

**Nouvelle édition  
mise à jour  
Septembre 2002**

.....

# **Le dialogue social au Luxembourg**

**Deuxième niveau**

**L'organisation  
des relations industrielles**



Nouvelle édition mise à jour  
Septembre 2002

Deuxième niveau

L'organisation  
des relations  
industrielles

# **Le dialogue social au Luxembourg**

**Deuxième niveau**

**L'organisation des relations industrielles**

Franz Clément

CRD EURES Luxembourg - CEPS/INSTEAD

# Introduction

Deuxième niveau

L'organisation  
des relations  
industrielles

On entend souvent parler de "modèle luxembourgeois" lorsqu'on évoque le dialogue social ou les relations industrielles au Grand-Duché. On confère à cette expression un genre de pouvoir ou de faculté d'aplanir les différends, de réunir des protagonistes d'horizons divers de manière à aboutir à des résultats consensuels œuvrant en faveur du bien-être économique et social dans le pays.

Si cette acception est bien exacte, nous devons toutefois constater que les fondements du modèle luxembourgeois de dialogue social sont méconnus, que les diverses institutions qui le composent et assurent son fonctionnement ne sont connues que par leur nom, sans qu'on sache forcément quelles sont les relations qu'elles entretiennent entre elles et quelles sont leurs finalités précises. D'ailleurs, pratiquement aucune étude sur la question n'a été réalisée dans le pays à ce jour.

Les quelques pages qui suivent ont pour objectif d'aller plus au fond des choses, d'expliquer quels sont les fondements profonds du modèle luxembourgeois et aussi de faire apparaître son évolution. Il faut constater, en effet, que les relations industrielles au Luxembourg ont fortement évolué ces dernières années sous l'impulsion de l'intégration européenne, essentiellement. Ceci est d'autant plus vrai que c'est le Luxembourg lui-même qui est à la base d'un renforcement du dialogue social au niveau européen. Il faut en effet se souvenir que c'est le Grand-Duché qui a accueilli et organisé dans sa capitale la réunion extraordinaire du Conseil Européen sur l'emploi les 20 et 21 novembre 1997. C'est suite à cette réunion que les conclusions de la présidence luxembourgeoise ont explicitement repris l'idée d'une meilleure intégration des partenaires sociaux. Les conclusions énoncent en effet<sup>1</sup> : *"Dans le cadre du nécessaire renforcement du dialogue social, les partenaires sociaux, à tous les niveaux, seront associés à toutes les étapes de cette démarche (l'élaboration annuelle d'un plan d'action national en faveur de l'emploi) et apporteront leur contribution à la mise en œuvre des lignes directrices. (...)"*

En fait, il existe au Luxembourg deux niveaux de dialogue social. Le premier concerne la conclusion des conventions collectives de travail, telle qu'elle est organisée par la loi du 12 juin 1965. Le second niveau est constitué quant à lui d'un certain nombre d'institutions à composition tripartite qui entretiennent entre elles d'étroits liens et dont les interactions débouchent sur plusieurs activités dans le pays.

La présente étude a commencé, en janvier 2000, à présenter le premier de ces deux niveaux. Elle tombait d'ailleurs à point nommé car le dialogue social luxembourgeois sera bientôt appelé à connaître certaines réformes législatives. Elle a été actualisée en juin 2002.

Dans le cadre de cette deuxième partie, également mise à jour, nous allons nous intéresser aux relations industrielles tissées par les diverses institutions à composition tripartite qui animent et font vivre le dialogue social au Luxembourg.

Franz Clément

<sup>1</sup> Conseil Européen extraordinaire sur l'emploi, Luxembourg, 20 et 21 novembre 1997. Conclusions de la Présidence, p. 7.

## Deuxième niveau

### L'organisation des relations industrielles

Deuxième niveau

L'organisation  
des relations  
industrielles

Le premier niveau du dialogue social luxembourgeois était fondé sur la conclusion des conventions collectives de travail qui tissent un certain nombre de relations professionnelles dans les entreprises et les secteurs d'activité du pays. Elles confèrent aussi des droits aux travailleurs qu'elles concernent.

Le deuxième niveau du dialogue social se situe dans un champ plus large. Il est interprofessionnel, composé de plusieurs acteurs et institutions qui ont vocation à étendre leurs rôles et leurs décisions à l'ensemble du pays, à ses travailleurs mais aussi à ceux qui souffrent du chômage.

Dans la présentation que nous allons faire des missions des institutions, nous ferons appel à deux notions différentes qui, classiquement, font partie intégrante du dialogue social :

- **la concertation** : elle consiste en des négociations entre les partenaires sociaux, d'une part et les pouvoirs publics, d'autre part ;
- **la consultation** : il s'agit d'une prise d'avis des partenaires sociaux de la part des pouvoirs publics.

Nous serons amenés aussi à connaître une troisième activité : la **surveillance**.

Nous allons présenter les diverses institutions dans leur ordre chronologique d'apparition : le conseil économique et social, le comité de conjoncture, la commission nationale de l'emploi, le comité national de coordination tripartite, le comité du travail féminin, le comité permanent de l'emploi. Nous toucherons enfin un mot d'une nouvelle institution : l'observatoire des relations professionnelles et de l'emploi.

