diplomatie, elle s'est aussi intéressée au lien étroit qui existe entre taille du pays et concertation entre responsables politiques, dirigeants syndicaux et industriels (Hirsch, 1986 : 54).

Comme Neumann et Gstöhl l'ont observé, une grande partie des analyses effectuées par des économistes s'est penchée sur le fait que la situation des petits Etats serait caractérisée par un marché domestique restreint, une faible diversification économique, des coûts de production élevés ou encore de faibles dépenses en matière de recherche et d'innovation (Neumann, Gstöhl, 2004 : 9).

Boyer note à ce propos: « Quand le bien-être des citoyens dépend étroitement de l'intégration réussie dans la division internationale du travail, simultanément plusieurs risques majeurs se présentent qui sont dus aux changements rapides et fréquemment imprévus dans la demande, les taux d'échange et les

prix dans l'économie internationale. C'est à cause de cela que, selon un long processus historique, ces petites économies ouvertes ont constaté qu'un Etat-providence et des systèmes fiscaux redistributifs étendus sont les conditions qui permettent l'acceptation par les travailleurs de la concurrence internationale et de l'incertitude qui l'accompagne » (Boyer, 2006 : 11). Boyer note que dans des pays comme le Danemark, la Belgique ou les Pays-Bas « les partenaires sociaux peuvent préférer accepter une grande destruction et création d'emplois en échange d'un filet de sécurité qui procure une grande sécurité des revenus pour les travailleurs licenciés en réponse à la compétition, à des changements technologiques ou à des crises » (Boyer, 2006 : 13).

Alors que les gouvernements mis en place après la crise sidérurgique des années 1970 ont progressivement créé les bases légales pour la mise en œuvre d'instruments visant à effacer certaines faiblesses structurelles, l'actuelle crise financière et économique a de nouveau réactivé les réflexions autour d'un certain besoin de rattrapage et d'adaptation de l'économie nationale. Une des faiblesses de l'économie luxembourgeoise, récemment soulignée par le rapport de la Commission spéciale « crise économique et financière » de la Chambre des Députés, réside dans le caractère monolithique de l'économie luxembourgeoise<sup>3</sup>. La prédominance de la place financière comme force génératrice de recettes budgétaires et de création d'emplois au cours des dernières décennies, a engendré des risques dus aux bouleversements profonds des systèmes financiers internationaux. Selon la Banque centrale du Luxembourg, il en a découlé un renforcement de la réglementation prudentielle dans le cadre de la lutte contre la fraude fiscale<sup>4</sup>.

En réponse aux accusations les plus récentes concernant la place financière luxembourgeoise, l'Etat luxembourgeois s'est focalisé sur un nombre restreint de priorités qui semble avoir mobilisé le « partenariat social » précité pour s'opposer à

<sup>3</sup> Rapport de la Commission spéciale « Crise économique et financière » de la Chambre des Députés, « Vers un nouveau modèle de croissance », 23 mars 2009, pp. 10-11.

<sup>4</sup> Contribution de la Banque centrale à la Commission spéciale « crise économique et financière » de la Chambre des Députés, 16 janvier 2009, p. 5.

des critiques contre un secteur vital de l'économie luxembourgeoise. Cette focalisation sur un nombre restreint de thématiques qui sont vues comme des condensations des intérêts des petits Etats est typique du mode d'adaptation du Luxembourg aux évolutions externes (Bossaert, 2003).

Au-delà de la nécessité pour les petits Etats de s'engager dans une ouverture économique dans un contexte d'intégration, Katzenstein a identifié plus globalement une idéologie de « partenariat social » qui se trouverait à la base des processus d'organisation des petits Etats. La petite taille serait dès lors « un code pour quelque chose de plus important », étant donné que « ce qui compte réellement au niveau politique, a été la perception de la vulnérabilité, économique et autres. La perception de vulnérabilité a généré une idéologie de partenariat social qui a agi comme un liant de la politique corporatiste » (Katzenstein, 1985 ; Katzenstein, 2003 : 11).

Cependant, Katzenstein perçoit la vulnérabilité et l'ouverture des petits Etats moins comme une barrière au développement et au progrès socioéconomique, que comme un atout qui permet à leurs acteurs nationaux de réaliser des processus d'apprentissage et d'adaptation à un monde en évolution. Katzenstein remarque ainsi que le « corporatisme démocratique », qui a été renforcé depuis les années 1950 par les pressions de l'économie libérale internationale, a produit « un ajustement économique flexible et une stabilité économique » (Katzenstein, 1984 : 9).

Le Luxembourg correspond bien à ce cas de figure vu que ses dirigeants ont toujours essayé de s'adapter à la compétitivité internationale et de gérer les fluctuations du marché de l'emploi (par exemple à travers un cadre législatif comme celui du maintien dans l'emploi en 2006 et ses modifications les plus récentes).

La capacité d'apprentissage tout comme l'adaptation peuvent expliquer les performances généralement

positives des petits Etats durant les dernières décennies (Katzenstein, 2003 : 18).

De même, la taille et le caractère démocratique d'un petit Etat seraient à la base de l'Etat-providence, en ce sens que « plus l'Etat est petit, plus l'Etat-providence est extensif et plus l'économie est ouverte au commerce » et qu'une « action forte de l'Etat en faveur de la protection sociale fournit un filet de sécurité pour les salariés afin qu'ils se sentent en sécurité face à l'expérience de l'ouverture commerciale, en évitant les grèves et les conflits qui pourraient perturber les échanges commerciaux » (Gourevitch, Keohane, Krasner et al., 2008 : 895).

