



Frédéric Krier et Denis Scuto

## « Zesummen d'Zukunft sécheren »<sup>1</sup>

### Le rôle et l'action de l'OGBL de 1979 à 2016

387

Écrire l'histoire de l'OGBL depuis 1979, c'est écrire l'histoire d'un syndicat nouveau dans une société nouvelle, dans un environnement économique et social nouveau.

Pour répondre au défi de la tertiarisation de la société et de la diversification de l'emploi, les dirigeants du LAV et de la FEP ont à la fin des années 1970 osé s'engager dans la création d'un syndicat unitaire, censé rassembler les salariés indépendamment de leur statut (ouvriers, employés, fonctionnaires) dépasser les corporatismes sectoriels et constituer une masse critique nécessaire dans la négociation sociale.<sup>2</sup>

#### Tripartite et néo-corporatisme

En même temps, l'OGBL a contribué à façonner les contours et les contenus de cet environnement économique et social. Ses dirigeants et fondateurs, Antoine Weiss, John et Mario Castegnaro, René Hengel, Jean Regenwetter ainsi que d'autres dirigeants de la CGT ont été les promoteurs de la mise en place du dernier maillon de ce qu'on appelle le « modèle social luxembourgeois », à savoir le Comité de coordination tripartite (CCT), la Tripartite gouvernement-Patronat-syndicat, instituée par la loi du 24 décembre 1977. Rappelons que la grande manifestation organisée le 18 décembre 1976 sur initiative de la CGT, qui rassembla pour la première fois un front syndical uni (CGT, LCGB, Syprolux, FPP, CGFP, FGFC) dans la rue, servit ici de déclencheur. La première revendication du « Manifeste » des syndicats de décembre 1976 fut la convocation à court terme d'une Conférence tripartite pour définir une nouvelle politique de l'emploi.<sup>3</sup>

La Tripartite institutionalise la « Conférence » demandée par le front uni syndical entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Elle sera appelée à gérer la crise de la sidérurgie et à « accompagner la transition d'une économie basée sur la sidérurgie vers une économie fondée sur les activités tertiaires ». Dès le début la Tripartite n'est pas seulement une « Stoltripartite », une tripartite sidérurgique. Le CCT doit être consulté pour une éventuelle limitation des heures supplémentaires ou une extension du chômage partiel, après 1984 également en matière d'indexation des salaires ou d'allongement des délais de préavis de licenciement.<sup>5</sup>

Ce « modèle social luxembourgeois » constitue un modèle appelé néocorporatiste, nullement spécifique au seul Grand-Duché d'ailleurs. Il « donne un accès privilégié



THE NR 1 TRADE UNION IN LUXEMBOURG

**OGBL**

Social elections 2008

aux acteurs syndicaux et patronaux dans la définition de la politique économique en échange d'une modération dans la poursuite organisée des intérêts particuliers suivis par ces acteurs syndicaux et patronaux ».<sup>388</sup> Il est défini comme néo-corporatiste parce que, tout en associant des « corporations » comme les organisations syndicales et patronales à l'exercice du pouvoir, il permet de prendre des décisions rapidement dans un contexte de crise ou de défis économiques urgents, voire de dépasser les corporatismes sectoriels qui paralySENT souvent la prise de décision politique:

« À l'heure où la mobilisation catégorielle paraît menacer de paralyser les systèmes pluralistes, le néo-corporatisme s'annonce comme une recette curieuse, un palliatif inattendu à cet autre corporatisme, qui défraie la chronique et dresse contre des décisions politiques une majorité tourmentée de catégories, insatisfaites. Les gouvernements accablés de demandes trouveraient apparemment avantage à prendre appui sur des syndicats plus capables que les partis en crise de trer, hiérarchiser, domesti-

quer le flux des revendications.»<sup>389</sup>

Le fait que des réformes économiques et sociales importantes soient le fruit d'accords, de compromis entre gouvernement et partenaires sociaux, entérinés ensuite par le parlement sous forme de lois pose évidemment la question de la légitimité démocratique et du risque déniépétitif sur les pouvoirs exécutif et législatif. En 2005, le président de l'OGBL, Jean-Claude Reding, s'est d'ailleurs élevé contre une



Manifestation du 18 décembre 1976.  
Le carré de tête arrive sur la Place Guillaume.

Archives Tageblatt.

Couverture d'une brochure électora-  
le, élections sociales 2008.  
Archives OGBL

utilisation institutionnelle de la Tripartite comme « Schattenkabinett », fonctionnant de plus à huis clos : « La tripartite est un instrument de gestion des crises. Elle ne doit pas devenir un organisme de gestion tout court, elle ne doit surtout pas devenir un gouvernement bis. »<sup>10</sup> Lors de la manifestation du 1<sup>er</sup> mai 2005 de l'OGBL à Wiltz, Jean-Claude Reding répète que la Tripartite peut être utilisée en cas de conflits économiques et sociaux mais n'a jamais été destinée à remplacer ni le gouvernement ni le parlement.<sup>11</sup>

A partir de la fin des années 1990, la Tripartite est devenue une pièce maîtresse de la mise en place au Luxembourg d'une politique d'emploi décidée au niveau européen, à travers le plan d'action national en faveur de l'emploi (PAN). Cette évolution du néo-corporatisme a fait naître l'expression de « corporatisme compétitif » (Rhodes) vu que l'accent était mis encore davantage sur la préservation de la compétitivité économique et d'une situation concurrentielle favorable des pays de l'Union européenne au détriment de l'objectif de redistribution des richesses produites.<sup>12</sup> Le patronat met en avant la compétitivité, les syndicats insistent sur la redistribution et la réduction des inégalités ainsi que la lutte contre la précarité de l'emploi. Ces ambitions et priorités différentes mettent le système de négociation tripartite à rude épreuve. Depuis la crise de 2008, le consensus a été plus difficile à trouver et la Tripartite a souvent cédé au détriment de l'objectif de redistribution des richesses produites.

Avant de nous pencher en détail sur le rôle et l'action de l'OGBL dans les grands chantiers sociaux des années 1979 à 2016, tentons de résumer l'évolution du contexte économique et social luxembourgeois. Tout en étant conscient, comme nous l'avons

déjà relevé, que l'OGBL et les autres syndicats ont par leur action et leur influence largement contribué à faire évoluer ce contexte.

## La croissance économique de l'après-guerre a donné naissance au Luxembourg à une société nouvelle, où l'équilibre traditionnel entre les groupes sociaux est complètement bouleversé. Ces tendances s'inscrivent dans un mouvement séculaire commun aux pays industrialisés qui se soldé par une réduction de la part relative de l'agriculture puis de l'industrie et une progression de l'importance des services.

L'élosion de la place financière et européenne dans la capitale luxembourgeoise, qui remplace la sidérurgie comme moteur de l'économie, est à l'origine de la véritable explosion du secteur tertiaire à partir des années 1960. Entre 1967 et 1970, le nombre des employés et des fonctionnaires était passé de 5.500 à 45.000 personnes. En 1989, leur nombre était de 78.000 contre 66.000 ouvriers.<sup>13</sup> En 2001, le rapport est de 97.100 contre 61.600 (population résidente).<sup>14</sup>

Dans la structure de la population active, le secteur tertiaire (48,6%) dépasse en 1970 le secteur secondaire (43,9%). En 1981, le rapport est de 61,3% pour les services contre 33,7% pour l'industrie.<sup>15</sup> En 2001, le rapport est de 77,8% contre 20,4%.<sup>16</sup> En 2011, il est de 82,5% contre 16%.<sup>17</sup> La part de l'agriculture n'a cessé de baisser et tombe de 30,2% (40.766 personnes) en 1955 à 7,5% (9.641 personnes) en 1970, 1,8% en 2001 et 1,5% en 2011.

## Un nouveau syndicat pour un monde nouveau



Réunion du comité de coordination  
tripartite du 24 novembre 2003.  
Archives Tagelblatt/Martine May

Population active par secteur économique au Grand-Duché de Luxembourg (1871-2011)								
	1871	1907	1960	1970	1981	1991	2001	2011
<b>Pop. Totale</b>	197 528	249 882	314 889	339 841	364 602	384 602	439 539	512 353
<b>Pop. Active</b>	83 600	123 116	128 475	129 255	150 720	163 928	185 352	205 561
<b>Agriculture</b>	60,4%	43,2%	15%	7,5%	5%	3,5%	1,8%	1,5%
<b>Industrie</b>	20,2%	38,4%	44,1%	43,9%	33,7%	26,3%	20,4%	16%
<b>Services</b>	19,4%	18,4%	40,9%	48,6%	61,3%	70,2%	77,8%	82,5%

Source: STATIC

La petite paysannerie représente la couche sociale qui a le moins profité de la prospérité de l'après-guerre. Dans le secteur de l'artisanat et du commerce, les petits patrons apparaissent comme les autres perdants des « Trente glorieuses ». La baisse de l'emploi dans l'agriculture, le mouvement de concentration des entreprises et l'apparition de nouveaux types de magasins (libre-services, supermarchés) ont entraîné l'augmentation continue des salariés et le recul de la catégorie des indépendants, qui passe de 28% en 1960 à 13% en 1981 et 6% en 2010.<sup>18</sup> Toutefois, au sein de cette catégorie des indépendants, ceux qu'on appelle les professions libérales (médecins, architectes, avocats), ont vu leurs effectifs tripler depuis 1981.<sup>19</sup>

La tertiarisation de l'économie et de la société accompagnent au Luxembourg d'une croissance exceptionnelle au niveau européen après la fin de la crise économique (chocs pétroliers, crise de la sidérurgie) qui a caractérisé les années 1975 à 1985.

Le marché de travail a donc été complètement transformé, des années 60 où 79% des salariés étaient des ressortissants luxembourgeois, 13% des résidents étrangers et 3% des frontaliers à aujourd'hui où la part des frontaliers français, belges et allemands s'élève désormais à 44% de l'emploi total, celle des ressortissants luxembourgeois à 29% et celle des résidents étrangers à 27%.

Citons Paul Zahlen: « Le taux de croissance du PIB était de quelque 4% en moyenne annuelle de 1960 à 1974. Mais, contrairement à ce qui se passe dans la plupart des autres pays européens, ces « Trente Glorieuses » furent suivies au Luxembourg, après les années de crise 1975-1985, par ce qu'on peut appeler les « Vingt Splendides ». Du milieu des années 1980 à 2007, la croissance annuelle moyenne atteint 5,3% au Grand-Duché, soit plus du double de l'UE-15 (2,3%). La crise économique récente se reflète dans une croissance qui est nulle en moyenne annuelle de 2008 à 2011.<sup>20</sup> Encore négatif en 2012 (-0,8%), ce taux de croissance est reparti et dépasse 4% depuis 2013.<sup>21</sup>

Cette croissance est flanquée d'une augmentation tout aussi exceptionnelle et continue de l'emploi après 1965. L'emploi total (actifs résidents et frontaliers) a triplé entre 1960 et 2016, passant de 1 327 500 personnes en 1960 à 1 523 000 en 1985 et 405 600 en 2015.<sup>22</sup> L'envol après 1985 a été rendu possible grâce avant tout à l'apport en main d'œuvre des travailleurs frontaliers et des immigrants. De 16 500 en 1985, le nombre des frontaliers est passé progressivement à 174 000 en 2015. En regardant de près, les recensements de la population, la population active résidente étrangère passe de 20 000 personnes en 1960 à 45 000 en 1981, à 82 000 personnes en 2001 et à 105 000 en 2011. La hausse de l'emploi des femmes concourt aussi à la progression de l'emploi, surtout depuis les années 2000. Le taux d'emploi des femmes (résidentes) est passé de 38,5% en 1983 à 53,8% en 2000 et 64,9% en 2014.<sup>23</sup>

Le marché de travail a donc été complètement transformé, des années 60 où 75% des salariés étaient des ressortissants luxembourgeois, 18% des résidents étrangers et 3% des frontaliers à aujourd'hui où la part des frontaliers français, belges et allemands s'élève désormais à 44% de l'emploi total, celle des ressortissants luxembourgeois à 29% et celle des résidents étrangers à 27%.

La population du pays a de son côté presque doublé de 1961 (314 900 personnes) à 2016 (575 249 personnes). Comme pour les taux de croissance, le Grand-Duché a connu une immigration plus importante que dans les autres pays européens. Le nombre destrangers résidant au Luxembourg était de 41 500 (13% de la pop.) en 1961, il atteint en 2016 269 175 personnes (47% de la pop.). Les Portugais ont pris le relais des Allemands et des Italiens, groupes nationaux d'immigrants dominants de 1900 à 1970, et sont aujourd'hui les plus nombreux avec 93 100 résidents, suivis des Français (41 700), des Italiens (20 300) et des Belges (19 400) et des Allemands (12 800). L'immigration s'est également diversifiée, même si 85% des étrangers résidents au Grand-Duché restent des citoyens de l'Union européenne.

L'immigration s'est tertiarisée: la part d'employés chez les actifs étrangers a augmenté considérablement de 23% en 1970 (contre 72% d'ouvriers), pour passer à 43% en 2001 (contre 49% d'ouvriers).<sup>24</sup> Cette révolution tertiaire s'accompagne au Grand-Duché d'un phénomène déjà connu à l'époque de la révolution industrielle : celui d'une immigration double, qui ressort du recensement de 2001. En bas de l'échelle sociale, on trouve l'immigration ouvrière: en 2001, 81% des Portugais étaient des ouvriers (bâtiment) et des ouvrières (nettoyage, services domestiques), 41,2% des Italiens étaient des ouvriers (industrie, bâtiment, restauration) contre 30% chez les Luxembourgeois.<sup>25</sup> Tout en haut de l'échelle sociale, on trouve d'une part les 6 000 fonctionnaires internationaux étrangers des différentes nationalités de l'Union européenne et d'autre part les 5 000 dirigeants étrangers du secteur financier.<sup>26</sup> Entre ces deux niveaux se situent dans le secteur tertiaire les résidents et les frontaliers belges, français et allemands. De 1991 à 2011, le nombre d'employés privés étrangers a aug-

Citons Paul Zahlen: « Le taux de croissance du PIB était de quelque 4% en moyenne annuelle de 1960 à 1974. Mais, contrairement à ce qui se passe dans la plupart des autres pays européens, ces « Trente Glorieuses » furent suivies au Luxembourg, après les années de crise 1975-1985, par ce qu'on peut appeler les « Vingt Splendides ».

menté de près de 66%.<sup>27</sup> Parmi les personnes hautement qualifiées, on ne recensait en 2011 que 1,8% des Portugais, 12,6% des Italiens, mais 36,3% des Belges, 29,2% des Allemands et 27,5% des Français.<sup>28</sup>

La révolution tertiaire a également complètement transformé le statut professionnel des résidents luxembourgeois. Si 45% des actifs luxembourgeois étaient ouvriers en 1970, cette part est tombée à 38% en 1981 et à 30% en 2001.<sup>29</sup> En 2010, en comparant nationalité et statut professionnel, la plus petite proportion de cols bleus sur le marché du travail est représentée par les Luxembourgeois avec 22% de cols bleus parmi les actifs luxembourgeois et donc également la plus haute proportion de cols blancs (78%).<sup>30</sup> En 2001, près de 40% des actifs luxembourgeois travaillaient dans les secteurs dits « protégés », dans la fonction publique ou des secteurs para-publics: gaz et de chaleur, transports ferroviaires, Postes et Télécommunications, secteur social conventionné par l'Etat.<sup>31</sup>

Si la croissance du PIB et de l'emploi pendant les « Vingt Splendides » et les structures de négociation sociale ont permis une augmentation considérable du revenu des ménages pendant ces années 1985 à 2005, plaçant le Luxembourg au premier rang du revenu disponible médian dans l'Union européenne, la pauvreté a elle aussi progressé et les inégalités se sont accrues.<sup>32</sup> Si ces inégalités ont pu être atténuées, ce n'est que grâce aux mécanismes des transferts sociaux (pensions et prestations familiales) en faveur des ménages modestes et des personnes âgées. De plus, depuis 2005, le revenu réel des ménages ne progresse plus.

