

## La place du Luxembourg dans les portraits statistiques des systèmes de relations professionnelles

Frédéric REY - CEPS/INSTEAD & Lise/Cnam CNRS



## La place du Luxembourg dans les portraits statistiques des systèmes de relations professionnelles

A partir de données statistiques récentes, cet article compare les principales caractéristiques des relations professionnelles luxembourgeoises à celles d'un ensemble de pays voisins – Allemagne, Autriche, Belgique, Pays-Bas, France, Suisse – qui constitue l'échantillon du programme de recherche Luxmodel. Cette analyse permet de repérer les similitudes et les différences entre ces systèmes nationaux, et de dégager certaines spécificités du système grand-ducal (fort taux de syndicalisation, faible taux de couverture conventionnelle, absence de conflictualité répertoriée). L'approche quantitative est complétée par la présentation de quatre travaux comparatifs principalement qualitatifs, n'intégrant pas le Luxembourg dans leur échantillon, mais qui permettent, par les grilles de lectures et les typologies qu'ils proposent, de prolonger la réflexion sur la spécificité des relations professionnelles au Grand-duché.

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

## INTRODUCTION

Dans les recherches comparatives approfondies en relations professionnelles, le Luxembourg s'illustre surtout par son absence. Il est même parfois négligé dans les travaux traitant pourtant d'échantillons élargis. Cette situation de quasi-invisibilité est d'autant plus marquée qu'il existe une forme de surreprésentation de certains pays dans l'analyse comparative. Lallement et Spurk (2003) rappellent à ce titre l'importance de l'Allemagne comme objet de la comparaison pour la France. L'histoire commune et la « fascination réciproque » (*ibid.*, p.21) entre les pays contribuent certainement à la définition d'échantillons privilégiés pour la comparaison internationale. Ces critères ou dimensions ne sont probablement pas absentes au Luxembourg mais la faiblesse des connaissances actuelles sur son système de relations professionnelles tend à limiter son intégration dans les travaux comparatistes. Par ailleurs, cette faiblesse est un indice d'une sous-structuration du champ académique, donc un facteur supplémentaire d'invisibilité sur la scène de la recherche internationale.

Le projet Luxmodel a pour ambition de contribuer à combler ces lacunes en se donnant pour principal objectif de réduire l'importante part d'inconnu qui entoure le

système luxembourgeois de relations professionnelles, en privilégiant une approche comparative avec des systèmes nationaux voisins. Pour y parvenir, la méthode choisie par l'équipe de recherche repose sur la combinaison d'une analyse comparative associée à une étude plus approfondie du système luxembourgeois lui-même. Notre contribution répond surtout à la première attente en présentant deux développements complémentaires. D'une part, elle s'appuie sur les ressources statistiques existantes, disponibles pour la plupart en ligne, qui permettent de dresser les portraits des différents pays de l'échantillon Luxmodel à partir des principaux indicateurs les plus récents. Cette première partie est l'occasion de repérer et de discuter les spécificités et/ou les ressemblances entre systèmes nationaux, par la confrontation des ordres de grandeurs statistiques. D'autre part, nous complétons l'approche quantitative en mobilisant plusieurs recherches comparatives principalement qualitatives. Ces dernières permettent de bénéficier des enseignements de travaux existants pour améliorer à la fois la connaissance du système luxembourgeois de relations professionnelles et de rappeler des grilles de lecture et d'analyses comparatives internationales reconnues.

## I. PORTRAIT CHIFFRÉS DES SYSTÈMES NATIONAUX DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

### 1. Éléments de méthode

Malgré les nombreuses réserves formulées à l'encontre des statistiques disponibles pour la comparaison internationale (Rey F., 2010), il n'en demeure pas moins qu'elles revêtent un caractère officiel et qu'elles sont en tant que telles considérées comme des références, des points de repères et des indications acceptables – ou acceptées, à défaut d'être idéales – pour et par les acteurs. Ceci considéré, il est possible de dresser les différents portraits des pays de l'échantillon Luxmodel tels qu'ils apparaissent dans la statistique internationale, et de les confronter non pas comme des représentations fidèles d'une réalité par nature fuyante mais comme des éléments de connaissances sur les relations professionnelles de chacun de ces pays. L'exercice a ses limites, mais il est un préalable indispensable à toute approche comparative approfondie.