## **2. Le modèle social face la crise**

La crise économique a fortement touché le Luxembourg. De multiples restructurations sont menées dans l'industrie, comportant souvent des réductions d'effectifs, des fermetures ou délocalisations d'unités de production (Villeroy & Boch, Duscholux, Qatena). Même le secteur bancaire, longtemps l'élément moteur de la création d'emplois de l'économie luxembourgeoise, a vu une multiplication de plans sociaux. Ainsi, 19 plans sociaux ont été négociés entre avril 2008 et juillet 2009 dans le secteur financier au Luxembourg selon l'ALEBA (*Luxemburger Wort*, 6 août 2009). Le taux de chômage est passé de 2,6 % en 2001 à 5 % en décembre 2008, pour atteindre 5,6 % en août 2009. Les institutions néocorporatistes traditionnelles ont été sollicitées pour répondre à la crise. Le Comité de coordination tripartite s'est réuni en janvier et mars 2009, le Conseil économique et social a publié un rapport en avril 2009 et des institutions tripartites, telles que le Comité de conjoncture, ont été sollicitées dans la gestion du chômage partiel. Le 16 mai 2009, à trois semaines des élections législatives, les organisations syndicales, à l'initiative de l'OGBL, ont organisé une manifestation de rue pour souligner leurs revendications dans la gestion de la crise.

## **Réaction de l'exécutif et du législateur à la crise**

En étroite concertation avec les partenaires sociaux représentés au sein du Comité de coordination tripartite, le gouvernement a arrêté le 6 mars 2009 le « Plan de conjoncture du gouvernement : Lutter contre les effets de la crise – préparer l'après-crise » comportant un ensemble de mesures destinées à soutenir la consommation des ménages et l'activité des entreprises. Ce plan de conjoncture constitue un programme d'investissements du gouvernement, regroupant à la fois des mesures décidées antérieurement (adaptation du barème d'impôt à l'inflation, adaptation du salaire social minimum, abaissement du taux de l'impôt sur le revenu des collectivités) et des nouvelles mesures décidées dans le cadre des instances interministérielles, parlementaires et tripartites.

Dans ce contexte de crise, la Chambre des Députés a également élaboré dans le cadre d'un débat d'orientation en mars 2009 une contribution intitulée « Vers un nouveau modèle de croissance ». Le rapport présenté lors du débat d'orientation en séance plénière a été élaboré suite à une série d'entrevues avec des acteurs et experts nationaux et internationaux dans le cadre de la Commission spéciale « crise économique et financière ». La commission parlementaire propose 21 pistes qui s'inscrivent dans une perspective à long terme, dans l'objectif de « fournir une contribution [...] au large débat sur l'avenir de notre pays ». Au sujet de la question du « modèle social luxembourgeois », la commission note que « bien que le Luxembourg puisse se targuer d'offrir l'une des meilleures, sinon la meilleure protection sociale qui existe en Europe et au-delà, nos responsables ne s'en trouvent pas dispensés pour autant de participer à la réflexion sur le modèle social de l'avenir ».

Eu égard au fait que ce rapport n'a pas reçu l'aval de toutes les forces politiques à la Chambre des Députés (avec des votes négatifs du Parti démocratique, des Verts et de l'ADR), le caractère unique de cette intervention est à relever, ceci pour deux raisons. D'une part, comme l'a noté le président et rapporteur de la commission spéciale, Lucien Thiel, « en temps normal, le Parlement n'a pas son mot à dire dans de telles situations ». Thiel indique également qu'une concertation avec le Comité de coordination tripartite a eu lieu (*Paperjam*, 20 février 2009).

Dans ce contexte, la Chambre des Députés en tant qu'organe représentatif a contribué au large débat qu'a engendré la crise en faisant part au gouvernement de ses propositions et pistes d'action. D'autre part, il est à observer qu'une orientation allant vers une implication parlementaire plus poussée et active dans le « modèle social luxembourgeois » s'est plus récemment cristallisée. Dans ce contexte, le nouveau programme gouvernemental met en exergue que le gouvernement entend rendre compte à la Chambre des Députés des travaux du Comité de coordination tripartite (Programme gouvernemental 2009), ce qui rendrait la tripartite plus transparente.

Le Comité de coordination tripartite s'est réuni le 21 janvier et le 3 mars 2009 pour discuter de la crise financière et économique. Le Premier ministre avait relevé que les propositions patronales et syndicales en vue de la tripartite comportaient « trop d'aspects incompatibles » (*Luxemburger Wort*, 3 mars 2009). Alors que la Chambre des salariés avait présenté un document préconisant une politique de relance économique centrée sur le renforcement de l'offre, le patronat avait élaboré une liste de revendications centrées sur la réduction des coûts et une politique de l'offre. D'après Jean-Claude Juncker, « Tout ce qui dépasse le cadre des mesures urgentes à prendre ne peut pas être abordé lors de ce cycle de la Tripartite. Les réformes structurelles devront être étudiées à un stade ultérieur. » (site internet du gouvernement luxembourgeois).

Le Premier ministre a annoncé par la même occasion qu'il n'y aurait pas d'autre réunion du Comité de coordination tripartite avant les élections législatives.

Le 6 mai 2009 s'est tenue une rencontre tripartite nationale pour l'emploi et la cohésion sociale, lors de laquelle le gouvernement et les partenaires sociaux ont discuté de la situation sur le marché du travail, en particulier de la formation en cas de chômage partiel et de celle des jeunes demandeurs d'emploi. Cette réunion a été suivie d'une autre réunion de concertation le 2 juin 2009.