L'évolution des revenus varie fortement selon le secteur d'activité, le statut professionnel, le sexe, la nationalité et le niveau de qualification. De 1980 à 2001, les salaires réels des employés d'industrie ont p. ex. augmenté de 10% seulement, alors que

une étude sur la distribution des salaires au Luxembourg de 1995 à 2006, il existe des écarts salariaux entre hommes et femmes, entre nationaux et étrangers, entre résidents et frontaliers. En 2006, le salaire annuel brut moyen médian est dénivron 16% inférieur pour les femmes, 17% pour les frontaliers.<sup>33</sup> Les salaires moyens et médians les plus élevés sont payés, dans le privé, dans le secteur financier, les moins élevés dans le secteur de l'Horeca.<sup>34</sup> Si les salaires nominaux et réels ont fortement progressé entre 1995 et 2006, ce sont les travailleurs à salaires élevés qui en ont profité le plus.<sup>35</sup>

En 2010, on retrouve les mêmes différences de salaires entre les différentes branches d'activité.<sup>36</sup> Le salaire annuel médian est de 42 467 euros. Le salaire le plus élevé est perçu dans l'enseignement avec 76 898, suivi des secteurs des activités financières et assurance avec 65 669 euros et de l'administration publique avec 61 829 euros, contre un salaire de 44 884 euros dans les secteurs de la santé et de l'action sociale et de 26 234 euros dans l'hébergement et la restauration. En prenant en compte les salaires selon l'occupation, les directeurs, cadres de direction et gérants ont un salaire médian (100 860 euros par an) quatre fois supérieur à celui des employés non qualifiés (24 939 euros).<sup>37</sup> En considérant la nationalité, les travailleurs de nationalité luxembourgeoise ont le salaire médian le plus élevé avec 54 875 euros, suivis des travailleurs belges (46 358 euros), allemands (40 264 euros), français (39 038 euros) alors qu'en bas de l'échelle on trouve des ressortissants des pays tiers (35 003 euros) et les travailleurs portugais (30 273 euros).

de l'augmentation du revenu des ménages sur la longue durée et l'accroissement parallèle des inégalités: « En termes réels, le niveau des ménages s'est accru de 21% entre 1996 et 2014, et il progresse depuis 2013 (après un recul entre 2008 et 2012, D. S.). Concernant les inégalités de revenu, les chiffres du coefficient de Gini font état d'une augmentation des inégalités entre 1996 et 2014. La situation s'est également détériorée en ce qui concerne le taux de pauvreté, avec une augmentation de 5,4 points de pourcentage entre le milieu des années 1990 et aujourd'hui. »<sup>39</sup>

Voilà donc le cadre économique et social dans lequel il faut replacer le rôle et l'action de l'OGBL de 1979 à 2016, que cet article tente de décliner en étudiant de près plusieurs champs: sécurité sociale, politique salariale, droit du travail, cogestion, politique de négociation tarifaire.<sup>40</sup>

## Sécurité sociale

La défense et le développement du système public de la sécurité sociale constituent des terrains centraux de l'action de l'OGBL depuis sa création. Dans l'« Accord en vue de la création de la confédération syndicale indépendante OGB-L » doctobre 1978, la nouvelle confédération se prononce en faveur d'une « politique sociale planifiée » qui garantit « à chacun, sans distinction de sexe et de nationalité, un niveau de vie décemment dans toutes les situations de la vie ainsi que de lui offrir des possibilités de développement accrues ».<sup>41</sup>

Plusieurs des batailles syndicales les plus importantes ont été en lien direct avec cet objectif. Rappelons dans ce contexte que l'OGBL a participé directement à la gestion des institutions de la sécurité sociale (assurance maladie, assurance-pension, assurance-accident<sup>42</sup>) par ses représentants élus au sein des différentes caisses de maladie et caisses de pension des ouvriers, des employées privés, des fonctionnaires et employés de l'Etat et des communes. Tous les cinq ans, l'OGBL a présenté des listes (pour le secteur public, au départ ensemble avec les autres syndicats CGT) pour les six caisses de maladie, ainsi qu'en 1981 et 1985 pour la Caisse de pension des employés privés.<sup>43</sup>

Avec l'introduction du statut unique en 2008, les différentes caisses de maladie et caisses de pension fusionnent pour former respectivement la Caisse nationale de Santé (CNS) et la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP). Les représentants syndicaux à ces nouvelles caisses unitaires ne sont plus élus, mais nommés via la Chambre des Salariés, en proportion à leur résultat lors de l'élection de la Chambre professionnelle.

L'unification des différents régimes et caisses répondait d'ailleurs à des efforts de longue date de l'OGBL, qui avait déjà obtenu plusieurs succès en vue d'une harmonisation des différents régimes de l'assurance maladie (à la suite de l'introduction de la communauté de risques entre les différentes caisses en 1978). Ainsi par exemple, la prise en charge du séjour hospitalier a été unifiée par la loi du 27 juin 1983 pour les différentes caisses de maladie, et le règlement grand-ducal du 19 juin 1988 introduisait la prise en charge des prestations en espèces par l'employeur pendant les trois premiers mois de maladie pour les ouvriers, en vue d'adapter les dispositions à la situation des employés privés. Une revendication de longue date de l'OGBL, la généralisation du « tiers payant » n'a pas été mise en œuvre malgré quelques tentatives (projet-pilote dans trois pharmacies à partir de septembre 1989 introduction du tiers

pavant social pour les personnes à revenu modeste à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013...).

Dès les années 1980, l'OGBL s'est opposé de manière conséquente à toute tentative d'équilibrer les finances de l'assurance maladie par des diminutions des prestations et a toujours mis en avant sa préférence d'une augmentation des cotisations en cas de besoin. Il s'est cependant opposé à la tentative du gouvernement CSV-DP de combiner une augmentation des cotisations de 0,3% à une diminution des prestations en 1982 ; projet qui a été retiré suite à l'opposition syndicale. Les employeurs et les syndicats étaient alors chargés de trouver des pistes communes pour un rééquilibrage des finances de l'assurance-maladie, efforts qui ont effectivement abouti à un compromis en novembre 1982, qui prévoyait différentes mesures pour réduire le déficit des caisses sur un espace de quatre ans. Malgré l'accord entre le patronat et les syndicats, le gouvernement na mit en œuvre qu'une partie des mesures proposées, qui ont d'ailleurs provoqué à l'époque une vaste campagne de l'Association des médecins et médecins-dentistes pour une augmentation de leurs honoraires<sup>44</sup>.

l'OGBL défendait également l'autonomie de gestion des caisses de maladie par rapport au gouvernement. Il s'est ainsi opposé au fait que le contrôleur médical national, instauré par la loi du 16 avril 1979, ne prévoit aucune codécision des syndicats. De même, il a refusé la création d'une commission interministérielle par la loi du 27 juin 1983, qui devait avisier toutes les décisions financières des caisses de maladie, comme intervention politique inacceptable, mettant en cause l'autonomie de décision

Entrevue du Bureau exécutif de l'OGBL avec le ministre de la Sécurité sociale Benny Berg, ca. 1985.  
Archives OGBL





Manifestation du 15 avril 1984.  
Intervention de John Castegnaro.  
Archives OGBL



Manifestation du 15 avril 1984. Pan-  
carte du Lérebuerger Rentner- an-  
niedelverband.  
Archives OGBL

sion des partenaires sociaux, l'OGBL défend à cette époque au contraire le principe de l'autogestion des assurances sociales<sup>15</sup>.

Un des dossiers les plus litigieux concernait l'assurance pension. Déjà au moment de la création de l'OGBL, ce dossier figurait, à côté de la crise de la sidérurgie, parmi les priorités de la nouvelle confédération. Un avant-projet d'une réforme globale des pensions présenté par le ministre socialiste Benny Berg, ancien président du LAV, qui prévoyait entre autres un régime unique, l'extension aux personnes qui n'exercent pas de profession, la pension de retraite prémature à 60 ans (mais avec réduction de la pension), l'introduction du principe de « splitting » en cas de divorce et l'introduction d'une pension pour incapacité de travail avec des mesures obligatoires de réhabilitation, avait été globalement refusé par le LAV en automne 1978, qui estimait notamment que le « système de splitting (...) mène à de graves injustices sociales »<sup>16</sup> et s'opposait au fait que l'ajustement périodique des pensions à l'évolution des salaires n'était pas inscrit dans l'avant-projet de loi. L'ajustement ainsi que le droit prématré à la pension à partir de 60 ans (objectif réalisé avec la loi du 25 février 1980) figurent d'ailleurs parmi les revendications centrales lors de la toute première réunion du Comité national de l'OGBL, le 22 janvier 1979<sup>17</sup>. l'OGBL s'opposera d'ailleurs à toute manipulation du principe de l'ajustement, notamment en 1980 lorsque le gouvernement décide de retarder le versement de l'ajustement de trois mois (au 1<sup>er</sup> avril au lieu du 1<sup>er</sup> janvier 1981); l'OGBL organisera pas moins de neuf réunions de protestation contre ce « vol aux pensionnés »<sup>18</sup>.

En 1982, l'OGBL obtient le versement d'une « prime de noël » pour les pensionnés pour compenser partiellement les pertes dues au non-versement d'une tranche

indiciaire (règlement grand-ducal du 8 octobre 1982), puis, l'année suivante, l'introduction d'une allocation de chauffage versée par le Fonds national de solidarité (règlement grand-ducal du 18 février 1983).

Entretemps, le gouvernement CSV-DP avait présenté un nouveau projet de réforme du régime de pension, qui reprenait en partie des propositions de l'avant-projet de Benny Berg de 1978. Suite à l'opposition massive de l'OGBL, ce projet échoue également, et la loi du 23 mai 1984 se limite en fin de compte au seul volet du financement de l'assurance-pension, en introduisant un système de financement unique et une communauté de risques généralisée entre les quatre caisses de pension. Ce qui provoque cependant l'ire du syndicat, est surtout le fait que le gouvernement décide d'amputer 28 milliards de créances de l'Etat envers les caisses de pension par la même loi. l'OGBL parle de « Renteklaau » (vol des pensions) et organise une grande manifestation de protestation le 15 avril 1984 à la place d'Armes à Luxembourg pour demander le retrait du projet. Par la suite, la confédération revendique une augmentation substantielle des pensions de 10%. Après plusieurs interventions auprès du ministre de la Sécurité sociale, une augmentation globale de 7% est finalement mise en œuvre au 1<sup>er</sup> juillet 1987.

La même année, le gouvernement réalise finalement la réforme des pensions discutée depuis si longtemps sous forme de la loi du 27 juillet 1987, qui, tout en maintenant quatre caisses distinctes, crée un régime contributif unique d'assurance pension et introduit la reconnaissance des années d'éducation des enfants pour la retraite (« baby years »).

396

397

L'OGBL reste cependant sur sa faim et continue de mobiliser au cours de l'année 1988 pour une 2<sup>e</sup> réforme globale, qui crée notamment des droits et devoirs égaux pour tous les assurés du secteur privé et du secteur public. Dans ce contexte a lieu une manifestation des pensionnés le 8 juin 1988.

Vu l'absence de réalisations concrètes dans ce contexte, malgré la poursuite de discussions avec le gouvernement, et dans un contexte de boom économique et de surplus au niveau des finances publiques, le Comité national de l'OGBL décide le 24 avril de mobiliser pour une grève générale, qui aurait lieu à la date symbolique du 9 octobre 1990. Cette décision est également mise en avant lors du discours du Premier ministre John Castegnaro. La « Rentengerechtigkeit » (justice au niveau des pensions) est la revendication centrale en vue de la mobilisation pour la grève générale, mais la campagne porte également sur d'autres sujets, dont le problème du logement, l'équité fiscale, les investissements dans le domaine de la santé, l'harmonisation des statuts professionnels, la réduction du temps de travail avec l'objectif de la semaine de 35 heures...

**En réaction à la vaste campagne de mobilisation de l'OGBL, le gouvernement CSV-LSAP finit par céder et annonce le 20 septembre 1990 de prévoir plusieurs améliorations au niveau de l'assurance pension, entre autres :**

- l'augmentation des pensions dans le secteur privé de 10% au 1<sup>er</sup> janvier 1991;
- l'intégration définitive de l'augmentation de 7% versée en 1987 comme amélioration structurelle;
- l'introduction d'une pension minimale garantie;
- la possibilité de partir en retraite à 57 ans après 40 années cotisables<sup>49</sup>.

Au vu de ce résultat, le Comité national décide d'annuler la grève générale le 24 septembre 1990.

Cette campagne victorieuse fournit le modèle pour deux autres campagnes de mobilisation de l'époque Castegnaro, qui porteront également principalement sur des sujets liés à la sécurité sociale.

Ainsi, le 3 février 1992, le Comité national décide une nouvelle fois l'organisation d'une grève générale pour la date du 24 avril 1992 et la construction d'un large front unitaire avec les autres syndicats pour bloquer le projet de réforme de l'assurance-maladie du gouvernement. Ce projet prévoyait notamment l'instauration d'un plafond individuel aux honoraires des médecins de 20% et aux coûts des médicaments de 60%, ainsi qu'une diminution de l'autonomie de gestion des caisses de maladie<sup>50</sup>. L'OGBL considère ce projet du gouvernement juncker comme une attaque frontale contre l'assurance-maladie et comme un pas majeur vers un système de santé à deux vitesses, qui profiterait surtout aux assurances complémentaires privées.