Toutefois, avant de détailler la composition et le fonctionnement de ces institutions, nous nous devons de présenter brièvement les acteurs qui agissent au sein de toutes celles-ci : le gouvernement, les syndicats et les organisations patronales<sup>2</sup>. On ne pourrait, en effet, avoir une juste compréhension de la composition et du rôle des institutions à caractère tripartite sans avoir au préalable compris le rôle de chacun de ces acteurs en leur sein. Nous présenterons aussi d'autres institutions qui jouent un certain rôle dans le dialogue social luxembourgeois également puisqu'il s'agit des chambres professionnelles, instituées par la loi.

In fine, nous verrons comment toutes les institutions passées en revue trouvent à s'articuler entre elles et à donner un sens certain au modèle luxembourgeois des relations industrielles.

<sup>2</sup> C'est délibérément que nous utiliserons l'expression "organisations patronales" en lieu et place des mots "organisations professionnelles" qui devraient juridiquement être utilisés. Nous avons choisi cette voie afin d'éviter toute confusion entre "organisations professionnelles" et "chambres professionnelles".

## 1. Les acteurs<sup>3</sup>

Afin de comprendre correctement le système luxembourgeois du dialogue social au deuxième niveau, nous devons indiquer d'entrée de jeu, que celui-ci contient trois types différents d'organisations, d'acteurs ou de partenaires:

### 1.1. Le gouvernement

Il n'est nul besoin de décrire longuement cette institution connue de tous et exerçant le pouvoir exécutif dans le pays au nom du Grand-Duc. Comme on le constatera dans le détail de la composition de chacune des institutions à caractère tripartite, le gouvernement délègue certains de ses ministres en fonction de leurs compétences. Ceux-ci ont un réel rôle d'arbitrage dans ces institutions entre les revendications des patrons et des travailleurs et bien sûr au regard de l'intérêt du pays.

### 1.2. Les syndicats<sup>4</sup>

- confédération syndicale indépendante-Luxembourg (OGB-L)
- confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens (LCGB)
- confédération générale de la fonction publique (CGFP)

### 1.3. Les organisations patronales

- fédération des industriels luxembourgeois
- fédération des artisans
- confédération du commerce luxembourgeois
- association des banques et banquiers Luxembourg
- association des compagnies d'assurances
- centrale paysanne
- association des agriculteurs indépendants

Les syndicats et les organisations patronales fonctionnent en vertu du principe de libre appartenance.

L'**article 11 de la Constitution luxembourgeoise** est garante des libertés syndicales en énonçant expressément : "(...) *La loi (...) garantit les libertés syndicales (...)*". Ces libertés ont pour corollaire le droit d'association reconnu par l'article 26 de la Constitution : "*La Constitution garantit le droit d'association, dans le respect des lois qui règlent l'exercice de ce droit, sans pouvoir le soumettre à une autorisation préalable*".

La liberté de constituer des organisations professionnelles découle, elle, de la **convention internationale de travail n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical**<sup>5</sup>, ratifiée par le Luxembourg en 1958. Cette convention confère aux travailleurs et aux employeurs sans distinction le droit de constituer, sans autorisation préalable, des organisations de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières (art. 2). Définissant le statut des organisations syndicales (art. 10), la convention précise que les organisations pourront élaborer librement leurs statuts et règlements administratifs, élire librement leurs représentants et, enfin, organiser librement leur gestion et leurs activités ainsi que formuler librement leurs programmes d'action (art. 3). La convention interdit la dissolution ou la suspension d'une organisation professionnelle par voie administrative (art. 4). Elle indique que les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent se

<sup>3</sup> Les syndicats et les organisations patronales qui sont présentés ici ne constituent nullement une liste exhaustive des syndicats et organisations patronales du Luxembourg. Seuls sont présentés ici les syndicats et organisations qui ont un rôle éventuel à jouer dans les diverses institutions que nous présentons dans ces pages.

<sup>4</sup> Suite à l'échec du syndicat FEP-FIT et Cadres lors des élections sociales du 11 novembre 1998, la question de sa représentativité nationale et donc de sa participation aux travaux du comité national de coordination tripartite ne semble plus d'actualité.

<sup>5</sup> Mémorial A, n°10, 27 février 1958, p. 199 et ss.

constituer en fédérations ou confédérations et s'affilier à des organisations internationales (art. 5). La convention oblige encore les membres de l'Organisation Internationale du Travail qui se rattachent à la convention à prendre toutes les mesures pour assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical (art. 11).

L'article 2, paragraphe 2 de la **loi du 12 juin 1965**<sup>6</sup> concernant les conventions collectives de travail définit l'organisation syndicale et le groupement professionnel de manière simultanée en énonçant : " *Sont considérées comme organisations syndicales, tous groupements professionnels pourvus d'une organisation interne et ayant pour but la défense des intérêts professionnels et la représentation de leurs membres ainsi que l'amélioration de leurs conditions d'existence* " <sup>7</sup>.