Pour réaliser les portraits nationaux des systèmes de relations professionnelles, nous avons mené des recherches en ligne dans deux directions parallèles. L'une a consisté à repérer dans les bases de données académiques (Jstor, Cairn,...) les articles comparatifs en relations professionnelles contenant des informations chiffrées sur les systèmes nationaux de l'échantillon Luxmodel. Sans surprise et à de rares exceptions (Schnabel et Wagner, 2007), le Luxembourg n'était pas concerné par ces travaux. L'autre piste – l'exploration des principales bases de données statistiques en ligne (Eurostat, Eiro, OCDE) – s'est révélée plus féconde. Membre de l'OCDE et de l'Union Européenne, le Luxembourg est systématiquement pris en compte dans ces bases de données et dans les études et rapports réalisés par et/ou pour ces instances institutionnelles. Chaque fois que cela a été possible, nous avons intégré des informations complémentaires (sur les niveaux de négociation collective, les règles d'extension en vigueur ou la nature des divisions syndicales...). L'ensemble de ces données, collectées auprès de sources variées, est présenté dans les tableaux disponibles en annexe. Pour organiser l'importante masse d'informations, nous avons choisi de les réunir sous différents thèmes : « adhésion et taux de syndicalisation », « organisations syndicales », « négociation collective », « action collective et conflictualité », « organisations patronales ». Un dernier tableau comprend des données générales sur les différents pays de l'échantillon Luxmodel (indicateurs géopolitiques, socioéconomiques et démographiques)<sup>1</sup>.

### 2. Principaux enseignements

#### 2.1 Taux de syndicalisation

Parmi les indicateurs incontournables des approches comparatives mobilisant la statistique, les taux de syndicalisation font figure de parangon. Bien qu'il soit admis que les organisations syndicales disposent de ressources alternatives à celles fournies par leurs seuls adhérents, le taux de syndicalisation reste un indicateur communément considéré comme révélateur de leurs forces et faiblesses. Il fait à ce titre l'objet de toutes les attentions et son calcul, plus que d'autres, est sujet à débats et controverses (Rey F., 2010). Pour ces raisons, nous avons choisi de présenter plusieurs résultats tirés de différentes sources et calculés par différentes méthodes afin de donner non pas un chiffre unique mais une fourchette, un ordre de grandeur des taux nationaux de syndicalisation<sup>2</sup>. Le tableau 2 en annexe qui regroupe l'ensemble de ces chiffres laisse voir d'importantes variations lorsque l'on compare les travaux les uns aux autres. Ainsi, les organisations syndicales belges représentaient en 2003 entre 39,7% (Schnabel et Wagner, 2007) et 55,4% (Visser, 2006) des salariés. Selon le calcul retenu, le taux de syndicalisation au Luxembourg varie aussi de plus de onze points. Mais le classement des pays par taux de syndicalisation reste inchangé, quelle que soit la méthode de calcul. La Belgique reste le pays ayant la plus forte proportion de salariés syndiqués, suivi par le Luxembourg, l'Autriche, les Pays-Bas, l'Allemagne et la Suisse, et enfin la France. La comparaison des taux de syndicalisation permet donc de constater l'importance de l'adhésion luxembourgeoise. Comparés aux taux de syndicalisation nets (hors population étudiante, retraitée et au chômage) de l'Allemagne, de l'Autriche, des Pays-Bas et de la Suisse (environ 20-30%), les taux de syndicalisation nets de la Belgique et du Luxembourg sont environ deux fois plus élevés. Si l'importante adhésion syndicale belge est à mettre au crédit de l'existence d'un système de Gand (*Ghent system*) conditionnant l'accès de prestations sociales à une affiliation syndicale, les raisons du fort taux de syndicalisation luxembourgeois sont moins évidentes. Trois hypothèses peuvent néanmoins être avancées. La première concerne l'effet de diffusion du *Ghent system* voisin par l'intermédiaire des frontaliers belge occupant un emploi au Luxembourg. Le réseau Eures (European Employment Services) rappelle que « sur 320 582 salariés travaillant au Grand-Duché de Luxembourg au

<sup>1</sup> Ces données qui ne relèvent pas des relations professionnelles stricto sensu se doivent néanmoins d'être rappelées puisqu'elles informent sur les contextes nationaux pouvant influencer ou expliquer certaines des caractéristiques nationales des systèmes de relations professionnelles.

<sup>2</sup> Il s'agit d'ailleurs de la solution adoptée par EIRO 2004 pour les taux bruts de syndicalisation.