De nouveau, face à la mobilisation de l'OGBL (appuyée cette fois-ci non seulement par le ICGB, mais également par plusieurs fédérations patronales et par l'AM-MD), le gouvernement céde et retire les points principaux de sa réforme (notamment le plafond de 40% et les participations individuelles). Il accorde la prise en charge des déficits des caisses de maladie par le budget de l'Etat et annonce l'introduction d'une « quadripartite » (idée lancée par l'OGBL en automne 1991), qui regroupe des repré-

sentants du gouvernement, des syndicats, des employeurs et des prestataires de santé. Cet organisme se réunit deux fois par an depuis 1993.

La 3<sup>e</sup> campagne en vue d'une grève générale est déclenchée le 21 novembre 2000, cette fois-ci sans annoncer une date concrète et alors que l'OGBL était déjà entré dans une campagne de mobilisation pour une redistribution plus équitable des richesses depuis plusieurs mois. De nouveau, les améliorations au niveau de la sécurité sociale figuraient au centre du catalogue des revendications de l'OGBL, à côté de l'augmentation du salaire social minimum, du refus d'une politique tarifaire modérée et de réductions de la charge fiscale sur les petits et moyens revenus).

Actions OG&L

398

399



Le gouvernement CSV-DP réagit en mettant en place le dit « Rentendësch », une table ronde de tous les partis concernés sur les réformes à envisager au niveau du régime des pensions. A la fin des travaux, en juillet 2001, le périodique de l'OGBL, l'Aktuell, titre : « On a gagné »<sup>51</sup>.

**Les résultats du « Rentendësch » ont effectivement été une victoire sur toute la ligne pour l'OGBL, qui obtient des résultats considérables :**

- augmentation de 12% des taux de majoration forfaitaires ;
- augmentation de 4% des taux de majoration liés aux cotisations ;
- augmentation des pensions minimum de 5% ;
- augmentation des pensions de survie de 29% ;
- introduction d'une prime de fin d'année de 12,9 € par année d'assurance ;
- extension de la prise en compte des « baby years » ;
- introduction d'un forfait d'éducation.

400



4/2/2

Face à ce succès sur le front des pensions, l'OGBL annule logiquement une nouvelle fois la greve générale annoncée, même sans avoir obtenu satisfaction par rapport aux autres éléments du catalogue de revendications.

—

Les succès obtenus sur le front des pensions des années 1980 et 1990 se répercutent directement sur l'accroissement du niveau de vie des ménages des personnes âgées comme le souligne une

étude tétraprotive de 1999: « Les pensions (elles) pas seulement ceux des retraités du secteur public) sont relativement élevées au Luxembourg. D'ailleurs, dans la statistique sur la pauvreté, les ménages des retraités luxembourgeois ne comptent, contrairement à ce qu'on observe dans les autres pays, qu'une faible proportion de ménages démunis. »<sup>52</sup>

Entretemps, la sécurité sociale luxembourgeoise avait pour ainsi dire été complétée par

l'introduction de l'assurance dépendance par la loi du 19 juin 1998. L'OGBL est intervenu lors

des préparatifs de la nouvelle assurance pour empêcher notamment l'instauration d'un classement de personnes dépendantes dans un système

à trois classes prévu dans le projet initial. L'assurance dépendance mise en œuvre se base enfin de compte sur l'évaluation des besoins de chaque personne dépendante prise individuellement.

L'OGBL a également obtenu l'exportabilité des prestations en espèces de l'assurance-dépendance pour éviter des discriminations à légard des assurés immigrés ou frontaliers, et obtenu l'introduction d'un montant non cotisable sur les petits revenus.

Dans les années 2000, et à fortiori à la suite de la crise économique et financière de 2008, la défense du modèle luxembourgeois de la sécurité sociale est devenue plus difficile, dans un contexte d'un assaut continu des organisations patronales. A maintes reprises, différentes institutions européennes et internationales, influencées par l'idéologie néolibérale, mais également les lobbyistes des assurances privées mettent en question le caractère public du système et ses modalités de financement, en mettant en avant la prétenue absence de soutenabilité à long terme (en se basant sur des projections questionnables jusqu'à des horizons très lointains, 2060 par exemple) des assurances sociales et en premier lieu de l'assurance pension. En vue de prouver le recours à l'épargne privée et à des assurances complémentaires privées, le système par répartition est présenté comme un « système ponzi », ceci pour mieux vendre des systèmes par capitalisation.

Le régime luxembourgeois de l'assurance pension a fait un premier pas dans la direction de la capitalisation du « Fonds de compensation » (FDC) par la loi du 6 mai 2004. Ce fonds a comme objectif d'investir les réserves du système sur les marchés

financiers, afin de générer des revenus additionnels. Grâce à ce mécanisme, la réserve du régime de pension a atteint le montant de 16,54 milliards d'euros au 31 décembre 2015.<sup>53</sup> Suite à l'intervention de l'OGBL, le FDC a adopté un règlement de 2009 qui l'autorise à accorder des prêts hypothécaires aux salariés de droit privé. L'OGBL a également insisté sur la nécessité de respecter des critères éthiques au niveau de la politique d'investissement et d'exclure l'industrie de l'armement, l'énergie nucléaire ou des entreprises, qui ne respectent pas les normes ou conventions ratifiées par le Luxembourg. Cette politique d'investissement responsable a été mise en place progressivement à partir de 2011.

—

Malgré la forte croissance des réserves du régime de pension et une situation financière relativement saine de l'assurance-maladie, les assurances sociales ont été exposées à de nouvelles tentatives de démantèlement à partir de 2010, dans le cadre général de la politique d'austérité du gouvernement CSV-ISAP. Ainsi, au niveau de l'assurance-maladie, le ministre de la Sécurité sociale Mars Di Bartolomeo a mis en œuvre en 2011 un paquet d'économies de 100 millions d'euros au niveau de l'assurance-maladie, qui se composait d'une part d'une augmentation des cotisations de 15%, d'autre part sur des augmentations des participations individuelles des assurés pour différentes prestations (soins médicaux, frais journaliers de séjour hospitalier, cures, indemnités funéraires...). Malgré l'opposition de l'OGBL, et malgré le fait que la CNS, qui avait connu un déficit en 2010, était de nouveau excéditaire en 2011, 2012 et 2013, ces mesures sont restées d'application, à l'exception de la participation journalière de 2,50 euros en cas de passage en polyclinique, qui fut abolie après quelques mois.

Une défaite encore plus grave pour les syndicats fut la réforme de l'assurance pension, déposée en janvier 2012 et entrée en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013. Le projet du gouvernement prévoyait un changement de la formule du calcul de la

Entrevue de l'OGBL avec le ministre de la Sécurité sociale Mars Di Bartolomeo, 19 octobre 2009.  
Archives OGBL

4/2/1



pension, qui imposait aux assurés de travailler trois ans plus longtemps pour obtenir une pension de même niveau que dans le système actuel ainsi qu'une réduction progressive de l'ajustement des pensions, ainsi que la liquidation de la prime de fin d'année, alors que les cotisations des employeurs étaient gelées au même niveau. Malgré une vaste campagne de mobilisation tout au long de l'année 2012 et deux grandes manifestations intersyndicales le 19 mars et le 16 octobre, le front syndical, d'ailleurs affaibli par l'action du LCGB, qui organisait une manifestation parallèle en salle à la manifestation intersyndicale du 16 octobre, n'a pas pu empêcher l'adoption de la réforme dans ses grandes lignes, quoique quelques éléments aient pu être allégés et convenu que la politique salariale devrait être de nature à favoriser les investissements créateurs d'emploi, ce qui nécessiterait des accords salariaux placés sous le signe de la modération et prévoyant des augmentations d'un niveau inférieur à la croissance de la productivité.<sup>54</sup>

402

« Les partenaires avaient convenu que la politique salariale devrait être de nature à favoriser les investissements créateurs d'emploi, ce qui nécessiterait des accords

salariaux placés sous le signe de la modération et prévoyant des augmentations d'un niveau inférieur à la croissance de la productivité. »  
Depuis la crise des années 1970 et malgré la reprise de la croissance au Grand-Duché à partir de la deuxième moitié des années 1980, croissance pratiquement continue jusqu'à la crise de 2008, les syndicats ont accepté, dans le cadre du modèle « néocorporatiste » luxembourgeois, une politique de modération salariale qui lorsqu'on compare la Sarre, et la Lorraine et le Luxembourg, a permis « d'améliorer la situation concurrentielle et la compétitivité du pays par rapport aux principaux partenaires commerciaux (Allemagne, Belgique, France) ».<sup>55</sup> Cette politique de modération salariale est d'abord l'implication puis inscrite explicitement comme engagement dans l'accord tripartite dans les avis de la Tripartite de 1994 et 1995 : « Les partenaires avaient convenu que la politique salariale devrait être de nature à favoriser les investissements créateurs d'emploi, ce qui nécessiterait des accords salariaux placés sous le signe de la modération et prévoyant des augmentations d'un niveau inférieur à la croissance de la productivité. »<sup>56</sup>

Au début des années 1970, la croissance des salaires réels dépassait encore la croissance de la productivité au début que la tendance ne s'inverse à partir de 1978. Cette augmentation de salaires au début des années 1970 était d'autant plus directement liée au succès de la manifestation du LAV du 9 octobre 1973 qui revendiquait justement une participation aux fruits de la croissance. D'après Feddy Adam et Paul Zahnen, elle permettait aussi de combler un retard pris au Luxembourg dans la répartition des revenus au profit des salariés, en comparaison aux autres pays européens dans les années 1960-1973.<sup>57</sup>

Tout en étant obligé de tenir compte, à l'instar des syndicats au niveau européen, de l'impact de facteurs comme la productivité, la coût du travail dans un environnement économique de plus en plus construit sur le modèle néolibéral, marqué par la dérégulation et les délocalisations, l'OGBL a dès sa création œuvré en faveur d'une politique salariale solidaire et a refusé de se laisser cantonner dans une

position purement défensive. Une stratégie revendicative caractérise ses démarches dans des domaines très divers; lutte contre les manipulations de l'indexation des salaires, pour la hausse du salaire social minimum, pour une politique fiscale équitable et le renforcement au lieu du démantèlement du système de sécurité sociale (transferts aux ménages).

L'engagement de l'OGBL sur ces différents fronts ressemble souvent aux travaux de Sisyphe. Les succès obtenus après des campagnes de mobilisation répétées sont considérables, mais ne sont pas en mesure de renverser la tendance de fond européenne en matière de distribution ou répartition de revenus: « Depuis les années 1980, dans la quasi-totalité des pays européens, les augmentations de salaires ont toujours été à la traîne par rapport aux gains de productivité, ce qui a provoqué un recul constant de la part relative des salariés dans la richesse nationale et une redistribution massive au profit des revenus du capital et au détriment des revenus du travail. On a assisté simultanément à un renversement de la tendance précédente : l'éventail des salaires qui s'était resserré autour à nouveau et les inégalités de salaires entre les différentes catégories de travailleurs sont de plus en plus criantes, même si la situation est loin d'être la même dans tous les pays européens. »<sup>58</sup>

Ainsi, les multiples campagnes pour une hausse du salaire social minimum, indexé à l'évolution du coût de la vie depuis 1951, ont permis d'une part de faire passer celui-ci de 475 euros par mois en 1980 à 1.206 en 2000 et 1.923 en 2015, un niveau qui dépasse celui des autres pays européens. D'autre part, la proportion de salariés touchant le salaire social minimum a augmenté fortement à partir des années 1990, passant de 11% dans les années 1990 à 16,5% en 2014. Enfin, le Luxembourg est aujourd'hui le pays européen où le salaire social minimum se rapproche le plus du seuil de risque de pauvreté.<sup>59</sup>

Le même engagement a caractérisé l'OGBL dans le domaine d'une politique fiscale socialement juste et équitable. Dans son projet de programme de 1984<sup>60</sup> comme dans ses douze revendications principales pour une réforme fiscale en 1986,<sup>61</sup> l'OGBL part des mêmes principes directeurs: critères sociaux équitables, redistribution au profit des petits et moyens revenus, adaptation de la grille d'impôts à l'évolution du coût de la vie, pas d'augmentation des impôts indirects, progressivité de l'impôt... La réurrence des mêmes revendications au fil des décennies souligne que si certaines avancées ont pu être obtenues (réductions d'impôts directs, importance des transferts sociaux - pensions, prestations familiales... - pour réduire les inégalités de revenu), d'autres problèmes restent d'actualité (« Mittelstandsbuckel », non-adaptation des barèmes à l'inflation, différences de traitement selon leur source travail ou capital). L'engagement de l'OGBL en matière de politique salariale sera décrit ici plus en détail le domaine de la lutte contre les remises en cause de l'indexation des salaires au Grand-Duché de Luxembourg.

L'indexation des salaires, destinée à préserver le pouvoir d'achat des salariés et à garantir face au renchérissement de la vie une revalorisation de revenus à tous les salariés, est une des conquêtes sociales les plus importantes du 20e siècle. Importante et rare. Au sein de l'Union européenne, seuls le Grand-Duché, la Belgique et la Chypre disposent d'un mécanisme d'adaptation des salaires à l'inflation.

C'est après la Première Guerre mondiale, en 1921, dans un contexte de forte inflation, que le premier système déchêne mobile est introduit au Luxembourg, en faveur des agents de chemins de fer et des fonctionnaires de l'Etat.<sup>62</sup> Le premier contrat collectif a prévu l'indexation des salaires est celui des typographes en 1923. En 1927,

403

« Depuis les années 1980, dans la quasi-totalité des pays européens, les augmentations de salaires ont toujours été à la traîne par rapport aux gains de productivité, ce qui a provoqué un recul constant de la part relative des salariés dans la richesse nationale et une redistribution massive au profit des revenus du capital et au détriment des revenus du travail. On a assisté simultanément à un renversement de la tendance précédente : l'éventail des salariés dans la richesse nationale et une redistribution massive au profit des revenus du capital et au détriment des revenus du travail. On a assisté simultanément à un renversement de la tendance précédente : l'éventail des salariés qui s'était resserré autour à nouveau et les inégalités de salaires entre les différentes catégories de travailleurs sont de plus en plus criantes, même si la situation est loin d'être la même dans tous les pays européens. »

403

4/24

elle est appliquée au personnel des communes. En 1936-1937, cette avancée sociale est inscrite dans les conventions collectives de l'industrie sidérurgique. Le salaire minimum, introduit en 1944, est adapté automatiquement au coût de la vie à partir de 1951. La loi du 12 juin 1965 prévoit l'insertion de l'échelle mobile dans chaque convention collective. En 1975, l'échelle mobile est finalement généralisée pour tous les salaires, traitements, pensions et indemnités d'apprentissage du secteur privé et public.