#### **1.4. Les chambres professionnelles**

- **chambres du patronat**

- chambre de commerce
- chambre des métiers
- chambre d'agriculture

- **chambres du salariat**

- chambre de travail
- chambre des employés privés
- chambre des fonctionnaires et employés publics

Comme nous allons le constater, les chambres professionnelles ne constituent pas des acteurs directs au sein des institutions que nous allons passer en revue mais bien des acteurs indirects et occasionnels.

C'est la **loi du 4 avril 1924**<sup>8</sup> qui organise la représentation des employeurs et des travailleurs au niveau de la catégorie socioprofessionnelle par la création de chambres professionnelles à base électorale. Cette législation initiale a ensuite subi des modifications par la **loi du 13 juillet 1993**<sup>9</sup>.

Chaque chambre professionnelle se compose de membres effectifs et de membres suppléants. La composition est actuellement la suivante:

<b>CHAMBRES PROFESSIONNELLES</b>	<b>MEMBRES EFFECTIFS</b>	<b>MEMBRES SUPPLÉANTS</b>
chambre de commerce	23	23
chambre des métiers	27	27
chambre d'agriculture	19	19
chambre de travail	32	32
chambre des employés privés	38	38
chambre des fonctionnaires et employés publics	27	27

6 *Mémorial A*, n°35, 2 juillet 1965, p. 623 et ss.

7 *Pour davantage de détails concernant cette définition, nous renvoyons à la première partie de l'étude, parue en janvier 2000 et actualisée en juin 2002.*

8 *Mémorial A*, n°21, 3 mai 1924, p. 257 et ss.

9 *Mémorial A*, n°50, 13 juillet 1993, p. 1007 et s.

Signalons que la composition numérique des chambres peut être modifiée par arrêté grand-ducal.

Ajoutons encore qu'un **règlement grand-ducal du 13 juillet 1993**<sup>10</sup> a divisé la chambre de travail en 6 groupes et la chambre des employés privés en 5 groupes. Un **règlement grand-ducal du 3 juillet 1998**<sup>11</sup> a ajouté un groupe à la chambre des employés privés. Nous allons à présent montrer comment une chambre professionnelle peut se diviser en groupes. Nous prenons ici, comme exemples, les cas de la chambre de travail et de la chambre des employés privés.

Ainsi, voici la répartition en groupes de la **chambre de travail**:

GROUPE		SIÈGES
1	ouvriers appartenant au secteur "sidérurgique"	5
2	ouvriers appartenant aux secteurs "extraction", "industrie" (à l'exception de la sidérurgie et des industries des produits alimentaires, des boissons et du tabac) et "réparation de biens de consommation"	6
3	ouvriers appartenant au secteur "bâtiment et génie civil"	6
4	ouvriers appartenant aux secteurs "agriculture", "viticulture", "horticulture", "sylviculture", "pêche", "industries des produits alimentaires, des boissons et du tabac", "restauration et hébergement", "commerce de gros et de détail", "récupération"	5
5	ouvriers appartenant aux secteurs "transports privés", "financier", "assurances" ainsi qu'aux autres secteurs et services non spécialement dénommés par ailleurs	5
6	ouvriers appartenant aux secteurs "public", "production et distribution d'énergie", "services culturels et récréatifs" ainsi qu'aux autres services fournis à la collectivité (à l'exception des services d'hygiène publique)	5

Quant à la **chambre des employés privés**:

GROUPE		SIÈGES
1	employés appartenant au secteur "industrie" et affiliés à la caisse de maladie des employés privés	4
2	employés affiliés à la caisse de maladie de l'ARBED <sup>12</sup>	3
3	employés appartenant au secteur des banques et assurances	8
4	employés appartenant au commerce de gros et de détail ainsi qu'aux autres branches non spécialement dénommées	13
5	employés appartenant au secteur «santé et actions sociales»	4
6	agents et employés de la société nationale des chemins de fer luxembourgeois	6

<sup>10</sup> Mémorial A, n°50, 13 juillet 1993, p. 1003 et ss.

<sup>11</sup> Mémorial A, n°56, 13 juillet 1998, p. 963 et s.

<sup>12</sup> Aciéries réunies de Belvaux, Esch et Dudelange.

Les membres des chambres professionnelles sont généralement élus par voie d'élections secrètes pour une durée de 5 ans. La procédure électorale pour le renouvellement de la chambre de travail et de la chambre des employés privés est réglée actuellement par le **règlement grand-ducal du 13 juillet 1993** ayant pour objet les élections pour les dites chambres. Sont admis à voter tous les ressortissants d'une chambre professionnelle, âgés de 18 ans accomplis. Sont éligibles les électeurs âgés de 21 ans accomplis.

La loi prévoit aussi la manière dont les chambres professionnelles peuvent assurer leur fonctionnement financier. Elles peuvent ainsi percevoir des cotisations chez leurs membres, ainsi que des taxes et des droits en rémunération des services qu'elles rendent.

Signalons également que le secrétaire de chaque chambre professionnelle est nommé et rémunéré par la chambre après que sa nomination ait été approuvée par le gouvernement.