### Réactions des syndicats et employeurs

Les réactions et positions respectives des employeurs et des syndicats en ce qui concerne la gestion de la crise apparaissent bien dans une partie contradictoire du rapport « Evolution économique, sociale et financière du pays 2009 » du Conseil économique et social (avril 2009) : « le groupe patronal et le groupe des experts estiment que les entreprises touchées par la crise seront amenées à réduire leurs coûts et ils invitent les partenaires sociaux à intensifier les efforts en matière de dialogue social et le Gouvernement à accompagner positivement cette démarche. Le groupe salarial considère que la crise ne doit pas servir de prétexte à des réductions de salaire, à des suppressions d'emplois, voire à des délocalisations. »

Malgré ces approches divergentes, une préférence générale pour la concertation est affirmée : « Le CES est convaincu que la sortie de la crise se fera le mieux si les partenaires sociaux et le gouvernement intensifient le dialogue social au niveau national et dans les entreprises afin de trouver des solutions négociées. »

L'Union des entreprises luxembourgeoises UEL (qui regroupe les organisations et chambres professionnelles patronales) a pris position dans un document daté du 5 février 2009 et intitulé « Cent mesures pour redresser la compétitivité et relancer

l'activité économique ». Ce document plaide essentiellement pour une politique d'amélioration de la compétitivité des entreprises à travers une réduction de leurs coûts. La notion de « modèle social » n'apparaît pas dans le document, qui encourage cependant les partenaires sociaux à flexibiliser l'organisation du travail dans les entreprises et appelle à un moratoire en ce qui concerne les négociations collectives en matière de salaires.

Le président de l'UEL, Michel Würth, a affirmé que le patronat entend mettre en œuvre ces propositions dans le dialogue avec les syndicats : « Das Luxemburger Modell hat sich bewährt. Der soziale Zusammenhalt ist eine Trumpfkarte für das Land » (*Tageblatt*, 16 mai 2009).

Dans une contribution pour la Commission spéciale « crise économique et financière » de la Chambre des Députés, la Chambre des salariés souligne le ralentissement de certains secteurs de l'économie luxembourgeoise et prône un haut niveau d'investissements dans des infrastructures dans l'objectif de réaliser un « transfert d'activité et de croissance dans le temps ».

La Chambre des salariés a pris position une deuxième fois en mars 2009 dans un document relativement volumineux intitulé « Contribution de la CSL aux débats du Comité de coordination tripartite » qui analyse les causes de la crise et plaide pour une politique keynésienne de soutien à la demande. Ce document contient un chapitre intitulé « Un modèle social à conforter » dans lequel la notion de « modèle social » est mise en relation avec les termes de « stabilité sociale » et de « cohésion sociale ». Un maintien et un renforcement de l'intervention étatique dans le financement des institutions de la sécurité sociale y sont réclamés, mais aussi la préservation du droit du travail, la réforme de la législation sur la représentation des salariés dans les entreprises ou encore le renforcement du dispositif de maintien dans l'emploi.

## La manifestation intersyndicale du 16 mai

La manifestation du 16 mai 2009 a été organisée à l'initiative de l'OGBL, auquel se sont joints officiellement l'ALEBA, la CGFP, la FGFC, le FNCTTFEL, le LCGB, et le Syprolux (ces organisations ont figuré comme signataires de l'appel à manifester). A côté de ces syndicats, des organisations syndicales comme le NGL-SNEP ou le NVGL, de même que l'association étudiante UNEL ou le Foyer de la femme, ont participé à la manifestation.

Le flou relatif qui a caractérisé la définition des objectifs de la manifestation a sans doute contribué à rendre possible la large unité réalisée lors de cette journée. Le président de l'OGBL, Jean-Claude Reding, a, d'une part, cadré les objectifs de la manifestation en la présentant comme exprimant la volonté des syndicats d'être associés à la gestion de la crise : « Am 16. Mai wollen wir ein klares Signal an die Regierung, die Parteien und das Patronat geben, dass es keine Antwort aus [sic] der Krise ohne oder gegen die Gewerkschaften geben kann » (*Tageblatt*, 29 avril 2009) et comme refus des positions du patronat accusé de vouloir initier un démantèlement social : « Die arrogante und provozierende Haltung des Patronats hat uns dazu bewogen, den Schritt auf die Strasse zu machen » (*Luxemburger Wort*, 30 avril 2009).

Dans une brochure revendicative en vue de la journée du 16 mai, l'OGBL a, d'autre part, affirmé manifester pour que les partis politiques se prononcent clairement pour « notre modèle social luxembourgeois ». Les appels à participer à la manifestation signés par les syndicats organisateurs étaient focalisés quant à eux sur les mots d'ordre suivants : « Pour nos emplois, Pour notre pouvoir d'achat, Pour notre sécurité sociale. Ensemble contre tout démantèlement social ! »

La manifestation a été un succès numérique de l'avis de l'ensemble des commentateurs, même si les estimations du nombre de participants ont varié : le *Luxemburger Wort* a ainsi fait état de 15.000 manifestants, RTL de 20.000, le *Tageblatt*

de 30.000 manifestants et la police de 16.000 manifestants. L'OGBL a revendiqué 30.000 participants, tandis que Robert Weber du LCGB avançait le chiffre de 16.000 manifestants (*La voix du Luxembourg*, 19 mai 2009).