Or, dès sa création, l'OGBL doit lutter pour parer aux attaques contre l'indexation des salaires. Au cours des discussions sur la prolongation de la loi du 24 décembre 1977, qui avait institué le Comité de coordination tripartite, discussions qui eurent lieu en automne 1979, l'OGBL se prononça contre les possibilités de modification du mécanisme de l'échelle mobile prévues à l'article 21.<sup>65</sup> Sans succès. La nouvelle loi du 5 mars 1980, qui supprime également le droit de vélo des partenaires sociaux,<sup>66</sup> prévoit qu'en cas d'aggravation de la situation économique et sociale les modalités d'application de l'échelle mobile peuvent être temporairement adaptées et le nombre et les effets des tranches indiciaires limités.<sup>67</sup> La loi du 1<sup>er</sup> juillet 1981 supprime la tranche d'avance d'1,5%, introduite en 1972 pour compenser le retard de l'adaptation des revenus par rapport à l'évolution des prix. En plus, l'adaptation des rémunérations est décalée d'un mois. A la suite de la dévaluation du franc belgo-luxembourgeois de 8,5% (21 février 1982), le gouvernement annonce au Comité de coordination tripartite son intention de procéder à d'ultérieures adaptations de l'index. Pour protester contre ces « Indexmanipulationen », l'OGBL, la FNCTTTEL, le LCGB et le NHV appellent à une manifestation de masse à Luxembourg pour le 27 mars (plus de 30 000 participants) et à une grève générale davertissement pour le 5 avril 1982, jour du vote de la loi à la Chambre des Députés, grève qui sera suivie par environ 80 000 salariés.

Par la loi du 8 avril 1982, l'index est suspendu avec effet au 1<sup>er</sup> avril 1982. Deux tranches indiciaires de 2,5% furent fixées discrétionnairement à septembre et décembre 1982.<sup>68</sup> Des allocations spéciales étaient allouées pour les familles à bas revenus. Les lois du 24 décembre 1982 et du 1<sup>er</sup> juillet 1983 procéderont de la même façon pour les années 1983 (trois tranches) et 1984 (une tranche). Dans cette période de forte inflation, il en résulte une baisse du pouvoir d'achat des salariés de 1980 à 1984.<sup>69</sup>

La mobilisation syndicale contre le gouvernement CSV-PP eut des incidences sur le plan électoral aux législatives de 1984, avec une forte poussée du parti ouvrier socialiste et la mise en place du gouvernement CSV-ISAP Santer-Poos. Les lois du 24 décembre 1984 et du 30 juin 1986 rétablissent le système d'indexation automatique des salaires et traitements. L'OGBL demande en plus une politique de contrôle des prix.<sup>70</sup>

Après une accalmie dans la période de croissance soutenue de l'économie luxembourgeoise des années 1990, le débat sur l'indexation automatique des salariés resurgit à la suite du Rapport Fontagné de 2004 sur la position compétitive du Luxembourg, dans le contexte de la stratégie de Lisbonne de 2000, renforcée en 2005 sur la croissance économique et l'augmentation de l'emploi, mais aussi dans un contexte de délocalisations. Fontagné part d'un constat de retournement conjoncturel irréversible de l'économie luxembourgeoise basée

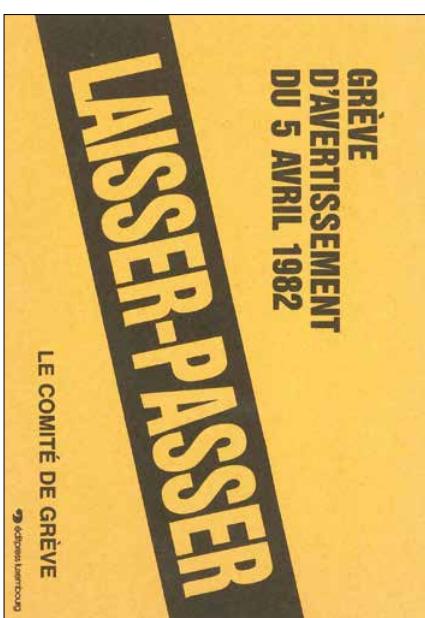


« Manifestation intersyndicale du 27 mars contre la manipulation de l'index. Archives Tagblatt

4/25



« Ouvriers de la sidérurgie lors de la grève générale du 5 avril 1982. Archives Revue/Thierry Martin



« Laissez-passer du comité de grève, 5 avril 1982. Archives OGBL

sur le dynamisme de son secteur financier alors que l'OGBL et le LCGB, dans un rapport commun,<sup>70</sup> insistent sur le caractère cyclique de ces retournements. Le rapport conseille la modulation de l'échelle mobile des salaires mais aussi l'abaissement du salaire social minimum comme moyens d'accroître la compétitivité.

L'OGBL lance par conséquent en novembre 2005 une campagne d'information « Touche pas à notre modèle social »,<sup>71</sup> Sur fond de déficit du budget de l'Etat, un compromis est finalement élaboré dans le cadre de trois réunions du Comité de coordination tripartite, qui font suite à de réunions bilatérales du gouvernement entre les partenaires sociaux, qui débouchent sur l'accord tripartite du 19 avril 2006; notamment une application décalée des tranches indiciaires pour la période de 2006-2009 et la désindexation des prestations familiales et du forfait éducation en échange d'un système de crédit d'impôts et d'une augmentation du salaire social minimum. L'introduction du statut unique, revendication de longue date de l'OGBL, peut être considérée comme autre mesure importante dans le cadre de ce compromis. Comme les prévisions pessimistes de Fontagne et du gouvernement, notamment sur l'état des finances publiques, ne se réalisent pas, l'OGBL lance une campagne de mobilisation fin 2008 pour le rétablissement de l'automatisme indiciaire.



Alors que le gouvernement s'était engagé à rétablir le fonctionnement normal de l'index à partir de 2010, on assiste au contraire à une nouvelle campagne du patronat contre l'index. Dans le contexte de la crise financière de 2008, le CSV emboîte à la suite de la crise financière de 2008, le CSV emboîte le pas en reprenant l'idée patronale de plafonnement de l'index à un certain niveau de salaire,<sup>72</sup> mais se heurte au sein du gouvernement au refus du LSAP. Les partis de la coalition gouvernementale sont en revanche d'accord pour exiger l'enlèvement du pétrole, du tabac et de l'alcool du panier de produits qui sert de base pour calculer les échéances indiciaires.

Suite à la grande manifestation du 16 mai 2009, sous le slogan « Nous ne payerons pas pour votre crise », et à l'appel de sept syndicats (OGBL, LCGB, CGFP, ALEBA, FNCTTTEL, Syprolix, FGFC), ainsi que la mobilisation de ce front uni en 2009/2010, le plafonnement et la modification du panier sont empêchés, mais non de nouvelles modulations de l'index au niveau du paiement des tranches (accord bipartite de septembre 2010 et loi de janvier 2012 prévoyant une seule tranche par an au maximum jusqu'en 2014). Soulignons dans ce contexte qu'il faut remonter de toute façon à 1991 pour retrouver une année avec paiement de deux tranches indiciaires (1<sup>er</sup> janvier et 1<sup>er</sup> novembre 1991) et qu'aucune tranche n'a été payée en 1996 et en 1998.<sup>73</sup>

Comme les campagnes du patronat contre l'index continuent et le CSV reprend l'idée de l'index plafonné dans son programme électoral de 2013, le président de



Manifestation du 16 mai 2009.  
Formation du cortège.

Source : Archives OGBL

Comité national élargi du 28 avril 2006 à Sandweiler. Jean-Claude Reding tire le bilan des négociations tripartites.

Archives OGBL

l'OGBL, Jean-Claude Reding, appelle à ne pas voter CSV lors des élections législatives. Le nouveau gouvernement DP-LSAP-dcG réintroduit un fond d'amélioration de la situation économique et donne au historiquement faible de l'inflation. Aucune indexation des salaires n'a eu lieu en 2014 et en 2015. En plus, le gouvernement prévoit de se concerter avec les partenaires sociaux si le mécanisme est déclenché plus d'une fois en moyenne par an dans les cinq années à venir.

En résumé, on pourrait dire qu'une attitude de vigilance syndicale presque permanente a été nécessaire depuis la crise économique mondiale des années 1970 pour préserver un droit social obtenu après des décennies de lutte par le mouvement ouvrier.

## Droit du travail et politique de l'emploi

Dans son récent ouvrage sur les origines du droit du travail luxembourgeois, le juriste et magistrat Jean-Luc Putz, membre du groupe d'experts European Labour Law Network, souligne plusieurs tendances en relation avec le droit du travail:<sup>74</sup>

1. Le droit du travail, qui « avait initialement pour seule finalité de protéger les salariés contre les pires abus rendus possibles par la liberté contractuelle absolue »<sup>75</sup>, est actuellement largement utilisé comme outil de politique économique et sociale, souvent dans le cadre de réponse à des crises. Putz

cité p. ex. la procédure de redressement des « salariés à capacité réduite », introduite en 2002 comme mesure de maintien dans l'emploi.<sup>76</sup> Le congé linguistique pour apprendre le luxembourgeois a été introduit comme mesure pour faciliter l'intégration des immigrés et des frontaliers sur le marché du travail et dans la société. Le congé sportif s'inscrit dans une politique de promotion du sport d'élite. Putz précise aussi que beaucoup de mesures prises dans le cadre de la politique de l'emploi (p. ex. le congé parental, les congés familiaux, les congés de formation) sont à charge de l'Etat et non des employeurs.

2. Alors que ces dernières quarante années se caractérisent par des mutations importantes de l'emploi, le droit du travail est en stagnation dans bien des domaines. Depuis l'introduction de la cinquième semaine de congé payé et de la semaine de 40 heures en 1975, aucune loi n'a concerné la réduction légale du temps de travail. La flexibilisation du temps de travail s'est en revanche faite plutôt en faveur de l'employeur. La dernière grande réforme en matière de sécurité au travail remonte à 1924. Il n'y a eu qu'une seule réforme majeure du droit du licenciement, opérée en 1989. Les dispositions législatives en matière de cogestion, datant de 1974, n'ont changé qu'en 2015 et restent timides, notamment et justement en ce qui concerne le droit de cogestion. Le statut unique pointe comme innovation phare des derniers quarante ans. Ajoutons que le Luxembourg n'a publié son premier Code du travail qu'en 2006 et « qu'on est loin d'un 'Code du travail populaire' qui serait accessible à tous les salariés ». <sup>77</sup>

3. Les changements intervenus depuis les années 1990 sont essentiellement des transpositions, souvent à la lettre, de normes européennes.

Dès son premier rapport d'activités, le jeune OGBL est conscient du contexte de crise de la sidérurgie, de suppressions d'emplois et de négociations tripartites qui rend difficiles des réformes du droit du travail en faveur du salarié: « In den Jahren 1979-1983 trifft die Reformarbeit im Bereich des eigentlichen Arbeitsrechts hinter der Schaffung einer umfassenden Krisengesetzgebung von vorrangig wirtschaftspolitischem Inhalt (...) deutlich zurück. Die eher spärlichen arbeitsrechtlichen Neuerungen sind überdies klar von den ungünstigen wirtschaftlichen Umständen geprägt. »<sup>78</sup> Les années 1979-1983 sont en effet marquées par la politique de l'emploi élaborée au sein du Comité de coordination tripartite, institué par la loi du 24 décembre 1977, dans le cadre d'un effort de solidarité national qui culmine dans l'impôt direct spécial de 5% introduit en 1982, appelé à l'époque « Arbed-Steier »; chômage partiel pour entreprises confrontées à des difficultés structurelles; réduction du personnel de la sidérurgie de 24.000 à 13.000 personnes sans licenciements par l'introduction de la préretraite à 57 ans, par des indemnités pour favoriser les départs volontaires et par la mise en place d'une Division Anti-Crise (DAC) permettant d'affecter le personnel excédentaire à des travaux divers et de salaire.<sup>79</sup> Les travaux dans la DAC auxquels les ouvriers de l'ARBED et MMRA ont été affectés après 1978, qu'il s'agisse de travaux faits pour ces entreprises-mères ou pour d'autres firmes souvent confondues avec les travaux extraordinaires d'intérêt général auxquels les salariés de la sidérurgie ont été affectés dans la période précédente, de septembre 1975 à mars 1977, instaurés par la loi du 26 juillet 1975 dite « Norstandsgesetz ». <sup>80</sup>

Travaux dans le cadre de la DAC.  
Archives OGBL



408

409

Les autres points du programme revendicatif du jeune OGBL en matière de droit du travail ont nécessité et nécessitent encore un combat de longue haleine, même si elles n'ont pas été au centre des grandes campagnes et manifestations syndicales:<sup>81</sup>

- l'introduction d'un statut unique garantissant la même sécurité et de meilleures conditions de travail à tous les salariés, en revendiquant dans ce contexte également la fin des discriminations des femmes en matière d'emploi et de salaires<sup>82</sup>;
- une protection accrue en cas de licenciements;
- l'unification des juridictions arbitrales du travail;
- l'extension des droits de cogestion;
- la réglementation du travail à temps partiel et du travail intérimaire;
- une réduction de la durée de travail en-dessous des 40 heures et une sième semaine de congé annuel;

4.1.2

- la fin des discriminations des salariés étrangers;
- une meilleure protection de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail et la réorganisation de l'Inspection du Travail et des Mines;
- la réforme de l'Administration de l'Emploi.

Un premier succès naîtra qu'après une décennie: La loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail a réformé en profondeur la loi sur la protection en cas de licenciement: Le changement le plus important en fut le « renversement de la charge de la preuve »: Il incombe dorénavant au patron de prouver l'exactitude des motifs qu'il avance à l'appui du licenciement (si le salarié en fait la demande endéans un mois après notification du licenciement).<sup>88</sup> Cette révolution figurait déjà dans le catalogue présenté par le Conseil national des syndicats (LAV, ICGB, FEP) au nouveau gouvernement LSAP-DP en juin 1974.<sup>89</sup> Le chemin fut long depuis le Code civil de 1804 qui croyait le patron sur parole, disposition abrogée en 1885 seulement par la Chambre des Députés.<sup>90</sup> Jusqu'à la première réglementation légale du contrat de travail des ouvriers par la loi du 24 juillet 1970, il n'y avait pas de protection particulière de l'ouvrier contre le licenciement.<sup>91</sup> Le délai de préavis était, sauf disposition contraire prévue par une convention collective de travail jusqu'à présent, celle de cette réforme de 1970 et jusqu'en 1989, il ne combattait au salanté d'apporter la preuve de l'irrégularité des faits qui lui étaient reprochés.