La **loi du 4 avril 1924** indique encore que les chambres professionnelles sont associées de façon organique à la procédure d'adoption des lois et des règlements d'exécution des lois. Elles jouent donc un rôle important sur le plan législatif par les avis qu'elles peuvent rendre. C'est là leur rôle essentiel, un rôle **consultatif**.



## 2. Les institutions

### 2.1. Le conseil économique et social

Ce conseil a été institué par la **loi du 21 mars 1966** <sup>13</sup>.

Le conseil économique et social est un organe **consultatif** du gouvernement, chargé d'étudier les problèmes économiques, financiers et sociaux intéressant, soit plusieurs secteurs économiques, soit l'ensemble de l'économie nationale. La saisine du conseil s'opère à la demande du gouvernement ou de sa propre initiative.

Le gouvernement demande l'**avis** du conseil sur des mesures législatives ou réglementaires de portée générale qu'il envisage de prendre, dès lors que ces mesures intéressent plusieurs secteurs économiques, plusieurs groupes professionnels ou l'ensemble de l'économie nationale. Le gouvernement peut aussi solliciter l'avis du conseil dans des affaires spécifiques. Le gouvernement peut solliciter l'avis du conseil sur toutes les affaires d'intérêt général et sur toutes les questions au sujet desquelles les chambres professionnelles ont présenté des avis fondamentalement divergents. Le gouvernement communique encore au conseil économique et social les avis rendus par le comité de coordination tripartite. Le gouvernement peut demander au conseil de formuler un avis.

Sa composition initiale était la suivante : 29 membres effectifs y figuraient ainsi que 29 suppléants :

- 2 représentants de l'industrie lourde ;
- 2 représentants de la petite et moyenne industrie ;
- 2 représentants du secteur commercial ;
- 2 représentants du secteur artisanal ;
- 2 représentants de l'agriculture ;
- 1 représentant de la viticulture ;
- 6 représentants ouvriers ;
- 2 représentants des employés du secteur privé ;
- 2 fonctionnaires ou employés du secteur public ;
- 1 agent du secteur des transports.

Ces derniers membres prédésignés étaient nommés par le conseil de gouvernement sur propositions des organisations professionnelles les plus représentatives.

Entraient aussi dans la composition : 7 membres jouissant d'une compétence particulière en matière économique et sociale, d'une complète indépendance à l'égard des organisations professionnelles déjà représentées au conseil, dont au moins 1 membre à choisir au sein des professions libérales. Parmi ces membres, 4 étaient cooptés par les membres du conseil désignés plus haut, 3 étaient nommés par le conseil de gouvernement.

Tous ces membres ainsi que leurs suppléants étaient désignés pour une durée de 4 ans.

<sup>13</sup> Mémorial A, n°14, 26 mars 1966, p. 337 et ss.

Une **loi du 15 décembre 1986** <sup>14</sup> modifie la composition comme suit :

Le conseil économique et social se compose de divers représentants du salariat, du patronat et d'indépendants, de cette manière :

- **14 représentants du patronat :**
  - 2 délégués pour le secteur sidérurgique;
  - 2 délégués pour la petite et moyenne industrie;
  - 2 délégués pour le secteur commercial;
  - 2 délégués pour le secteur artisanal;
  - 1 délégué pour le secteur des banques;
  - 1 délégué pour le secteur des assurances;
  - 1 délégué pour le secteur des professions indépendantes;
  - 2 délégués pour l'agriculture;
  - 1 délégué pour la viticulture.
- **14 représentants du salariat :**
  - 10 pour les salariés du secteur privé ;
  - 3 pour les fonctionnaires ou employés du secteur public;
  - 1 pour les agents du secteur des transports.

Tant les représentants du patronat que ceux du salariat sont nommés par le conseil de gouvernement sur proposition des organisations professionnelles les plus représentatives.

- **7 représentants indépendants :**
  - 4 cooptés par les représentants du patronat et du salariat;
  - 3 nommés par le conseil de gouvernement.

Afin de réaliser une comparaison, on peut dire que la modification législative de 1986 est justifiée par le changement intervenu au cours du temps dans la représentation sectorielle. Celle-ci a d'ailleurs été élargie en conséquence.

Dans le cadre de l'adaptation de la représentation, 6 représentants supplémentaires sont arrivés au conseil économique et social.

<b>SECTEURS ET REPRÉSENTANTS</b>	<b>LOI DU 21 MARS 1965</b>	<b>LOI DU 15 DÉCEMBRE 1986</b>
employés du secteur privé	2	
ouvriers	6	
industrie lourde	2	
secteur sidérurgique		2
petite et moyenne industrie	2	2
secteur commercial	2	2
secteur artisanal	2	2
secteur des banques		1
secteur des assurances		1
secteur des professions indépendantes		1
agriculture	2	2
viticulture	1	1
salariés du secteur privé		10
fonctionnaires ou employés du secteur public	2	3
secteur des transports	1	1
compétences particulières	7	7
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>35</b>

<sup>14</sup> Mémorial A, n°96, 17 décembre 1986, p. 2276 et s.