Le cortège de l'OGBL a numériquement clairement dominé la manifestation, avec une succession de ses syndicats sectoriels, suivi des cortèges du LCGB et de la CGFP. Les cortèges des autres organisations syndicales et associations étaient sensiblement moins significatifs en termes numériques.

Par ses modalités d'organisation, la manifestation du 16 mai ne rompt pas avec le « modèle social luxembourgeois ». Organisée à l'initiative de l'OGBL, auquel les autres syndicats se sont ralliés, la manifestation s'est déroulée un samedi après-midi. Elle correspond à un élément établi des relations sociales au Luxembourg qui est l'expression privilégiée de la conflictualité sociale à travers une manifestation de rue nationale plutôt qu'à travers des arrêts de travail, de même qu'à une segmentation entre politique syndicale nationale et conflictualité sociale dans les entreprises (il n'a pas été fait référence à des secteurs particuliers de l'économie ou à des entreprises spécifiques lors de la préparation de la manifestation). Scuto a ainsi montré que les syndicats luxembourgeois ont préféré, depuis les années 1920, des journées d'actions syndicales avec des manifestations à des grèves. Il a aussi mis en exergue que les dirigeants syndicaux évitent que des conflits locaux sectoriels conduisent à des grèves nationales (Scuto, 1995).

Une nouveauté, d'ailleurs soulignée par la presse, a été la distanciation que l'OGBL a voulu imposer par rapport au champ politique, en interdisant à des représentants politiques de participer au cortège en tête de la manifestation. Cette attitude peut être lue de deux manières. D'une part, elle peut s'inscrire dans la concurrence intersyndicale avec le LCGB, dont plusieurs représentants étaient candidats aux élections législatives sur les listes du CSV et ont été élus. Les accusations croisées de manque d'indépendance

politique font en effet partie du répertoire rhétorique des controverses entre syndicats chrétiens et syndicats « libres » au Luxembourg, de même que la question de l'indépendance syndicale fait l'objet de conflits à l'intérieur de chaque organisation (à propos du LCGB, voir Majerus, 2008 : 694-696).

D'autre part, étant donné les liens traditionnels entre l'OGBL et le LSAP, cette attitude peut aussi être interprétée comme une distanciation par rapport au parti socialiste, d'autant plus qu'elle a été accompagnée d'autres marques de prise de distance dans la période récente.

### 3. Quel avenir pour le « modèle social luxembourgeois » ?

Si les institutions néocorporatistes ont été associées à la gestion de la première phase de la crise financière et économique, la question de leur rôle dans la gestion à long terme des conséquences de la crise se pose. Dans le contexte de l'augmentation des déficits publics, de la chute du taux de croissance et de la création d'emplois, des incertitudes pesant sur l'avenir de la place financière, les conflits entre acteurs syndicaux et patronaux autour de la définition des causes de la crise et des solutions à y apporter, risquent de s'amplifier.

Malgré ces éléments d'instabilité, le maintien des institutions néocorporatistes, éventuellement avec une accentuation de la dynamique du corporatisme compétitif, est le plus probable, étant donné qu'elles apportent des gains à tous les acteurs des relations professionnelles. Nous allons considérer les prises de position récentes des organisations patronales et syndicales, ainsi que des acteurs politiques, par rapport au « modèle social luxembourgeois ». Nous considérerons également trois sources de transformation potentielle à moyen et long terme du modèle luxembourgeois des relations professionnelles (relations partis-syndicats, cohésion des acteurs, représentation de nouveaux secteurs ou acteurs sociaux).

## Le gouvernement et les acteurs politiques

Dans son programme, le nouveau gouvernement, élu suite aux élections législatives de juin 2009, a affirmé continuer à solliciter les instances tripartites et à laisser jouer le dialogue social, notamment en ce qui concerne le maintien de la compétitivité, les évolutions du droit du travail ou les modifications du régime de protection sociale. Le programme gouvernemental affirme ainsi : « Dans cette optique, le Gouvernement réitère son attachement à la culture luxembourgeoise du dialogue social et aux institutions respectivement instruments en place et qui ont fait leur preuve dans la vie économique et sociale du pays. Ceci vaudra pour le dialogue social à trois au sein des instances à caractère tripartite, dont notamment le Comité économique et social, le Comité de coordination tripartite et le Comité permanent du Travail et de l'Emploi ainsi que pour le dialogue social proprement dit au niveau national, sectoriel et de l'entreprise. »

Le Premier ministre a affirmé dans sa déclaration gouvernementale vouloir négocier la réforme des retraites, sujet sensible pour les syndicats, dans le « dialogue, à travers des négociations et, je l'espère, dans le consensus » (Déclaration gouvernementale faite à la Chambre des Députés le 29 juillet 2009).

Si elle n'a pas mis en cause de manière fondamentale le modèle social, l'opposition parlementaire a critiqué le caractère jugé peu transparent des délibérations au sein de la tripartite. Ces critiques ont été récurrentes depuis la création du Comité de coordination tripartite. Des études ont cependant montré que la Chambre des Députés a pu être associée aux travaux du Comité de coordination tripartite dans la période récente (Thill, 2009).

Au niveau international également, les critiques des structures néo-corporatistes ont fréquemment souligné le caractère non-transparent des instances tripartites et de leurs

délibérations. Alors que les débats dans l'enceinte parlementaire se déroulent de manière publique (à l'exception de ceux au niveau des commissions parlementaires), dans un contexte de concurrence des forces politiques, les discussions dans des institutions néo-corporatistes, se déroulent de manière confidentielle, afin de déboucher sur des compromis (Crouch, 2006 : 51).