Par la même loi de 1989 ont enfin été réglementés les contrats à durée déterminée en limitant les marges de manœuvre de l'employeur, en précisant notamment qu'il doit être conduit « pour l'exécution d'une tâche précise et non durable ».<sup>92</sup>

Avec la montée importante du chômage au Luxembourg au début du 21<sup>e</sup> siècle,



Manifestation de l'OGBL et du ICGB contre les licenciements chez TDK, 24 février 2005.  
Archives OGBL

passant de 2,4% en 2000 à 5,5% en 2009 et 6,9% en 2015, la protection des salariés contre les licenciements reste une préoccupation majeure. Les plus de 6 000 consultations annuelles en matière de droit du travail pour ses membres dans les bureaux du Service Information, conseil et assistance de l'OGBL montrent que l'intervention syndicale au quotidien complète son action sur le terrain de la négociation sociale.

Les licenciements collectifs chez Villeroy & Boch, TDK, WSA en 2005 posent de nouveaux défis législatifs.<sup>93</sup> La loi du 22 décembre 2006, par la mise en place d'une procédure de négociation de plans de maintien dans l'emploi, si elle répond à des propositions concrètes de l'OGBL dans le cadre de la campagne autour du projet de loi 5611, reste, au nom de la flexibilisation du travail, peu contraignante pour l'employeur et ne retient pas une procédure de gestion anticipative des restructurations ou un audit social.

Le projet de loi 5611 a conduit à une campagne visant surtout les dégradations des conditions sociales des jeunes. La première version prévoyait l'abolition du « chômage des jeunes ». En bénéficiant d'un contrat d'initiation à l'emploi, rémunéré seulement à 80% du salaire social minimum non qualifié (contre 100% plus une éventuelle prime de mérite dans l'ancien régime), les jeunes ne bénéficieraient plus à la fin de la mesure active d'une indemnisation immédiate; mais seulement après un délai de carence de six mois. Avec le soutien de l'OGBL, les organisations de jeunes UNEL, Lif, Jong Grëng, JSI et Infobaden Schréib se fédérèrent pour lancer une vaste campagne d'information et de mobilisation qui culmine le 17 novembre 2006 dans une grève des lycéens rassemblant 8 000 jeunes. Le gouvernement céda en partie en laissant tomber le délai de carence mais n'est pas prêt à revenir à une rémunération égale à 100% du SSM.<sup>94</sup>

Les propositions récentes de l'OGBL<sup>95</sup> en vue de réadapter la loi de 2006, notamment par « la négociation annuelle d'un plan de mesures d'anticipation et de prévention visant la protection de l'emploi et des perspectives professionnelles, qualificatives et sociales des salariés au niveau de l'entreprise », sont restées sans suites à ce jour.

Les pas entrepris vers la réalisation du statut unique furent petits et lents. Men-tionnons dans ce contexte la fin de la discrimination entre ouvriers et employés en matière d'indemnité pécuniaire de maladie en cas d'hospitalisation (loi du 27 juin 1983) ou la fusion du Conseil des prud'hommes pour ouvriers et du tribunal arbitral pour employés en un seul Tribunal du travail - mais avec deux sections différentes - par loi du 6 décembre 1989.<sup>96</sup> La loi du 24 mai 1989 harmonise les règles relatives à la formation et à la résiliation du contrat de travail. Malgré la rétention régulière et persistante de cette revendication par l'OGBL après 1989, le dossier statut unique n'avance pas vraiment. Avec le passage de Jean-Claude Juncker au poste de ministre des Finances en 1989, puis de Premier ministre en 1995, les dossiers de son autre ministère, celui du Travail, ont tendance à stagner. Voilà pourquoi l'OGBL salue l'arrivée en 1999 d'un ministre du Travail « à plein temps », François Biltgen (CSV). Mais le statut unique ne voit le jour que dans le cadre du compromis difficile réalisé dans les négociations tripartites de 2005-2006. Le projet de loi est déposé en août 2007 par les ministres du Travail et de la Sécurité sociale, François Biltgen et Mars di Bartolomeo (ISAP). Le 1<sup>er</sup> janvier 2009, la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour toutes et tous les salariés, tant du secteur privé que du secteur public, hormis les fonctionnaires et employés publics, entre en vigueur.

L'introduction de cette égalité devant la loi de tous les salariés du secteur privé



Manifestation d'ébées contre le projet de loi 5611, novembre 2006.  
Thierry Martin/Revue

4.1.1

412

Le PAN introduit ainsi en 1999 la période de référence: une entreprise peut, dans le cadre d'un plan d'organisation du travail (POT) déterminer une période de l'année, en principe un mois, au cours de laquelle les 8 heures par jour et 40 heures par semaine peuvent être dépassées (jusqu'à 10 heures par jour et 48 heures par semaine). Dans le cadre d'une convention collective de travail, il est possible de négocier une période de référence plus longue ou plus courte. Mais le ministre du Travail peut également, sous certaines conditions, fixer une période de référence, d'une durée qu'il déterminera.

A la même époque, en 1999, l'OGBL concrétise son projet de pool national de l'emploi, sorte de division nationale anti-crise, présenté dès 1992 aux responsables politiques, en mettant sur place une entreprise-déconomie solidaire, en collaboration avec Action Sociale Jeunes, l'**« Objectif Plein Emploi »**, cofinance essentiellement par l'Etat et les communes. Le but étant de permettre la réinsertion dans la vie active de jeunes sans qualification et de chômeurs de longue durée.<sup>98</sup> Une dizaine d'initiatives du même genre, p. ex. Proactif et Forum pour l'emploi gérés par l'ICGB, ont suivi et emploient aujourd'hui environ 2.000 personnes.

La montée du chômage et le spectre des délocalisations contribuent à placer les syndicats sur la défensive sur le plan de la durée du travail.<sup>99</sup> Les concessions en matière de flexibilité du travail, sans pouvoir obtenir des réductions du temps de travail en compensation, soulignent cette tendance lourde.

Le PAN introduit ainsi en 1999 la période de référence: une entreprise peut, dans le cadre d'un plan d'organisation du travail (POT) déterminer une période de l'année, en principe un mois, au cours de laquelle les 8 heures par jour et 40 heures par semaine peuvent être dépassées (jusqu'à 10 heures par jour et 48 heures par semaine).

Dans le cadre d'une convention collective de travail, il est possible de négocier une période de référence plus longue ou plus courte. Mais le ministre du Travail peut également, sous certaines conditions, fixer une période de référence, d'une durée qu'il déterminera.

Depuis 1999, l'OGBL ne cesse de réclamer des contreparties à cette flexibilisation du travail dans le domaine de la réduction du temps de travail. Si la loi du 8 mars 2002, révisant le PAN, introduit la possibilité d'instaurer un régime d'horaire mobile,

se traduit par une harmonisation vers le haut pour les ouvriers des indemnités de départ, la généralisation de la continuation de la rémunération en cas d'incapacité de travail (entre 77 et 107 jours). Le temps de repos pour les heures supplémentaires est rémunéré à raison d'une heure et demie par heure supplémentaire prestée ou à raison de 140%. Le statut unique conduit également à la création d'une seule chambre professionnelle des salariés de droit privé, la Chambre des salariés, de délégations uniques du personnel d'une seule catégorie, classes-salariés au Tribunal du travail ainsi qu'à la fusion des caisses de maladie et des caisses de pension.

Par ailleurs, l'action de l'OGBL s'est inscrite dans le contexte global d'instrumentalisation déjà relevée du droit du travail comme outil de politique économique et sociale, surtout d'une politique visant le maintien, la promotion et l'extension de l'emploi, dans une stratégie de croissance et de compétitivité économique à négocier entre les partenaires sociaux et le gouvernement. De plus, cette action doit être vue dans le cadre de la stratégie européenne de l'emploi décidée sous présidence luxembourgeoise en novembre 1997 et concrétisée par la stratégie de Lisbonne en 2000, avec l'objectif d'un taux d'emploi de 70% en 2010.<sup>100</sup> En 2004, malgré une croissance de moins de l'emploi, le taux d'emploi notamment des femmes (53,7%) et des personnes âgées de plus de 55 ans (31,7%) était relativement bas.<sup>101</sup>

La tripartite de 1998, débouchant sur la loi du 12 février 1999 mettant en œuvre le Plan national en faveur de l'emploi (PAN) marque une première étape importante avec l'adoption de mesures comme le contrat d'aide temporaire pour les jeunes de moins de trente ans, la possibilité d'une formation pour les travailleurs âgés et l'extension de mesures d'aide active réservées jusqu'à aux jeunes chômeurs ainsi que l'introduction du congé parental de six mois (12 mois pour travail à mi-temps) et du congé pour raisons familiales.<sup>102</sup>

Elle a mené à une déréglementation dans les faits de l'organisation du temps de travail, qui a conduit à une augmentation du temps de travail réel, alors que de moins en moins d'heures supplémentaires sont déclarées et rémunérées comme telles. Malgré cela, l'Union des Entreprises luxembourgeoises a exigé une flexibilisation encore plus grande, notamment par une extension des périodes de référence légales.

Elle a obtenu un demi-succès en obtenant de la part du gouvernement un accord, qui prévoyait que « la question de la période de référence et l'adaptation du plan d'organisation du travail (POT) » devraient faire « l'objet d'une analyse dans un cadre tripartite visant à augmenter la productivité des entreprises ».<sup>103</sup> En réaction à cet accord bipartite, l'OGBL lance une vaste campagne sur le sujet de l'organisation du temps de travail pendant tout l'année 2015 et jusqu'en mars 2016, pour remettre sur le devant de la scène ses revendications dans le cadre du renouvellement d'une partie du PAN, comme par exemple la sixième semaine de congé annuel et le compte épargne-temps. L'OGBL se prononce pour le respect de la période de référence mensuelle hors autres dispositions conventionnelles et contre son rallongement sans contreparties effectives.

cette mesure n'a pas atteint son objectif, celui de mieux prendre en compte les intérêts des salariés.<sup>104</sup> De plus, les ouvertures que propose le Code du travail (CT) de 2006 non guère été exploitées; notamment la réduction du temps de travail dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi (L. 51 (1) CT), d'un plan social (L. 166-2 (2) CT) ou de la négociation d'une convention collective (L. 162-12 (4) CT).<sup>105</sup> Le nombre d'heures de travail prestées par an au Luxembourg était de 1.773 heures en 2012, contre 1.694 en 1996 et reste supérieur à la moyenne européenne, aux pays voisins et aux régions limitrophes.<sup>106</sup>

413

Piquet de protestation dans le cadre de la campagne sur l'organisation du temps de travail, 19 février 2016.

Archives OGBL



Les négociations tripartites, qui ont lieu dans le cadre du Comité permanent du travail et de l'emploi, échouent en fin de compte. Après qu'une dernière réunion du CPTÉ sur le sujet le 21 mars 2016 n'aboutit à aucun résultat, même après 13 heures de négociations, le gouvernement prend ses responsabilités, et le Premier ministre annonce, dans le cadre de son discours sur l'Etat de la Nation, qu'un projet de loi sera déposé qui prévoit d'une part l'augmentation de la période de référence (hors autres dispositions, conventionnelles) à quatre mois, comme demandée par le côté patronal, mais également une contrepartie pour les salariés concernés par cette flexibilisation accrue sous forme de jours de congé supplémentaires<sup>104</sup>. Malgré l'obtention de périodes de référence plus longues, l'UEL suppose de façon virulente à ce projet, notamment contre l'augmentation de la durée de congé et les définitions plus strictes prévues par rapport aux heures supplémentaires et au plan d'organisation du travail, comme allant « à l'encontre des intérêts des entreprises »<sup>105</sup>. En tout cas, contrairement aux discussions prises à la fin des années 1990, la flexibilisation du temps de travail ne se fera pas sans contreparties en faveur des salariés.

## Cogestion

Quelques mois seulement après la création de l'OGBL, le 2 mai 1979, la Chambre des Députés a adopté la nouvelle loi sur les délégations du personnel. Le bloc anti-OGBL, autour du LCGB menait à l'époque une campagne contre cette loi, décrite comme cadeau du gouvernement social-libéral à la nouvelle Confédération syndicale. Néanmoins, l'OGBL, s'il salut globalement la réforme<sup>106</sup>, notamment l'augmentation du nombre de délégués, les droits supplémentaires d'information, la manifestation du crédit d'heures à disposition des délégués et la protection du délégué contre le licenciement, la voit toutefois seulement comme un petit pas en avant. En effet, la réforme reste loin de la revendication dressée par le LAV lors de la manifestation du 9 octobre 1973, à savoir la mise en place de la cogestion paritaire dans les conseils d'administration des entreprises avec plus de 500 salariés à l'horizon 1980. Lors de son discours du 1<sup>er</sup> mai 1979, un jour avant le vote de la Chambre, Antoine Weiss rappelle cette revendication et souligne que lors de l'adoption de la loi sur les comités mixtes et la représentation des salariés dans les conseils d'administration réelle. Ces modifications, qui sont rejetées comme anti-démocratiques, non seulement par l'OGBL, mais également par la FEP et l'ALEBA, sont mises en application par la loi du 3 avril 1980.

Le LCGB obtient en outre le droit accordé aux syndicats nationalement représentatifs de nommer des délégués libérés d'office dans les entreprises avec plus de 1 500 ouvriers ou employés, et cela indépendamment de sa représentativité réelle. Ces modifications, qui sont rejetées comme anti-démocratiques, non seulement par la FEP et l'ALEBA, sont mises en application par la loi du 3 avril 1980.

tives (réduction du temps de travail), revendique à nouveau le droit de cogestion en ce qui concerne l'horaire mobile et demande une autre réglementation des heures supplémentaires.<sup>107</sup>

**4.14**

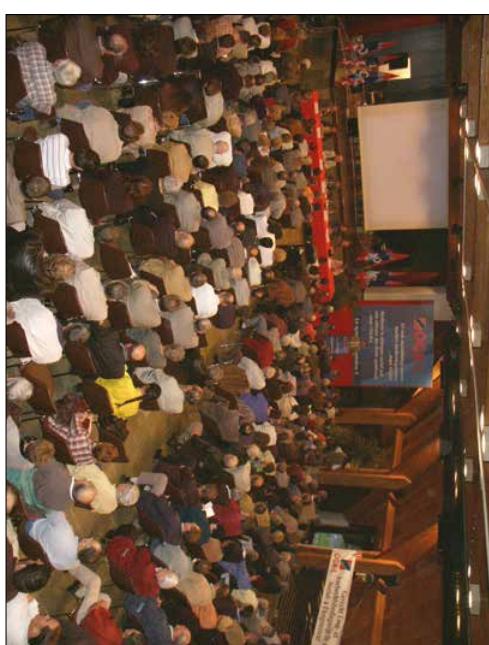
Les négociations tripartites, qui ont lieu dans le cadre du Comité permanent du travail et de l'emploi, échouent en fin de compte. Après qu'une dernière réunion du CPTÉ sur le sujet le 21 mars 2016 n'aboutit à aucun résultat, même après 13 heures de négociations, le gouvernement prend ses responsabilités, et le Premier ministre annonce, dans le cadre de son discours sur l'Etat de la Nation, qu'un projet de loi sera déposé qui prévoit d'une part l'augmentation de la période de référence (hors autres dispositions, conventionnelles) à quatre mois, comme demandée par le côté patronal, mais également une contrepartie pour les salariés concernés par cette flexibilisation accrue sous forme de jours de congé supplémentaires<sup>108</sup>. Malgré l'obtention de périodes de référence plus longues, l'UEL suppose de façon virulente à ce projet, notamment contre l'augmentation de la durée de congé et les définitions plus strictes prévues par rapport aux heures supplémentaires et au plan d'organisation du travail, comme allant « à l'encontre des intérêts des entreprises »<sup>109</sup>. En tout cas, contrairement aux discussions prises à la fin des années 1990, la flexibilisation du temps de travail ne se fera pas sans contreparties en faveur des salariés.