## **2.2. Le comité de conjoncture**

Ce comité trouve sa base légale dans la **loi du 26 juillet 1975**<sup>15</sup> 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**<sup>16</sup>.

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.

Il se compose de :

- **3 membres du gouvernement :**
  - le ministre du travail et de la sécurité sociale ;
  - le ministre de l'économie nationale ;
  - le ministre des finances.
- **8 délégués représentant les 3 membres du gouvernement :**
  - 3 délégués à désigner par le ministre du travail et de la sécurité sociale ;
  - 3 délégués à désigner par le ministre de l'économie nationale ;
  - 3 délégués à désigner par le ministre des finances.
- **5 représentants des organisations professionnelles des employeurs :**
  - 3 représentants pour le commerce et l'industrie ;
  - 2 représentants pour l'artisanat.
- **5 représentants des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.**

Signalons que les représentants des organisations professionnelles et syndicales sont nommés par le ministre du travail et de la sécurité sociale sur proposition des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs.

Le comité pourra s'entourer d'experts disposant d'une voix consultative.

## **2.3. La commission nationale de l'emploi**

Cette commission est instituée par la **loi modifiée du 21 février 1976**<sup>17</sup> concernant l'organisation et le fonctionnement de l'administration de l'emploi et portant création d'une commission nationale de l'emploi. Le **règlement grand-ducal du 26 mars 1976**<sup>18</sup> organise sa composition et son fonctionnement.

Cette commission est chargée de **conseiller** le gouvernement en vue de la définition et de la mise en œuvre de la politique de l'emploi. Elle est habilitée à formuler des avis sur l'orientation et l'application de cette politique à la demande du ministre du travail ou à son initiative propre.

<sup>15</sup> Mémorial A, n°46, 31 juillet 1975, p. 890 et ss.

<sup>16</sup> Mémorial A, n°59, 22 septembre 1975, p. 1308.

<sup>17</sup> Mémorial A, n°7, 26 février 1976, p. 73 et ss.

<sup>18</sup> Mémorial A, n°15, 3 avril 1976, p. 174 et s.

Placée sous la présidence du ministre du travail, la commission se compose de :

- **7 membres représentant le gouvernement :**
  - le ministre du travail ;
  - le représentant permanent du ministre du travail ;
  - le ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions ou son délégué ;
  - le ministre de l'économie ou son délégué ;
  - le ministre des finances ou son délégué ;
  - le ministre de la sécurité sociale ou son délégué ;
  - le directeur de l'administration de l'emploi ou son délégué.

Les membres ci-dessus sont nommés par le ministre du travail et les délégués des ministres sur proposition du ministre du département dont ils ressortent.

- **7 membres représentant les organisations professionnelles des employeurs**, sur leur proposition :
  - 2 pour l'industrie ;
  - 2 pour l'artisanat ;
  - 1 pour le commerce ;
  - 1 pour l'agriculture ;
  - 1 pour les banques et assurances.

- **7 représentants des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national**, sur leur proposition.

Un membre suppléant est nommé pour chacun des membres représentant les organisations professionnelles et syndicales et pour le représentant permanent du ministre du travail.

La durée du mandat des membres de la commission est de 4 ans et est renouvelable. Des experts pourront participer aux travaux avec voix consultative.

#### **2.4. Le comité national de coordination tripartite**

Ce comité a été créé par la **loi du 24 décembre 1977**<sup>19</sup> autorisant le gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi. Son organisation et son fonctionnement sont établis par les dispositions du **règlement grand-ducal du 26 janvier 1978**<sup>20</sup>.

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.

<sup>19</sup> Mémorial A, n°79, 28 février 1977, p. 2702 et ss.

<sup>20</sup> Mémorial A, n°9, 7 mars 1978, p. 120.

Ce comité est composé de :

- **4 membres 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.

Les 4 ministres peuvent se faire représenter par un autre membre du gouvernement.

- **4 représentants désignés par les syndicats représentatifs sur le plan national** dont 1 représentant de la fonction publique. Il peut y avoir un suppléant pour chaque délégué.
- **4 représentants des organisations d'employeur :**
  - 2 à désigner par la chambre de commerce ;
  - 1 par la chambre des métiers ;
  - 1 par la chambre d'agriculture<sup>21</sup>.

Chaque délégué peut avoir 1 suppléant.

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 national 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, se voit dans l'obligation d'établir annuellement son plan d'action national en faveur de l'emploi (PAN), le comité national de coordination tripartite a connu un nouveau rôle. C'est en effet en son sein que les dispositions du PAN sont négociées entre les partenaires sociaux et le gouvernement. Le comité national 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.

<sup>21</sup> 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.

## **2.5. Le comité du travail féminin**

Ce comité a été créé par le **règlement grand-ducal du 27 novembre 1984**<sup>22</sup>.

Ce comité est un organe **consultatif** chargé d'étudier, soit de sa propre initiative, soit à la demande du gouvernement, toutes les questions relatives à l'activité, à la formation et à la promotion professionnelle des femmes. Le comité fait connaître et propose, soit au gouvernement, soit au ministre du travail, l'ensemble des actions qui lui paraissent de nature à améliorer la situation des femmes.