### La crise comme opportunité pour les syndicats ?

La crise pourrait être vue comme opportunité pour les organisations syndicales de renforcer leur position. Dans un moment où la légitimité de certains choix du passé en matière de politiques économiques comme la dérégulation des marchés financiers est mise en cause, certaines des critiques passées du mouvement syndical contre le modèle économique néolibéral peuvent être considérées comme trouvant une légitimité renouvelée. Les demandes des syndicats d'une mise en œuvre de politiques keynésiennes peuvent également rencontrer un plus grand écho. L'OGBL a d'ailleurs utilisé durant la phase préparatoire de la manifestation du 16 mai le mot d'ordre « Nous ne payerons pas pour leur crise ».

Ce mot d'ordre n'est cependant pas devenu un élément structurant de la réponse syndicale à la crise. Il y a en effet une différence entre discours et possibilités d'action. La crise est l'occasion de tenir des discours plus critiques sur le modèle économique néolibéral (par exemple la dénonciation par l'ALEBA de la dérégulation financière<sup>5</sup>), mais en même temps les préférences des adhérents syndicaux et des salariés ne correspondent pas nécessairement au mot d'ordre « Nous ne payerons pas pour leur crise ». Ainsi, le subventionnement étatique des mesures de chômage partiel ou le sauvetage de la Fortis et de la Dexia n'ont pas été remis en cause par les syndicats.

De manière générale, la participation syndicale aux institutions néo-corporatistes n'est pas mise en cause. Face aux incertitudes sur les perspectives économiques à long terme du Luxembourg et à l'accumulation de difficultés économiques dans les entreprises, l'option d'un approfondissement du « corporatisme compétitif » semble une option probable pour les syndicats, en lien avec un accompagnement social des processus de restructurations, dans lequel la négociation de plans sociaux et d'indemnités de licenciement prédominent sur des luttes pour le maintien de sites de production. L'exemple de Villeroy & Boch montre cependant que des conflits collectifs du travail relativement intenses peuvent se développer autour de la négociation de plans sociaux.

### Un « véritable partenariat social » ?

A l'issue des élections législatives de juin 2009, les organisations patronales ont adressé leurs revendications au gouvernement. Les 100 revendications de l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL)<sup>6</sup>, élaborées en étroite collaboration avec la Chambre de Commerce, portent notamment sur l'amélioration de la compétitivité des entreprises et la relance de l'activité économique. Les propositions mettent en exergue la demande d'une réduction des coûts, notamment salariaux, pour les entreprises. Des éléments considérés par les syndicats comme faisant partie intégrante du modèle économique luxembourgeois tels que l'indexation des salaires, le salaire social minimum ou des éléments du système de protection sociale, sont abordés d'une manière critique dans ces documents revendicatifs et l'UEL souligne qu'il « s'agit [...] de contrebalancer l'effet de ces mesures sur le prix de revient des entreprises ».

La FEDIL a réclamé la mise en œuvre de réformes structurelles. La fédération a ainsi regretté que le Comité de coordination tripartite n'ait pas abordé la question des réformes

<sup>5</sup> Le président de l'ALEBA, Marc Glesener, a accusé lors de la manifestation du 16 mai 2009, le gouvernement d'avoir contribué à la crise financière en ayant dérégularisé les activités financières (Tageblatt, 18 mai).

<sup>6</sup> Union des entreprises luxembourgeoises, « 100 mesures pour redresser la compétitivité et relancer l'activité économique », 5 février 2009.

structurelles et de la compétitivité des entreprises « suite à l'opposition des syndicats – appuyés dans leurs vues par le gouvernement » (communiqué de presse de la FEDIL du 17 mars 2009).

Le président de la FEDIL, Robert Dennewald, a affirmé vouloir un « véritable partenariat social » entre syndicats et employeurs qui s'exprimerait par une politique de modération salariale de la part des syndicats (Robert Dennewald lors de la réception du nouvel an de la FEDIL en janvier 2009).

### Partager les responsabilités

L'attachement du gouvernement aux dispositifs néocorporatistes s'explique par le fait qu'ils permettent de conférer une légitimité supérieure aux politiques décidées. Hirsch a souligné l'intérêt qu'une implication des organisations syndicales et patronales dans la définition des politiques publiques peut présenter pour les gouvernements : « à un moment où s'affaiblissent les structures intermédiaires classiques du parlement et des partis politiques, les gouvernants cherchent leur salut en se tournant vers ces autres forums délibératifs où la représentation fonctionnelle supplée et tend à éclipser la représentation politique » (Hirsch, 2003 : 142).

Les acteurs patronaux et syndicaux retirent eux aussi des ressources de légitimité sociale et politique de leur participation aux institutions néocorporatistes. La participation aux tripartites leur donne la possibilité de co-élaborer les politiques publiques en matière sociale et économique, ou du moins d'apparaître comme les co-élaborateurs de ces politiques. Les institutions néocorporatistes préstructurent par ailleurs les interactions et leur donnent une prévisibilité. Les gains en stabilité réalisés de cette manière peuvent transcender les déplacements conjoncturels dans les rapports de force entre acteurs. Thelen a ainsi montré que si les employeurs allemands ne démantèlent pas le modèle allemand des relations sociales, cela n'est pas tant dû à la résistance des syndicats qu'au fait qu'ils sont conscients des coûts associés à une stratégie de

décentralisation radicale de la négociation collective (Thelen, 1999).

Les institutions néocorporatistes peuvent également contribuer à renforcer la cohésion politique et sociale, dans le contexte d'un pays caractérisé par une forte présence d'une main-d'œuvre immigrée et frontalière, étant donné que les organisations syndicales sont les seules organisations regroupant de façon significative autochtones, immigrés et frontaliers.