La cogestion partitaire au niveau des Conseils d'administration des sociétés anonymes annoncée pour 1980 n'a jamais été mise en œuvre. Au contraire, aucun aménagement n'a été réalisé depuis la loi de 1974; au lieu d'une extension de la cogestion, les syndicats ont plutôt défendu les dispositions en place, attaquées régulièrement comme « anachroniques » et comme « entravant à la productivité » par les fédérations patronales.

Dès les années 1990, l'OGBL a mis l'accent sur le besoin de moderniser et de renforcer la législation sur le dialogue social en entreprise pour l'adapter aux nouvelles données économiques. En effet, les importantes mutations du monde économique, des stratégies d'organisation et de structuration des entreprises, des conditions de travail et de l'organisation du temps de travail ont fait en sorte que ces lois de 1974 et de 1979, calquées sur le modèle industriel de l'époque fordiste, ne correspondaient plus au monde du travail tertiaisé des décennies suivantes. A ceci s'ajoutait le besoin de donner aux représentants du personnel les moyens pour remplir efficacement leurs missions pour faire face à ces nouvelles données et à la complexité grandissante du droit du travail, du droit social, du droit des sociétés, etc.

La revendication de l'OGBL semblait porter ses fruits quand le programme de coalition du gouvernement CSV-DP du 12 août 1999 annonçait une réforme de la législation sur les délégations du personnel, les comités mixtes et la représentation des salariés dans les conseils d'administration. Cette annonce a été suivie trois années plus tard d'une séance de consultation avec les syndicats nationalement représentatifs et l'UEL, qui a été convoquée par le gouvernement à la suite d'une campagne d'information et de revendication de l'OGBL. Un débat d'orientation à la Chambre des Députés a ensuite eu lieu le 16 octobre 2002. Finalement, la coalition CSV-DP ayant été entretenu remplacée par une coalition CSV-LSAP, le ministre du Travail Fran-

**4.15**



Conférence des militants de l'OGBL pour la cogestion dans les entreprises, 8 octobre 2001.  
Archives OGBL

415

« l'abolition du „Comité mixte“ n'est pas non plus à considérer comme une régression sociale. Au contraire, les droits de codémission des Comités mixtes, qui jusqu'à présent se limitaient aux entreprises des secteurs industriel, artisanal et commercial, seront à présent appliqués à toutes les délégations dans les entreprises de plus de 150 salariés, indépendamment de leur statut juridique et de leur secteur d'activité. Cela vaut dire que dans de nombreuses entreprises, des droits de codémission partiaire, qui n'existaient pas auparavant, sont désormais introduits, comme par exemple dans l'ensemble du secteur public et conventionné. »<sup>111</sup>

À la fin du compte, et malgré des interventions répétées de l'OGBL, le ministre du Travail ne dépose son projet de loi que le 25 février 2013, trop tard pour l'appliquer pour les prochaines élections. La loi n'est finalement approuvée par la Chambre des Députés que le 2 juillet 2015. Le jour du vote, le LCGB, fidèle à ses positions depuis 1979, organise même un piquet de protestation devant le parlement, pour s'opposer à l'application du principe du vote majoritaire pour la désignation des délégués libérés. L'OGBL approuve en gros la nouvelle loi comme un pas en avant vers plus de codémission, quoiqu'il ait souhaité davantage de droits de codémission, également par rapport à des sujets comme le maintien dans l'emploi et l'organisation du temps de travail. Il salut toutefois l'augmentation des droits d'information et de consultation, la garantie du droit du délégué de circuler librement dans l'entreprise et d'utiliser les moyens de communication informatiques pour la communication avec le personnel, le renforcement de la protection contre le licenciement, et l'instauration de la possibilité de disposer de délégués libérés à partir du seuil de 250 salariés (au lieu de 500). Il approuve également la plus grande innovation de la loi, peut-être également son point le plus controversé, l'abolition du comité mixte :

« L'abolition du „Comité mixte“ n'est pas non plus à considérer comme une régression sociale. Au contraire, les droits de codémission des Comités mixtes, qui jusqu'à présent se limitaient aux entreprises des secteurs industriel, artisanal et commercial, seront à présent appliqués à toutes les délégations dans les entreprises de plus de 150 salariés, indépendamment de leur statut juridique et de leur secteur d'activité. Cela vaut dire que dans de nombreuses entreprises, des droits de codémission partiaire, qui n'existaient pas auparavant, sont désormais introduits, comme par exemple dans l'ensemble du secteur public et conventionné. »<sup>111</sup>

çois Blitgen a soumis un premier avant-projet de loi aux représentants des salariés et des employeurs le 24 décembre 2004. Étant donné que cet avant-projet de loi faisait pratiquement l'unanimité contre lui, le ministre l'a retiré et, en 2008, le Premier ministre a demandé un avis au Conseil économique et social (CES). En outre, dans la déclaration de gouvernement du 23 juillet 2009, les deux partis de gouvernement ont annoncé une réforme « dans la législature » 2009-2014.

L'avis du CES, discuté entre partenaires sociaux, n'a cependant pas abouti : vu le fait que les positions salariales et patronales étaient diamétralement opposées. Alors que le groupe salarial se prononçait en faveur d'une modernisation et d'une amélioration qualitative de la cogestion au sein de l'entreprise (élargissement des droits de codémission des comités mixtes, à tout type d'entreprise, élargissement des droits de codémission et de consultation, adaptation des crédits d'heures nouveaux champs de codémission, renforcement de la protection contre le licenciement et introduction d'une garantie des perspectives professionnelles, etc.), le groupe patronal revendiquait en fin de compte le démantèlement de toute cogestion véritable (augmentation du seuil pour l'instauration d'une délégation de 15 à 50 salariés, abolition pure et simple de la représentation des salariés aux conseils d'administration, limitation des droits de codémission, d'information et de consultation...). Même au sein du groupe salarial, une position commune n'était pas possible. Comme en 1979/1980, le LCGB défendait, contrairement à la majorité OGBL/CGP, des privilégiés à accorder aux salariés, existant seulement pour les entreprises WSA, Amlux-Schindler et SETEC, auxquelles sautou la convention sectorielle déclarée obligation générale pour les activités de syndicats nationaux et de la représentativité réelle au sein de l'entreprise. Le groupe salarial a par conséquent informé le gouvernement de l'impossibilité d'un avis sur le dialogue social en entreprise et l'a appellé à prendre ses responsabilités et à déposer un projet de loi au plus vite, afin qu'une nouvelle loi puisse être appliquée pour les élections sociales en 2013.

Alors que le 2 juillet 2015, le LCGB, fidèle à ses positions depuis 1979, organise même un piquet de protestation devant le parlement, pour s'opposer à l'application du principe du vote majoritaire pour la désignation des délégués libérés. L'OGBL approuve en gros la nouvelle loi comme un pas en avant vers plus de codémission, quoiqu'il ait souhaité davantage de droits de codémission, également par rapport à des sujets comme le maintien dans l'emploi et l'organisation du temps de travail. Il salut toutefois l'augmentation des droits d'information et de consultation, la garantie du droit du délégué de circuler librement dans l'entreprise et d'utiliser les moyens de communication informatiques pour la communication avec le personnel, le renforcement de la protection contre le licenciement, et l'instauration de la possibilité de disposer de délégués libérés à partir du seuil de 250 salariés (au lieu de 500). Il approuve également la plus grande innovation de la loi, peut-être également son point le plus controversé, l'abolition du comité mixte :

« L'abolition du „Comité mixte“ n'est pas non plus à considérer comme une régression sociale. Au contraire, les droits de codémission des Comités mixtes, qui jusqu'à présent se limitaient aux entreprises des secteurs industriel, artisanal et commercial, seront à présent appliqués à toutes les délégations dans de plus de 150 salariés, indépendamment de leur statut juridique et de leur secteur d'activité. Cela vaut dire que dans de nombreuses entreprises, des droits de codémission partiaire, qui n'existaient pas auparavant, sont désormais introduits, comme par exemple dans l'ensemble du secteur public et conventionné. »<sup>111</sup>

La loi du 23 juillet 2015 ne jouera cependant pleinement qu'en 2019 (particulièrement en ce qui concerne les nouveaux droits de codémission), après les prochaines élections sociales dans les entreprises.

Un des domaines majeurs de l'intervention syndicale est évidemment la négociation tarifaire sous forme de conventions collectives de travail (CCT) d'entreprise, de secteur ou de branche. Depuis sa fondation, l'OGBL a poursuivi une politique tarifaire continue, complétée à des efforts de densification de la couverture conventionnelle dans l'économie luxembourgeoise.

En effet, dans un contexte de tertiarisation de l'économie luxembourgeoise, l'OGBL a surtout fait des efforts dès les années 1980 de ne pas se cantonner aux secteurs traditionnellement couverts par le LAV (industrie manufacturière, ouvriers de l'Etat et des communes, conventions de branche pour les différents métiers du bâtiment et de l'artisanat du bâtiment) et de pénétrer des secteurs à faible couverture conventionnelle, notamment les services et le commerce.

Ainsi, le rapport d'activités présenté lors du Congrès de 1984 indique le retard complet du secteur des services par rapport à d'autres secteurs, avec des conventions existant seulement pour les entreprises WSA, Amlux-Schindler et SETEC, auxquelles sautou la convention sectorielle déclarée obligation générale pour les activités de syndicats nationaux et de la représentativité réelle au sein de l'entreprise. Ces efforts sont partiefois un travail de longue haleine : la première CCT pour le secteur du nettoyage n'a été signée que le 14 décembre 1999, et n'a été déclarée obligatoire qu'un an plus tard, après une grande manifestation du secteur à Esch le 20 mai 2000 par rapport à l'application des modalités de la CCT (tout comme le renouvellement de la CCT a souvent donné lieu à des situations conflictuelles, notamment en 2014/15). De même, la première CCT avec la fédération patronale du secteur intérimaire (ULEDI) n'est signée que le 13 mai 1998 et est déclarée obligatoire l'année suivante.

En général, l'OGBL essaie d'établir des CCT sectorielles, plutôt que des CCT d'entreprise, ceci non seulement pour empêcher des situations de dumping salarial, mais également pour empêcher des situations de concurrence déloyale et de dumping salarial, mais également en vue de couvrir les petites entreprises, dont la couverture conventionnelle est généralement moins développée. Ces efforts n'aboutissent pas toujours, vu l'opposition des employeurs, citons l'exemple du commerce, secteur qui était pratiquement dépourvu de CCT au moment de la fondation de l'OGBL.

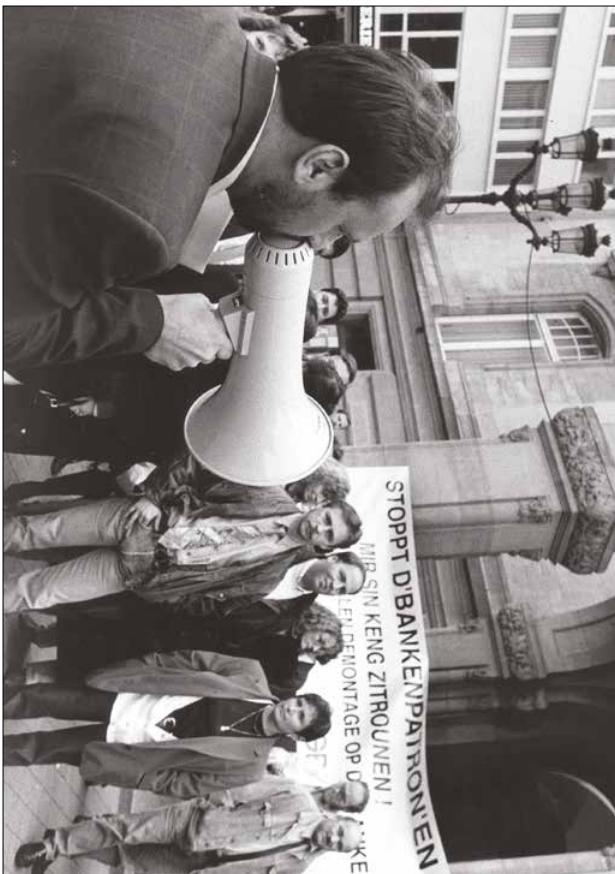
En général, l'OGBL essaie d'établir des CCT sectorielles, plutôt que des CCT d'entreprise, ceci non seulement pour empêcher des situations de concurrence déloyale et de dumping salarial, mais également en vue de couvrir les petites entreprises, dont la couverture conventionnelle est généralement moins développée.<sup>112</sup> Ces efforts n'aboutissent pas toujours, vu l'opposition des employeurs. Citons l'exemple du commerce, secteur qui était pratiquement dépourvu de CCT au moment de la fondation de l'OGBL. L'OGBL a engagé des négociations avec les employeurs de 16 entreprises de commerce, secteur qui était pratiquement dépourvu de CCT pour la branche alimentaire, et un accord de principe a même pu être trouvé le 20 septembre 1983, mais l'accord n'a jamais été appliqué

## Politique de négociation tarifaire

417

En général, l'OGBL essaie d'établir des CCT sectorielles plutôt que des CCT d'entreprise, ceci non seulement pour empêcher des situations de concurrence déloyale et de dumping salarial, mais également en vue de couvrir les petites entreprises, dont la couverture conventionnelle est généralement moins développée. Ces efforts n'aboutissent pas toujours, vu l'opposition des employeurs, citons l'exemple du commerce, secteur qui était pratiquement dépourvu de CCT au moment de la fondation de l'OGBL.