Ce comité est composé de 20 membres effectifs et d'autant de suppléants. Ces membres sont nommés par le ministre du travail pour un terme de 3 ans :

- **4 représentantes des associations féminines** proposées par le conseil national des femmes luxembourgeoises ;
- **4 représentants des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national** ;
- **4 représentants des organisations professionnelles des employeurs** ;
- **8 représentants du gouvernement** :
  - 1 délégué du ministre du travail ;
  - 1 délégué du ministre de l'économie ;
  - 1 délégué du ministre de l'éducation nationale ;
  - 1 délégué du ministre de la famille, du logement social et de la solidarité sociale ;
  - le directeur de l'administration de l'emploi ou son délégué ;
  - le directeur de l'inspection générale de la sécurité sociale ou son délégué ;
  - le directeur de l'inspection du travail et des mines ou son délégué ;
  - le commissaire du gouvernement à la formation professionnelle ou son délégué.

Signalons qu'un **règlement grand-ducal du 31 mars 1996**<sup>23</sup> porte modification du précédent sur ces points :

- le ministre du travail est remplacé par le ministre de la promotion féminine ;
- le nombre de membres est porté de 20 à 21 si bien qu'il y a à présent 9 représentants du gouvernement puisque s'ajoute aux 8 précédents un délégué du ministre de la promotion féminine.

L'évolution intervenue ici est justifiée par le changement de titulaire du comité au sein des membres du gouvernement. Cette modification est d'ailleurs la suite logique de la création d'un ministère de la promotion féminine au Luxembourg en 1995.

## **2.6. Le comité permanent de l'emploi**

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**<sup>24</sup> 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**<sup>25</sup>.

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

22 *Mémorial A*, n°106, 12 décembre 1984, p. 1994 et s.

23 *Mémorial A*, n°34, 20 mai 1996, p. 1114 et s.

24 *Mémorial A*, n°65, 11 août 1995, p. 1555 et ss.

25 *Mémorial A*, n°7, 5 février 1996, p. 86 et s.

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-resortissants 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, dont :

- **4 membres représentant le gouvernement :**
  - le ministre du travail et de l'emploi ;
  - 3 ministres à désigner par le gouvernement parmi les ministres de l'économie, des classes moyennes, de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, de la sécurité sociale, des transports et de la fonction publique ;
- **4 membres représentant les salariés**, à savoir les présidents des organisations syndicales représentatives sur le plan national dans les secteurs privé ou public ou leurs suppléants ;
- **4 membres représentant les employeurs**, à savoir les présidents de 4 organisations professionnelles représentatives des employeurs à désigner par le comité de liaison patronal parmi les organisations des employeurs représentant respectivement l'industrie, l'artisanat, le commerce, l'hôtellerie-restauration, les banques et les assurances ou leurs suppléants.

Les ministres ainsi que les présidents des organisations des employeurs ou leurs suppléants n'ayant pas été désignés comme membres pour une réunion du comité, pourront assister en qualité d'experts avec voix consultative à la réunion en question. Il en ira de même pour des experts appelés aux travaux.

Le comité permanent pour l'emploi a connu un nouveau rôle. En effet, en 1999, une conférence nationale rassemblant l'ensemble des partenaires sociaux et le gouvernement a été convoquée en date du 31 mai afin de discuter la mise en œuvre de la ligne directrice numéro 16 du PAN de 1998 concernant la modernisation et l'organisation du temps de travail. C'est le comité permanent de l'emploi qui a été chargé d'assurer le suivi des travaux de cette conférence nationale. Le comité permanent de l'emploi a donc quitté sa pure et spécifique mission de **surveillance** pour assurer une mission de **suivi**.

L'émergence d'une conférence nationale et l'ajout extralégal d'un rôle nouveau au comité permanent de l'emploi peuvent aussi marquer une évolution dans la conception de l'institution elle-même mais aussi dans la conception de l'ensemble du modèle luxembourgeois de dialogue social au deuxième niveau.

## **2.7. L'observatoire des relations professionnelles et de l'emploi**

Dans son discours sur l'état de la Nation du 10 mai 2000<sup>26</sup>, le premier ministre pouvait annoncer la création d'un nouvel organe tripartite actif dans le dialogue social : " Il s'agit (...) de l'Observatoire des Relations professionnelles et de l'Emploi (ORPE) dont

la création vient d'être avalisée par le Comité permanent de l'emploi. Cet ORPE, dirigé sur une base tripartite, est censé suivre l'évolution du droit collectif du travail au Luxembourg, par le biais des conventions collectives, d'une part, et la mise en œuvre des mesures retenues par les différents plans d'action nationaux en faveur de l'emploi, d'autre part". Bref, par la création de ce nouvel organe, le gouvernement entend se préoccuper des questions d'emploi de la base au sommet, que ce soit au niveau des conventions collectives particulières jusqu'au niveau des PAN, accords nationaux sur l'emploi par excellence.

Le gouvernement a précisé la composition de ce nouvel organe. Il comprendra :

- 2 représentants patronaux ;
- 2 représentants syndicaux ;
- 2 représentants du ministre du travail et de l'emploi.