### Des relations partis-syndicats en évolution

Les relations privilégiées entre OGBL et LSAP, ainsi qu'entre LCGB et CSV, facilitent les relations entre syndicats et sphère politique. A ce titre, elles font partie des éléments caractéristiques des structures néocorporatistes au Luxembourg.

La création de la tripartite s'est inscrite dans une certaine tradition corporatiste au Luxembourg, dans laquelle s'inscrivait déjà la création des chambres professionnelles en 1924 ou la création en 1936 du Conseil national du travail (instance tripartite appelé à « prévenir et à aplanir les conflits de travail »).

Si les tendances corporatistes autoritaires de certains courants du Parti de la droite (*Rechtspartei*) de l'entre-deux-guerres sont bien connues (Trausch, 1992 : 71-100), aussi bien la social-démocratie que le catholicisme social ont également pu se retrouver dans une valorisation des corps intermédiaires de la société et dans une approche sceptique de la capacité d'une conception libérale et individualiste de la société à organiser la cohésion sociale (Streeck, 2006 : 10).

Au niveau international, une distension des relations entre partis sociaux-démocrates et mouvement syndical a été constatée dans la période récente (Upchurch, Taylor, Matgers, 2009). Au Luxembourg, le LSAP et les syndicats de la CGT-L entretiennent des relations privilégiées. Depuis 1937, des ministres socialistes, en particulier ceux au poste de Ministre du Travail et de la Sécurité sociale, sont fréquemment issus du mouvement syndical.

Encore en 2004, l'ancien président de l'OGBL, John Castegnaro, a été élu à la Chambre des députés sur la liste du LSAP.

Les relations entre le CSV et le LCGB sont également étroites. Jean Spautz a été simultanément président du LCGB et membre de la Chambre des députés entre 1967 et 1980. Aux élections législatives et européennes de juin 2009, quatre responsables du LCGB ont été élus sur les listes du CSV (Georges Bach, Ali Kaes, Marc Spautz, Robert Weber).

Alors que les relations entre le CSV et le LCGB continuent à être étroites, il n'en est pas de même des relations entre le LSAP et l'OGBL. L'OGBL a décrété une incompatibilité entre l'appartenance à son Bureau exécutif et un mandat de député national ou européen, de bourgmestre ou d'échevin communal. Durant les négociations en vue de la formation d'un gouvernement de coalition en 2009, le président de l'OGBL, Jean-Claude Reding a affirmé : « Le parti socialiste doit savoir que nous ne tiendrons pas compte de leur participation ou non dans le gouvernement. Si le parti reste l'allié des syndicats et défend l'Etat social, nous ne pourrions que nous en réjouir. S'il n'est pas capable de tenir ce rôle, il ne vaudrait mieux pas qu'il entre au gouvernement. De plus, il se brouillera avec nous. » (*Tageblatt*, 17 juin 2009).

L'OGBL a également fixé au gouvernement des « lignes rouges » à ne pas franchir (mise en cause de l'indexation des salaires, réduction des salaires d'entrée dans la fonction publique, augmentation de l'âge de départ en retraite). Il reste à voir quelles conséquences cet apparent processus de distanciation entre l'OGBL et le LSAP aura sur le fonctionnement des institutions néocorporatistes.

### La cohésion des acteurs : question clé du néocorporatisme

La cohésion des organisations syndicales et patronales, ainsi que leur capacité à prendre des engagements au nom de leurs membres et à veiller à ce que ces engagements

soient tenus, sont des éléments centraux dans les dispositifs néo-corporatistes. Cela pose notamment la question de la cohérence interne des acteurs participant aux structures néo-corporatistes et de leur degré de représentativité dans leur secteur d'organisation.

Alors que la désyndicalisation, la perte d'adhérents des syndicats et la chute du taux de syndicalisation qui s'ensuit sont discutées dans tous les pays développés, le Luxembourg ne connaît curieusement pas de discussion de ce type. D'après les chiffres disponibles, il semble cependant que le taux de syndicalisation n'ait pas crû au même rythme que la création de nouveaux emplois au Luxembourg. Alors que le taux de syndicalisation a été estimé à 64 % pour 1970-71 (Adam, Zahlen, 1999 : 133), l'OCDE l'a estimé à 41,8 % pour 2005<sup>7</sup>.

Le syndicalisme luxembourgeois se caractérise cependant par l'absence d'une dynamique d'éclatement ou balkanisation du champ syndical. On semble même assister à un processus de concentration du champ syndical autour de l'OGBL. Depuis les dernières élections sociales, l'OGBL a par exemple renoncé à former une grande coalition au sein de la Chambre des salariés avec le LCGB, au profit d'une coalition avec l'ALEBA et le FNCTTFEL.

Si le taux d'adhésion aux organisations patronales a été estimé à environ 80% au Luxembourg (Visser, 2004), la question se pose de savoir si les entreprises transnationales présentes au Luxembourg ne sont pas en capacité d'agir comme des acteurs politiques autonomes capables de défendre leurs intérêts dans des relations en face à face avec les responsables politiques, sans l'intermédiation d'une association collective des employeurs. En l'absence d'études sur le patronat luxembourgeois, ses organisations et leur histoire, il apparaît difficile de se prononcer à ce sujet. Faute de telles études, il est également difficile d'en dire plus sur la constitution interne des organisations patronales

luxembourgeoises et sur les éventuelles luttes de concurrence ou conflits d'intérêts en leur sein (par exemple en fonction des secteurs d'activité ou de la taille des entreprises). En France par exemple, l'organisation patronale Mouvement des entreprises de France connaît des luttes de concurrence ouvertes entre les représentants de l'industrie et des services (Offerlé, 2009).