En général, l'OGBL essaie d'établir des CCT sectorielles, plutôt que des CCT d'entreprise, ceci non seulement pour empêcher des situations de concurrence déloyale et de dumping salarial, mais également en vue de couvrir les petites entreprises, dont la couverture conventionnelle est généralement moins développée.<sup>112</sup> Ces efforts n'aboutissent pas toujours, vu l'opposition des employeurs. Citons l'exemple du commerce, secteur qui était pratiquement dépourvu de CCT au moment de la fondation de l'OGBL. L'OGBL a engagé des négociations avec les employeurs de 16 entreprises de commerce, secteur qui était pratiquement dépourvu de CCT pour la branche alimentaire, et un accord de principe a même pu être trouvé le 20 septembre 1983, mais l'accord n'a jamais été appliqué



**Alfred Drews**, président du SBA, lors de la grève d'avertissement du secteur bancaire le 1er juillet 1991.

étaient couverts par des conventions collectives (soit environ 52%).<sup>110</sup> La couverture conventionnelle globale des salariés en 2010 est de 59%. Le taux de couverture le plus faible existe dans le secteur de l'Hotellerie avec seulement 12% des discussions sur une CCT d'obligation générale ont été périodiquement reprises, mais sont restées sans résultat).

D'autres secteurs à faible couverture concernent au contraire les activités hautement spécialisées, telles les activités de recherche et développement, les activités juridiques et comptables, le conseil de gestion ou les bureaux d'ingénieurs ou d'architectes. L'objectif de négocier des conventions collectives pour ces catégories de personnel, ainsi que pour les cadres supérieurs (possibilité introduite par la loi sur les conventions collectives de 2004) est ainsi clairement énoncé dans la résolution adoptée par le 6<sup>e</sup>/XXXI<sup>e</sup> Congrès en 2009. Cette visée prend en quelque sorte le relais des efforts pour négocier de plus en plus de conventions pour les employés privés, qui étaient parmi les prioritaires dans les premières années après la création de l'OCBL. Alors quelle était porte-parole pour les négociations de la majorité des conventions collectives pour les ouvriers, la nouvelle Confédération a dû batailler pour pouvoir participer aux négociations de CCT des employés privés, qui sont souvent restées un tief de la FEP, et cela jusque dans les années 1990.

Suite au statut unique de 2008, l'abolition de la séparation entre ouvriers et employés privés et la mise en place de conventions collectives uniques pour tous les salariés d'une même entreprise ou d'un secteur (revendication de longue date de l'OGBL), ont été réalisées pendant une période de transition entre 2008 et 2013. Par conséquent, le nombre total de conventions collectives négociées par l'OGBL a baissé, sans que cela ait entraîné une baisse de la couverture conventionnelle. Si le rapport dacti- vité présenté au Congrès de 2004 établit que les syndicats professionnels négocient 177 CCT<sup>118</sup>, le tableau des CCT présentés lors du plus récent Congrès en 2014 liste 25 CCT de branche ou de secteur et 176 CCT d'entreprise, ainsi que 8 nouvelles CCT dont les négociations n'étaient pas encore conduites au moment de la publication du rapport<sup>119</sup>.

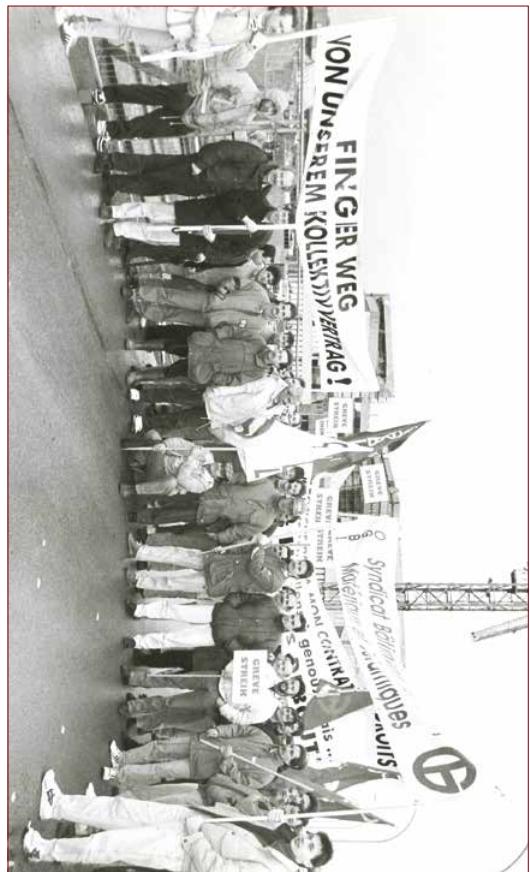
Outre la mise en œuvre du statut unique, les conventions collectives ont également évolué quant à leur contenu. Les parties non liées à la rémunération, mais plutôt aux conditions de travail ou à la cohésion sociale dans l'entreprise ont cru en importance, notamment les questions de l'organisation du temps de travail et la compatibilité entre vie privée et professionnelle, des mesures de maintien dans l'emploi, la politique de formation continue ou encore l'égalité des genres<sup>120</sup>. Ainsi, des conflits collectifs peuvent se créer sur d'autres questions qu'uniquement l'évolution des salaires ; citons notamment la campagne de mobilisation victorieuse en 2012 et 2013 dans le secteur du bâtiment contre la flexibilisation du temps de travail revendiquée par le patronat.

Outre la flexibilité au niveau des horaires de travail au détriment du temps de travail, les revendications patronales tendent depuis les années 1990 vers l'individualisation des salaires par l'introduction d'un lien avec des systèmes d'évaluation de la performance. Plus récemment, dans le contexte de la crise économique et financière à partir de 2008, la tentation est grande de prévoir des conditions de travail et de rémunération abaissées pour les nouvelles embauches. L'OGBI s'est opposé à cette

Outre la mise en œuvre du statut unique, les conventions collectives ont également évolué quant à leur contenu. Les parties non liées à la rémunération, mais plutôt aux conditions de travail ou à la cohésion sociale dans l'entreprise, ont pris une importance, notamment les questions de l'organisation du temps de travail et la compatibilité entre vie privée et professionnelle, des mesures de maintien dans l'emploi, la politique de formation continue ou encore l'égalité des genres.

۷۸

Citons notamment le cas particulier de la CCI des employés de banque, qui était négocié par la FEB et l'ALEBA au moment de la création de l'OGBL, l'ALEBA étant dépourvue de représentativité nationale et ne pourtant pas, selon ces dispositions, échapper à la loi de 1965, négocier à elle seule une convention collective<sup>17</sup>. Le syndicat Banquiers



420

Manifestation du syndicat Santé et Services Sociaux en 1995.  
Archives OGBL

Grève des carreleurs en 1995.  
Archives OGBL



421

tendances et a défendu des grilles salariales prévoyant une progression régulière et équitable, ainsi que le principe d'unicité de la CCT, si nécessaire, également en mobilisant le personnel, la plupart du temps dans des manifestations de suite, des piquets de protestation ou des cortèges de rue. Le recours à la grève est en comparaison très rare au Luxembourg, quoique plusieurs grèves aient eu lieu dans un contexte de litige autour de la CCT ; citons notamment les trois longues grèves pour la défense de la CCT des carreleurs du 3 au 12 octobre 1984, du 3 juin au 1<sup>er</sup> juillet 1985 ainsi que du 23 janvier au 19 février 1995, la grève dévissante du secteur bancaire du 1<sup>er</sup> juillet 1991, la grève de six jours à l'entreprise Kihn en 1996 ou encore, plus récemment, la grève de deux jours à l'Automobile-Club en décembre 2014<sup>11</sup>.

Evoguons enfin le cas particulier du secteur public et para-public. Malgré sa position majoritaire chez les salariés de l'Etat et les ouvriers des communes, et tout particulièrement dans le secteur de la Santé et de l'Action sociale, qui a aujourd'hui avec 87% le plus haut degré de couverture conventionnelle en dehors de l'administration publique, l'OGBL continue à être exclu des négociations de l'accord salarial de la Fonction publique, qui est négocié entre le gouvernement et la seule CGFP, alors que les CCT des communes, du secteur hospitalier et du secteur social dépendent directement des résultats de l'accord salarial. L'OGBL a toujours réclamé le maintien du lien entre le système de rémunération entre l'Etat central et les autres services publics.

La question de l'évolution parallèle avec la Fonction publique a été à l'origine de nombreuses mobilisations du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs. Une pre-



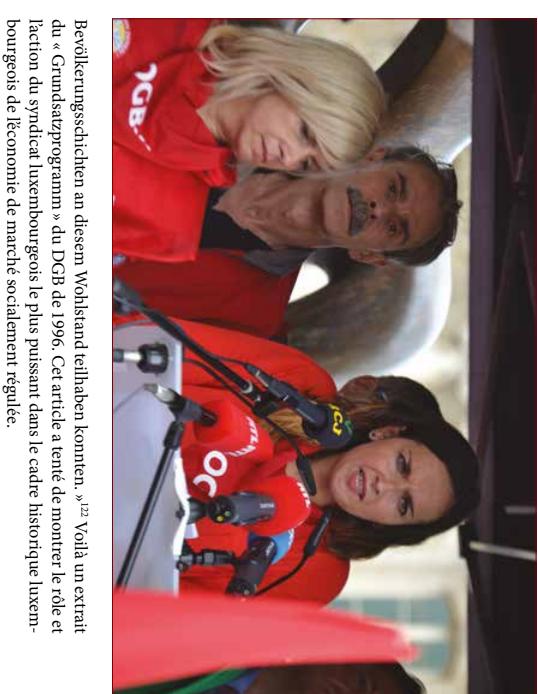
422

Grande mobilisation du secteur de la santé et du secteur social du 4 juin 2016.  
Archives OGBL

nière mobilisation massive du secteur hospitalier en mai 1995, ainsi que la menace d'une grève dans le secteur aboutissent à la signature le 12 juillet d'un accord, qui prévoit non seulement des augmentations conséquentes des salaires, l'introduction d'une prime de fin d'année et une réduction progressive du temps de travail de 5%, mais consacre également le principe d'une évolution parallèle à la Fonction publique. L'article correspondant est également repris dans la première CCT pour le secteur social (SAS), qui est conclu avec sept organisations patronales le 17 juillet 1998 et remplace les différentes CCT existant jusque-là dans ce secteur. Le principe de l'évolution parallèle est cependant reni à plusieurs reprises par le patronat des deux secteurs, qui s'oppose également à une revalorisation des carrières à l'instar de la Fonction publique. De nouvelles mobilisations du secteur hospitalier sur cette question ont ainsi eu lieu en 2003, 2004 et 2008, ainsi que dans le secteur SAS en 2001, 2006 et 2008. Une mobilisation commune des deux secteurs s'est développée suite à la non-transposition de la réforme de la Fonction publique en 2015-2016, avec comme point d'orgue provisoire la mobilisation de plus de 9 000 salariés du secteur lors de la grande manifestation du 4 juin 2016.

## Conclusion

« Die sozial regulierte Marktwirtschaft bedeutet gegenüber einem ungünstigem Kapitalismus eine großen historischen Fortschritt. Die soziale Marktwirtschaft hat einen hohen materiellen Wohlstand bewirkt. Die soziale Regulierung - vor allem durch die Gewerkschaften - hat gewährleistet, dass breite



423

Nora Back intervenant lors de la manifestation du 4 juin 2016.  
Archives OGBL

Bevölkerungsschichten an diesem Wohlstand teilhaben konnten. »<sup>122</sup> Voilà un extrait du « Grundsatzprogramm » du DGB de 1996. Cet article a tenté de montrer le rôle et l'action du syndicat luxembourgeois le plus puissant dans le cadre historique luxembourgeois de l'économie de marché socialement régulée.

Comme dans les autres sociétés de l'Europe occidentale un consensus autour du modèle de production fordiste et une régulation sociale s'est mis progressivement en place dans la seconde moitié du 20<sup>e</sup> siècle autour de trois piliers: production de masse, consommation de masse et des gains salariaux liés à l'accroissement de la productivité et des profits des entreprises.<sup>123</sup>

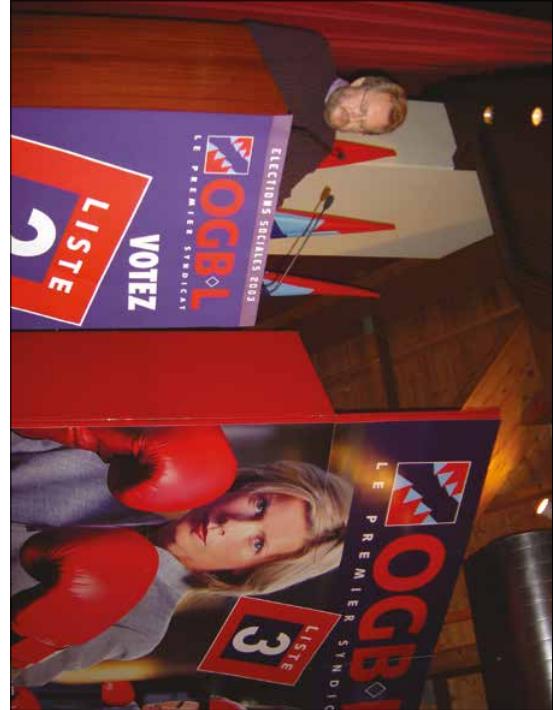
Les négociations au sein de ce modèle se déroulent dans un champ tripartite gouvernement-patronat-syndicats. Même si les différents acteurs de ce champ ne peuvent arriver à des solutions économiques efficaces que par le dialogue et la recherche de consensus, leur rapport reste conflictuel et le rôle des syndicats en tant que représentants des salariés reste central. En se réorganisant en 1979 comme syndicat unitaire pour ouvriers, employés et fonctionnaires, l'OGBL a fait un choix osé. Personne n'avait prévu à l'époque que l'aventure de la fusion syndicale entamée par les Castagnaro (LAV), Kraochwi (FEP), Wahl (ALEBA), Grégorius (FGI) fusion engagée par certains leaders syndicaux sans une partie de leurs troupes respectives allaient se transformer dans une véritable « success story » nationale.

En 1979, l'OGBL remportait 11 sur 46 aux élections sociales (Chambre du Travail et Chambre des Employés privés), donc 28,2%. En 2013, il détient 38 sièges sur 60 de la Chambre des Salariés (59,9%). Le nombre de délégués du personnel dans les entreprises de l'OGBL est passé de 528 en 1979 à 2 020 en 2008, chiffre presque maintenu en 2013 (1 920 délégués effectifs), malgré la réduction sensible de délégués à être suite à la fusion des délégations des ouvriers et des employés privés dans le contexte du statut unique. Le syndicat compte en 2016 71 000 membres contre 26 000 en 1979.

Campagne pour les élections sociales 2003. Intervention de Jean-Claude Beding lors du meeting des candidats.