Cet organe invitera aussi des experts de diverses institutions à ces travaux. On y trouvera ainsi des experts des institutions suivantes :

- l'inspection du travail et des mines (ITM) ;
- le service central de la statistique et des études économiques (STATEC) ;
- l'administration de l'emploi (ADEM) ;
- l'inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) ;
- le centre d'études de populations, de pauvreté et de politiques socio-économiques / international networks for studies in technology, environment, alternatives, development (CEPS/INSTEAD).

L'observatoire des relations professionnelles et de l'emploi ne devrait pas être un organe de négociation mais bien un instrument de **suivi** aux deux niveaux du dialogue social luxembourgeois.

Il est à noter que si cette institution fonctionne déjà, elle n'a toujours pas reçu de concrétisation par voie législative. Il est toutefois prévu de lui donner une existence juridique dans le cadre de la réforme de la loi du 12 juin 1965 sur les conventions collectives de travail. En effet, un document de travail<sup>27</sup> émanant du ministère du travail et de l'emploi prévoit cette concrétisation dans le cadre de la future nouvelle loi sur les conventions collectives.

Il est prévu que l'observatoire ait pour mission l'étude et le suivi scientifique des relations collectives de travail au Luxembourg et du rôle des relations collectives en matière d'emploi. Il est prévu aussi que, dans ce cadre, une attention particulière soit apportée aux apports des partenaires sociaux, notamment à la mise en œuvre des plans d'action en faveur de l'emploi et à la formation professionnelle continue.

Afin de concrétiser cette mission, il est prévu qu'un comité de gestion tripartite définisse l'orientation des travaux de l'observatoire, établisse son plan de travail, supervise les résultats et décide des publications à effectuer.

Enfin, il est prévu encore que l'observatoire soit désigné comme centre national pour le Luxembourg de l'observatoire européen des relations industrielles fonctionnant auprès de la fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin.

Ces projets devront naturellement se concrétiser par voie législative.

<sup>26</sup> Discours sur l'état de la Nation, 10 mai 2000.

<sup>27</sup> Proposition en vue d'un projet de loi concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'office national de conciliation, ministère du travail et de l'emploi, Luxembourg, 30 octobre 2001.



Comme on peut le constater dans le schéma de la page suivante, la couleur qui représente **la consultation** est dominante. Le modèle du dialogue social luxembourgeois est donc essentiellement basé sur **la consultation**. **La concertation** est concentrée au niveau du comité de coordination tripartite. Les institutions du modèle luxembourgeois laissent aussi place à une autre activité qui fait partie intégrante du dialogue social: **la surveillance**.

Le dialogue social luxembourgeois comporte donc huit institutions principales qui entretiennent entre elles diverses relations, essentiellement des relations de **consultation**. On peut constater que le gouvernement est la pièce centrale du jeu en ce sens que beaucoup d'institutions se rapportent à lui et vice-versa. Il est aussi une institution de transit en matière de consultation, en ce sens qu'il transmet au conseil économique et social des avis en provenance d'autres institutions.

• **Le conseil économique et social :**

- reçoit des demandes d'avis du **gouvernement** (*consultation*);
- donne d'initiative des avis au **gouvernement** (*consultation*);
- se voit transmettre par le **gouvernement** les avis divergents des **chambres professionnelles** (*consultation et transit*);
- se voit transmettre par le **gouvernement** les avis du **comité national de coordination tripartite** (*consultation et transit*).

• **Le comité de conjoncture:**

- surveille la situation économique et sociale (*surveillance*);
- délivre sur cette situation un rapport mensuel au **gouvernement** (*consultation*);
- donne des avis au **gouvernement** (*consultation*).

• **La commission nationale de l'emploi:**

- reçoit des demandes d'avis du **gouvernement** (*consultation*);
- communique de son initiative des avis et conseils au **gouvernement** (*consultation*).

• **Le comité national de coordination tripartite:**

- donne des avis au **gouvernement** (*consultation*);
- entretient le dialogue avec le **gouvernement**, les **syndicats**, les **organisations patronales** et les **chambres professionnelles** (*concertation*);
- surveille la situation économique et sociale (*surveillance*).

• **Le comité du travail féminin:**

- donne ses avis au **gouvernement** (*consultation*);
- est consulté par le **gouvernement** (*consultation*);
- formule des propositions au **gouvernement** (*consultation*).

• **Le comité permanent de l'emploi:**

- surveille l'exécution des décisions du **comité national de coordination tripartite** (*surveillance*);
- surveille la situation économique et sociale (*surveillance*);
- assurer le **suivi** des travaux de la conférence nationale du 31 mai 1999 sur la mise en œuvre de la ligne directrice numéro 16 du PAN de 1998 (mission non prévue par le cadre légal et réglementaire concernant cette institution).

28 Nous ne reprenons pas encore ici, ni dans le schéma de la page 20, l'observatoire des relations professionnelles et de l'emploi, cette institution étant en cours de concrétisation législative.