**La tripartite : quelle représentation de l'économie post-industrielle ?**

Depuis la création du Comité de coordination tripartite en 1977, les structures de l'économie luxembourgeoise et du salariat se sont considérablement transformées. Créée dans le contexte de la crise sidérurgique, la tripartite s'est encore inscrite dans l'âge industriel. Avec la montée en puissance du secteur tertiaire dans l'économie luxembourgeoise et le déclin du secteur industriel (l'industrie représentait presque un quart de la valeur ajoutée totale en 1985, contre un peu plus d'un dixième en 2003), la physionomie de la société luxembourgeoise s'est fondamentalement transformée durant les trois dernières décennies.

Alors qu'il est difficile d'en apprendre plus sur la composition exacte du Comité de coordination tripartite et sur les évolutions éventuelles dans sa composition, la question se pose néanmoins de savoir dans quelle mesure la composition de la tripartite est encore représentative de la société et de l'économie luxembourgeoise, avec sa forte composante de services, en particulier de services financiers.

Du côté des représentants salariaux, l'OGBL et le LCGB, en tant que syndicats disposant de la représentativité nationale, ainsi que la CGFP, en tant que syndicat bénéficiant d'une représentativité sectorielle, participent aux réunions de la tripartite, alors que l'ALEBA ne participe pas à la tripartite<sup>8</sup>, bien qu'elle bénéficie de la représentativité sectorielle dans un secteur vital de l'économie luxembourgeoise.

Etant donné que l'Union européenne n'a pas développé une réponse coordonnée à la crise, la gestion de la crise et de ses conséquences se fait au niveau national, avec le développement potentiel de stratégies de concurrence entre Etats nationaux et sites de production. Cela est favorable à une intensification des politiques de pacte social ou de corporatisme compétitif. Il est donc probable que les structures néo-corporatistes existant au Luxembourg vont continuer à être sollicitées, d'autant plus que la « paix sociale » et la concertation sociale sont devenues des arguments de valorisation du site de production luxembourgeois.

En cela, les différents acteurs peuvent avoir intérêt à préserver les institutions et arrangements néo-corporatistes, au-delà de leurs conflits d'intérêts momentanés. Il faudra cependant suivre de près les évolutions des relations partis-syndicats, la cohésion interne des acteurs, ainsi que la représentation des nouveaux secteurs post-industriels de l'économie luxembourgeoise. Ces questions vont en effet probablement être des sources de transformation du modèle luxembourgeois des relations professionnelles. Les forums de discussions tripartites peuvent aussi évoluer davantage au gré des circonstances et des thèmes, comme on le voit déjà avec la santé (quadrupartite santé) ou le secteur du transport (tripartite « transport »).

L'avenir montrera sans doute également dans quelle mesure la pacification des relations sociales est due aux structures institutionnelles du dialogue social et dans quelle mesure elle tient à la relative prospérité économique qu'a connue le Luxembourg au cours des dernières décennies.

<sup>7</sup> [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\\_DEN&Lang=fr](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN&Lang=fr)

<sup>8</sup> Pour une critique par l'ALEBA de la tripartite, voir ALEBA Info, Tripartite, août 2008.