Archives OGBL

424



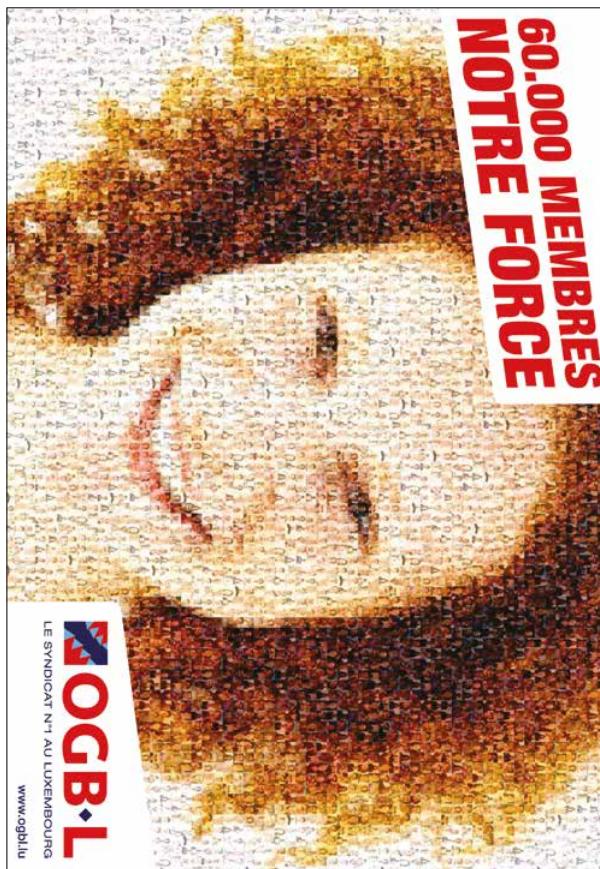
En général, la diversification de l'emploi avec le déclin de la sidérurgie et la montée du secteur tertiaire n'a pas affaibli de façon substantielle le syndicalisme luxembourgeois, puisque tant l'OGBL que le LCGB – rassemblant à eux deux 70% de tous les affiliés syndicaux – ont réussi à attirer une grande partie de la main-d'œuvre immigrée et frontalière, mais aussi de plus en plus féminine dans leurs rangs. Si on ajoute à ces deux syndicats la CGFP, syndicat majeur de la fonction publique, la FNCTTTEL (cheminots et transport) et l'ALEA (banques), on atteint un taux de syndicalisation élevé de 41% en 2010, ce qui place le Luxembourg dans le peloton de tête en Europe, derrière les pays scandinaves (taux de plus de 60%), et la Belgique (52%) et devant l'Allemagne (20%) et la France (7%).<sup>134</sup>

En montrant l'évolution de domaines institutionnels clés de l'économie sociale de marché au Luxembourg – sécurité sociale, salaires et pensions, droit du travail et politique de l'emploi, cogestion, négociation tarifaire –, cet article permet de suivre, exemple à l'appui, les stratégies employées par l'OGBL pour préserver voire étendre les garanties collectives mais aussi de mesures sociales comme l'indexation des salaires, les succès mais aussi les revers enregistrés.

Ces stratégies combinent volonté et pratique du dialogue – au sein de tripartites, de bipartites, dans la discussion tarifaire au sein des entreprises – et capacité conflictuelle et lutte sociale – à travers des campagnes de mobilisation, des manifestations, des grèves.

Les revendications de longue date des syndicats comme les conventions collectives, la semaine de 40 heures, la protection contre le licenciement, le droit de grève,

425



Affiche éditée à l'occasion du recrutement du 60.000e membre, 2008.

- le salaire social minimum, l'extension de l'assurance sociale à tous les citoyens et citoyennes et à tous les risques et besoins, le statut unique sont devenues des composantes fondamentales de la démocratie luxembourgeoise. Comme la liberté de pensée, de conscience et de religion ou le droit de vote universel, ces droits sociaux représentent aujourd'hui le noyau même des sociétés civiles européennes. Comme là formulé Walther Müller-Jentsch, professeur émérite de sociologie à la Ruhr-Universität de Bochum, ceux et celles, qu'ils soient issus du monde de la politique, de l'économie ou des médias, qui sévèrent ces dernières années, à présenter les luttes de travail et le cadre institutionnel de la négociation sociale comme anachroniques plaident en fait pour une démocratie déficiente.
- Dans sa résolution programmatique de décembre 2009, l'OGBL souligne que le rôle et l'action des syndicats reste central dans les relations sociales, que ce soit sous forme de campagnes revendicatives, de dialogue, de négociation, de lutte sociales pour faire face aux menaces qui pèsent sur la démocratie politique et sociale qui caractérise le projet sociétal du mouvement syndical international:
- « Der OGBL verlangt mit aller internationalen Gewerkschaftsbewegung die konsequente Abkehr von der neoliberalen Wirtschaft und Politik. Er fordert ein Wirtschafts- und Sozialmodell, das weltweit als prioritäre Ziele eine gerechte Verteilung des erwirtschafteten Reichtums, den realen Abbau der Armut und der Massenarbeitslosigkeit, die soziale Sicherheit und die Bildung für alle sowie den ökologischen Umbau der Wirtschaft und der Gesellschaft verfolgt. Das Recht auf eine dezentre Arbeit für Männer und Frauen muss endlich eine rechtsverbindliche Form im Rahmen eines internationalen Abkommens erhalten. »<sup>125</sup>

## Notes:

- 1** Slogan du Congrès ordinaire de l'OGBL de 2003.
- 2** Sur initiative du dirigeant de la FEP, le Jos Kutschwil, des discussions sont engagées entre la FEP, le LAV et l'ICGB pendant l'hiver 1978 en vue de la création d'un syndicat unique. Le ICGB se ravisera rapidement et se prononce contre le principe du syndicat unique. Les discussions s'engagent ensuite entre FEP, LAV, AFB, BA, FNCTHFL, FGIL, FEIL, NHV et Spyroux. Finalement, le nouveau syndicat OGBL, fond officiellement le 5 janvier 1979, regroupant alors une partie de la FABA et la FEP. Pour les détails voir la contribution de Frédéric Kitter sur la création de l'OGBL dans cet ouvrage.
- 3** « - kurzfristige Einberufung einer Konferenz der Regierung, Gewerkschaften und Unternehmer mit dem Ziel einer umfassenden Untersuchung der augenblicklichen wirtschaftlichen Lage und der Situation in den Betrieben und ihrer zukünftigen Entwicklung sowie deren zu erwartende Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation. Welcher besondere Kommissionen für die einzelnen Wirtschaftsbranchen dinge setzt werden können. - Berücksichtigung der Ergebnisse dieser Konferenz als Grundlage für die Durchführung einer systematischen Arbeitsmarktforschung und -politik » (extrait du « Manifest », publié dans le Tagblatt du 11 décembre 1976).
- 4** PUTZ, Jean-Luc, Aux origines du droit du travail. Éléments de réflexion sur la genèse et sur l'état actuel du droit du travail luxembourgeois, I.1.1, la loi, les libertés et les acteurs, Windhof: Promocentre-Larclier, 2014, p. 469.
- 5** Id., p. 470.
- 6** THILL, Patrick/THOMAS, Adrien, Le « modèle social luxembourgeois » au défi de la crise, in: CEPS/INSTEAD, Gouvernance et emploi, 12 (2009).
- 7** CLÉMENT, Franz, La notion de néo-corporatisme. Thèses et application au modèle luxembourgeois (Ière partie), in: Gouvernement et Emploi 5 (2008).
- 8** PELESSY, Dominique, Qui gouverne un Europe? Paris: Fayard, 1992, cité chez HIRSCH, Mario, Le « modèle luxembourgeois » et ses limites, in: l'Historie, le présent et l'avenir du modèle luxembourgeois (ouvrage collectif édité par Alterpreza, Serge, Marijën/Von Kunizkij, Norbert), Luxembourg 2003, p. 159.
- 9** PUTZ, op. cit. p. 124 sv.; ELVINGER, André, Les groupements dans la vie du travail. Rapport luxembourgeois, in: Les groupements (Travaux de l'Association Henri Capitant des amis de la culture japonaise), Paris: Economica, 1996, p. 609-626.
- 10** KLEEBELATI, Alain, Pas de tripartite à huis clos, *Le Quotidien*, 27 avril 2005, p. 3; cité chez CLÉMENT, p. 3.
- 11** AL.S, Georges, *Histoire quantitative du Luxembourg 1839-1990*, Luxembourg, 1991, p. 93ss
- 12** THILL/THOMAS, op. cit., p. 3sw.
- 13** AL.S, Georges, *Histoire quantitative du Luxembourg 1839-1990*, Luxembourg, 1991, p. 93ss
- 14** Tableau Population ayant un emploi par branche d'activité et selon le statut professionnel et le sexe 2001 (<http://www.stats.gouv.lu/statistics/public/itc>).
- 15** AL.S, op. cit., p. 98.
- 16** TRAUSCH, Gérard, La société luxembourgeoise depuis le milieu du 19e siècle dans une perspective économique et sociale, *Cahier économique* n° 108 (2009), Luxembourg: STATEC, p. 45.
- 17** Banque mondiale, 2016.
- 18** AL.S, op. cit., P. 105; RIES, Jean, Les mutations de l'emploi de 1960 à 2010, Luxembourg: STATEC, 2012, p. 4.
- 19** FEHLEN, Fernand, La société luxembourgeoise à travers le recensement de 2001. Fiches thématiques, Luxembourg: STATEC, 2003, p. 70.
- 20** ZAHLEN, Paul, Le Luxembourg 1960-2010. L'évolution économique globale du Luxembourg sur la longue durée, Luxembourg: STATEC, 2012, p. 1.
- 21** Conjoncture Flash Mai 2016, Luxembourg: STATEC, 2016.
- 22** RIES, Jean, op. cit., p. 1; Tableau Vue d'ensemble du marché du travail (en 1.000 personnes) 2000-2015, STATEC, (<http://www.stats.gouv.lu/statistics/public/itc>).
- 23** Tableau Taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans (en %) 1983-2014 (<http://www.stats.gouv.lu/statistics/public/itc>).
- 24** Portrait économique et social du Luxembourg, Luxembourg: STATEC, 2003, p. 72-73 (Tableau Emploi intérieur par statut professionnel (nationaux/étrangers)).
- 25** FEHLEN, Fernand, La société luxembourgeoise à travers le recensement de 2001. Fiches thématiques, Luxembourg: STATEC, 2003.
- 26** FEHLEN, Fernand, L'immigration dorée, in : Atlas du Luxembourg, Luxembourg, 2009, p. 170-171.
- 27** FEHLEN, La société luxembourgeoise..., op. cit., p. 71-72.
- 28** HARTMANN-HIRSCH, Claudia, Les immigrés hautement qualifiés, le cas du Luxembourg, in : Migration et société, 117-118 (20), 2008, p. 25-41.
- 29** Id.
- 30** RIES, Jean, Salaires, emploi et conditions de travail: Premiers résultats de l'enquête sur la structure des salaires de 2010, Bulletin du STATEC 2 (2012), p. 20 (Tableau 29. Répartition des salariés selon la nationalité et les catégories socio-professionnelles salariés en 2010).
- 31** STATEC, 2003, p. 40-41; FEHLEN, La société luxembourgeoise..., op. cit., p. 59-60.
- 32** OSIER, Guillaume, Le Luxembourg 1960-2010. L'évolution du revenu des ménages depuis le milieu des années 80, Luxembourg: STATEC, 2012.
- 33** Portrait économique et social du Luxembourg, op. cit., p. 162.
- 34** RIES, Jean, La distribution des salariés au Luxembourg en 1995 et en 2006, Structure et évolution, Working papers du STATEC, Economie et statistiques 31 (2009), p. 10.
- 35** Id., p. 11.
- 36** Id., p. 22.
- 37** RIES, Jean, Salaires, emploi et conditions de travail, Premiers résultats de l'enquête sur la structure des salariés de 2010, Bulletin du STATEC 2 (2012), p. 5sw.
- 38** Id., p. 10.
- 39** Rapport travail et cohésion sociale 2015, réalisé par J. Huruy, F. Petitet, J. Russ, J. Salacatin, F. Sarracino, G. Thill, Cahier économique n° 120, Luxembourg: STATEC, 2015, p. 149.
- 40** Pour le champ des droits des immigrés et des frontaliers, voir la contribution Arnaud Sauter dans cet ouvrage.
- 41** « Accord en vue de la création de la confédération syndicale indépendante OGBL- », in : LAV-Inform, Mensue pour les salariés francophones, 10/1978, 12 novembre 1978.
- 42** Comme l'assurance-accident est financée exclusivement par des cotisations à charge des employeurs, les représentations des salariés ne jouent qu'un rôle consultatif dans les organes de l'association de l'assurance accident, qui ne sera par conséquent pas traitée dans cette contribution.
- 43** A partir de la réforme du régime de pensions en 1987, les bénéficiaires des statuts des salariés des emplois privés sont nommés par les comités des caisses de maladie à l'instar de la Caisse de pension des ouvriers (« Alters- und Invalidenversicherung »/AV).
- 44** A noter que jusqu'en 1er juillet 1982 les honoraires médicaux étaient indexés et évoluaient selon un système en lien avec l'évolution générale des salaires. Depuis, les honoraires étaient fixés par une négociation entre l'AMMD et les caisses de maladie.
- 45** « Programm der Kandidaten des OGB-L und der CGT », in: Akten des 1. XXVII OGB-L-Kongress, November 02-December 03, 1984, p. 36. [Archives OGB-L]
- 46** « Le LAV refuse l'avant-projet de loi sur la réforme globale des pensions », in: LAV-Inform, Mensuel pour les membres francophones, 10/1978, 17 novembre 1978.
- 47** « Bilan positif lors de la première réunion du Comité national de l'OGBL », in: OGB-L actualités, 1/1979, janvier 1979.
- 48** « Diebstahl an den Rentnern », in: LAV-Inform, 1/1992, fevrier 1992.
- 49** « Spätengspäck des OGB-L mit der Regierung, Ehrtliche Zusagen im Rentendossier », in: Aktuell, 7/1990, octobre 1990.
- 50** PIZZAFERRI, René, « Krankenversicherungsreform – so nicht ! », in: Aktuell, 2/1992, fevrier 1992.
- 51** CASTEGNARO, John, « Rentenpolitik und Invalideurenten: On a gagné », in: Aktuell, 7/8 2001, juillet/août 2001.
- 52** LANGERS, Jean, « Accroissement du niveau de vie vu à travers quelques indicateurs, in: l'économie luxembourgeoise au 20e siècle. Ouvrage collectif réalisé par le STATEC sous la direction de Robert Weckx, Luxembourg: édipress, 1999, p. 177.
- 53** Fonds de compensation commun du régime général de pension. Rapport annuel 2015, p. 16.
- 54** Ces mesures n'étaient toujours pas mises en œuvre au moment de la rédaction du présent article.
- 55** ZAHLEN, Paul, La création du modèle luxembourgeois après la deuxième guerre mondiale. Comunités et discontinuités, in: l'histoire, le présent et l'avenir du modèle luxembourgeois