Nous présentons ci-dessous le tableau synthétique des activités se rapportant à chaque institution. Il s'agit du niveau national intersectoriel. Comme nous l'avons déjà mentionné, aux niveaux sectoriels des transports publics et de la sidérurgie, on retrouve un comité de coordination tripartite spécifique à ces secteurs, se réunissant sans règles bien établies et de façon pratiquement non institutionnalisée.

	concertation	consultation	surveillance
conseil économique et social			
comité de conjoncture			
commission nationale de l'emploi			
comité de coordination tripartite			
comité du travail féminin			
comité permanent de l'emploi			

Ce tableau confirme les articulations entre les institutions: la **consultation** prédomine dans le modèle du dialogue social luxembourgeois.

Quant aux autres activités, elles sont concentrées dans le seul comité national de coordination tripartite qui peut apparaître alors comme l'institution prédominante au niveau des résultats que produit le dialogue social luxembourgeois. Nous avons déjà relevé que cette institution connaît des développements nouveaux que ne connaissent pas toutes les autres institutions.

29 Nous ne faisons pas apparaître ici la mission de suivi confiée au comité permanent de l'emploi en 1999 mais uniquement les activités des institutions créées par des textes législatifs et réglementaires.

## 5. Conclusions

Plusieurs caractéristiques ressortent quant à la nature du modèle luxembourgeois de dialogue social au deuxième niveau.

1. Le modèle luxembourgeois est un **modèle consultatif**. Comme nous l'avons démontré, les institutions du dialogue social entretiennent entre elles, essentiellement, des activités de consultation. Les prises d'avis ont donc un rôle déterminant avant les prises de décisions. Le modèle luxembourgeois est aussi un **modèle de surveillance**. C'est sa seconde caractéristique. Le dialogue classique de concertation - consultation, s'est doublé au Luxembourg d'une surveillance de la situation économique et sociale du pays, surveillance laissée aux soins de certaines des institutions à composition tripartite créées par la loi.
2. Le dialogue social luxembourgeois au deuxième niveau est aussi un modèle en **mouvement** et en **évolution** par le rôle que connaît de nos jours le comité national de coordination tripartite et par l'émergence de la conférence nationale sur la mise en œuvre du PAN dont le suivi des travaux a été confié au comité permanent de l'emploi. L'apparition de l'observatoire des relations professionnelles et de l'emploi témoigne encore de ce mouvement évolutif.
3. On a pu constater aussi à la lecture de ces pages que le dialogue social au deuxième niveau rejoint totalement celui du premier niveau (la conclusion des conventions collectives de travail) en ce qui concerne le problème de la représentativité des organisations syndicales. En effet, chacune des institutions que nous avons vues dans ces pages fait appel aux représentants des organisations syndicales " les plus représentatives sur le plan national ".
4. L'intervention de l'Etat dans le dialogue social est **permanente et tempérée**. Le gouvernement, comme nous l'avons constaté sur le schéma est au centre du dialogue social mais l'influence de l'Etat en tant que tel est limitée en raison du caractère tripartite des institutions. L'Etat a donc une intervention permanente dans le cadre de ce modèle mais une intervention tempérée par un tripartisme très poussé.

Bref, le dialogue social luxembourgeois constitue un véritable modèle de démocratie, en ce sens que toutes les composantes du jeu social sont toujours associées et qu'ainsi, l'une ne peut décider sans l'autre. Le consensus doit toujours en ressortir. C'est également un modèle de relations industrielles qui indique que des décisions à la légère ne peuvent être prises en raison de haut degré de concertation institué entre les partenaires. C'est enfin un modèle en mouvement qui connaît aujourd'hui quelques diversifications des rôles de certaines de ses institutions.

## Bibliographie

R. SCHINTGEN et J. FABER, **Droit du Travail**, Service Information et Presse du Gouvernement, Luxembourg, 1996.

## Table des matières

<b>Introduction</b>	<b>5</b>
<b>1. Les acteurs</b>	<b>8</b>
1.1. Le gouvernement	8
1.2. Les syndicats	8
1.3. Les organisations patronales	8
1.4. Les chambres professionnelles	9
<b>2. Les institutions</b>	<b>12</b>
2.1. Le conseil économique et social	12
2.2. Le comité de conjoncture	14
2.3. La commission nationale de l'emploi	14
2.4. Le comité national de coordination tripartite	15
2.5. Le comité du travail féminin	17
2.6. Le comité permanent de l'emploi	17
2.7. L'observatoire des relations professionnelles et de l'emploi	18
<b>3. Les articulations</b>	<b>20</b>
<b>4. Synthèse</b>	<b>22</b>
<b>5. Conclusions</b>	<b>23</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>23</b>

Septembre 2002 - Differdange  
ISBN N° 2-87987-????

Centre de Ressources et de Documentation EURES LUXEMBOURG  
une collaboration ADEM-CEPS/INSTEAD  
BP 48 • L-4501 Differdange  
Tél.: ++352 58 58 55 531 • Fax : ++352 58 55 53  
e-mail : [franz.clement@ceps.lu](mailto:franz.clement@ceps.lu)  
Internet : <http://www.euresped.org/>

Avec le soutien financier de la Commission Européenne