## Bibliographie

### Ouvrages et articles

- Adam, F., Zahlen, P., 1999. « Relations sociales, droit du travail et salaires : intérêts économiques et paix sociale. », dans *L'économie luxembourgeoise au 20<sup>e</sup> siècle*, Luxembourg, Editpress.
- Allegrezza, S., 2003. « Néocorporatisme et performance économique : quel avenir pour le modèle luxembourgeois », dans Allegrezza, S., Hirsch, M., Von Kunitzki, N., *L'histoire, le présent et l'avenir du modèle luxembourgeois*, Luxembourg, Institut d'études européennes et internationales du Luxembourg.
- Béroud, S., Denis, J. M. et al., 2008. *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Broissieux, Le Croquant.
- Bossaert, D., 2003. « Luxembourg: flexible and pragmatic adaptation. », dans Wessels, W., Mittag, J. (éd.), *Fifteen into one? The European Union and its Member states*, Manchester: Manchester University Press.
- Boyer, R., 2006. « Employment and decent work in the era of "flexicurity". », DESA Working Paper, Nr. 32, Economic and Social Affairs, United Nations.
- Bunse, S., 2009. *Small States and EU governance: Leadership through the Council Presidency*, New York, Palgrave Macmillan.
- Clément, F., 2008. *Les relations professionnelles au Luxembourg*, Differdange, Eures publications.
- Clément, F., 2008. *La notion de néo-corporatisme : théories et applications au modèle luxembourgeois de relations professionnelles*, Differdange, CEPS/INSTEAD – Gouvernance et Emploi.
- Crouch, C., 2006. « Neo-corporatism and democracy. », dans Streeck, W., Crouch C. (éd.), *The diversity of democracy*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Denis, J. M., 2005. *Le conflit en grève*, Paris, La Dispute.
- Fontagné, L., 2005. *Compétitivité du Luxembourg: une paille dans l'acier*, Bilan Compétitivité, Perspectives de politique économique, Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur.
- Goetschel, L., 1998. « The Foreign and security policy interests of small states in today's Europe. », dans *Small States inside and outside the European Union: Interests and Policies*, Boston, Kluwer Academic Publishers.
- Gourevitch, P., Keohane, R., Krasner S., et al., 2008. « The Political science of Peter J. Katzenstein. », *Political Science & Politics*, octobre 2008.
- Hirsch, M., 2003. « Le modèle luxembourgeois et ses limites. », dans Allegrezza, S., Hirsch, M., Von Kunitzski, N., *L'histoire, le présent et l'avenir du modèle luxembourgeois*, Luxembourg, Institut d'études européennes et internationales du Luxembourg.
- Hirsch, M., 1986. « Tripartism in Luxembourg: The limits of social concertation. », *West European Politics*, Vol. 9, Janvier 1986.
- Katzenstein, P., 2003. « Small States and Small States revisited. », *New Political Economy*, Vol. 8, Nr. 1, 2003.
- Katzenstein, P., 1984. *Corporatism and Change: Austria, Switzerland and the politics of Industry*, New York, Cornell University Press.
- Katzenstein, P., 1985. *Small states in World markets: Industrial Policy in Europe*, New York, Cornell University Press.
- Kurzer, P., 1993. *Business and Banking: Political Change and Economic Integration in Western Europe*, Ithaca: Cornell University Press.
- Maas, R., 2009. « Le modèle luxembourgeois des relations professionnelles et de la conflictualité dans les entreprises luxembourgeoises. », Mémoire Master 2 de recherche sociologie, Université de Nancy 2.
- Majerus, J. M., 2008. « Die Partei und die christlichen Gewerkschaften. », dans Trausch, G. (éd.), *CSV Spiegelbild eines Landes und seiner Politik*, Luxembourg : Editions Saint Paul.
- Neumann, I., Gstoehl, S., 2004. *Lilliputians in Gulliver's World: Small states in International relations*, Centre for Small State Studies, University of Iceland Working paper 1.
- Offerlé, M., 2009. *Sociologie des organisations patronales*, Paris, La Découverte.
- Pizzorno, A., 1978. « Political exchange and collective identity in industrial conflict. », dans Crouch, C. et Pizzorno, A. (éd.), *The resurgence of class conflict in Western Europe since 1968*, Londres, Macmillan.
- Rhodes, M., 1998. « Globalization, labour markets and welfare states: a future of competitive corporatism ? », dans Rhodes, M., Meny, Y. (éd.), *The future of European welfare: a new social contract ?*, London: Macmillan.
- Rhodes, M., 2001. « The political economy of social pacts: "competitive corporatism" and European welfare reform. », dans Pierson, P. (éd.), *The new politics of the welfare state*, Oxford, Oxford University Press.

Schmitter, P., Grotte, J., 1997. *The corporate Sisyphus: Past, Present and Future*, European University of Florence Working Papers, No. 97/4.

Schmitter, P., 2006. « Still the century of corporatism ? », *Review of politics*, Vol. 36, Nr. 1, pp. 85-131.

Schuller, G., 2003. « Principales tendances socio-économiques et perspectives pour le Luxembourg. », dans Allegrezza, S., Hirsch, M., Von Kunitzki, N., *L'histoire, le présent et l'avenir du modèle luxembourgeois*, Luxembourg, Institut d'études européennes et internationales du Luxembourg.

Scuto, D., 1996. « L'évolution du monde syndical luxembourgeois dans l'entre-deux guerres. », dans *Les années trente. Base de l'évolution économique, politique et sociale du Luxembourg d'après-guerre ?*, Actes du Colloque de l'A.L.E.H. du 27-28 octobre 1995, Editions Saint-Paul.

Streeck, W., 2006. « The study of organized interests: before "The Century" and after. », dans Streeck W., Crouch C. (éd.), *The diversity of democracy*, Cheltenham, Edward Elgar.

Thelen, K., 1999. « Why German employers cannot bring themselves to dismantle the German model. », dans Iversen, T., Pontusson, J., Soskice, D. (éd.), *Unions, employers and central banks: wage bargaining and macro-economic regimes in an integrating Europe*, New York, Cambridge University Press.

Thill, P., 2009. *Les parlements nationaux et la Stratégie européenne de l'emploi (SEE) Vers un dialogue coexistant au Luxembourg ?*, Differdange, CEPS/INSTEAD - Gouvernance et Emploi.

Trausch, G., 1992. *Histoire du Luxembourg*, Paris, Hatier.

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

Wey, C., 2003. « De l'émergence du soi-disant modèle social luxembourgeois 1880-1940. », dans Allegrezza, S., Hirsch, M., Von Kunitzki N., *L'histoire, le présent et l'avenir du modèle luxembourgeois*, Luxembourg, Institut d'études européennes et internationales du Luxembourg.

Zahlen, P., 2001. « La société civile luxembourgeoise à travers le prisme du capital social. », *Forum*, numéro 207.

Zahlen, P., 2003. « La création du modèle luxembourgeois après la Deuxième Guerre mondiale. », dans Allegrezza, S., Hirsch, M., Von Kunitzki N., *L'histoire, le présent et l'avenir du modèle luxembourgeois*, Luxembourg, Institut d'études européennes et internationales du Luxembourg.

## Textes légaux

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 du 28 décembre 1977.

Projet de loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2010 (Dépôt : septembre 2009).

## CEPS/INSTEAD

B.P. 48

L-4501 Differdange

Tél. : 58 58 55-801

e-mail : [isabelle.bouvy@ceps.lu](mailto:isabelle.bouvy@ceps.lu)

<http://www.ceps.lu>

ISSN : 1996-6644