30 septembre 2007, 139 021, soit 43,4 % étaient des frontaliers : 50,3 % résidant en France, 25,9% en Belgique et 23,9 % en Allemagne » (Tibesar A., 2008, p.1). Cette situation singulière n'est pas sans conséquences sur les relations professionnelles régionales. Des partenariats entre organisations syndicales ont ainsi été noués de part et d'autre des frontières notamment en développant un système de double affiliation. Le mécanisme repose sur les proximités politiques des organisations et permet aux salariés transfrontaliers d'adhérer simultanément à deux d'entre elles, l'une de son pays de résidence et l'autre de son pays d'activité. Ainsi la confédération des syndicats chrétiens (CSC) de Belgique et le LCGB luxembourgeois proposent-ils ce système et revendiquent près de 7500 « co-adhérents »<sup>3</sup>. La Fédération Générale des Travailleurs Belges est de son côté partenaire de l'OGB-L. L'hypothèse de diffusion du *Ghent system* se trouve sans doute vérifiée pour l'ensemble des adhérents belges dont l'adhésion syndicale découle de ce motif – celui d'une éligibilité aux prestations sociales sous réserve d'adhésion syndicale – qui profite indirectement aux organisations luxembourgeoises par l'effet de la double affiliation. Etant donnée l'importance numérique de la présence transfrontalière belge au Luxembourg, leur contribution au fort taux de syndicalisation du Grand-Duché mérite d'être prise en considération. Dans une moindre mesure, le système de double affiliation existant également avec la France, il est probable qu'une part de l'adhésion syndicale luxembourgeoise s'explique par les adhésions françaises à des organisations syndicales partenaires d'organisations luxembourgeoises. Une deuxième hypothèse peut être avancée. Elle repose sur l'observation de la présence active des organisations syndicales dans le quotidien des luxembourgeois. Leur implication se manifeste au travers de nombreux événements qui semblent indiquer une forte intrication du fait syndical avec l'environnement social des citoyens. Mesurer l'effet réel de cette présence n'est pas simple mais elle peut être intégrée à l'analyse comme un facteur incitatif à l'adhésion des salariés. Enfin, la dernière hypothèse prend en compte l'importance de la fonction publique en tant que secteur traditionnellement fortement syndiqué, même si comparée aux autres systèmes de l'échantillon Luxmodel, la part de l'emploi public au Luxembourg n'est pas parmi les plus élevée. Des recherches ultérieures permettront de mieux comprendre les raisons de ce taux important de syndicalisation. Une autre donnée intéressante apparaît également dès lors que l'on s'intéresse à ce chiffre en dynamique. En effet, il semble être en augmentation sur les dernières années, ce qui ne manque pas d'interpeller lorsque l'on constate qu'*a contrario*, les taux de syndicalisation des pays de l'échantillon Luxmodel stagent ou diminuent.

## 2.2 Evolution et implantation syndicale

L. Fulton (2007), qui présente les principales caractéristiques des systèmes de relations professionnelles des pays européens ([www.worker-participation.eu](http://www.worker-participation.eu)), rappelle ainsi que les deux principales

confédérations luxembourgeoises, l'OGB-L et la LCGB, revendiquent une augmentation significative de leur adhésion : la première annonce une hausse de 12 000 adhérents de 1999 à 2007 (soit de 46000 à 58 000 adhérents, une hausse d'environ 25% de ses effectifs), et la seconde, pas moins de 40% d'augmentation de son adhésion sur les dix dernières années (de 28000 à 40000). Bien qu'il convienne de toujours prendre avec précaution les données déclarées, le Luxembourg apparaît comme le seul pays de l'échantillon Luxmodel à connaître une hausse de son taux de syndicalisation (+5% de 1995 à 2003 selon Eiro, 2007). Les informations manquent pour comprendre cette dynamique, qui pourrait relever d'un changement dans les méthodes de comptage, d'une stratégie d'affichage et de communication syndicale, ou refléter une réelle augmentation des chiffres de l'adhésion.

Le taux d'implantation syndicale sur le lieu de travail est une autre donnée importante pour rendre compte de l'action syndicale. En France par exemple, ce taux est relativement élevé puisqu'en 2006, plus de six salariés sur dix (65%) déclarent une présence syndicale ou l'existence d'une organisation salariée sur leur lieu de travail (Eiro, 2007), alors même que le taux de syndicalisation moyen est extrêmement faible. Ce chiffre, qui est en progression en France de 1996 à 2005 (Amossé 2004, Wolff, 2008), relativise ainsi les thèses sur le déclin syndical français et montre une autre facette de l'évolution du système national de relations professionnelles. Au Luxembourg, le taux d'implantation syndicale sur le lieu de travail est légèrement moins élevé (58%), tout en restant dans les mêmes proportions que les taux affichés par les pays voisins. Dans l'échantillon Luxmodel, le taux minimum de salariés déclarant une présence syndicale sur leur lieu de travail est atteint en Allemagne (53%), et le maximum en Belgique (66%), la moyenne européenne (UE25) étant de 53%. Ces chiffres n'informent pas en revanche sur la qualité ni sur la nature des relations qui peuvent exister entre les organisations et les salariés sur le lieu de travail, la situation pouvant se résumer à une simple co-présence, ou à l'inverse se concrétiser par des échanges fréquents et soutenus entre les salariés et leurs représentants.

Concernant la syndicalisation, le Luxembourg présente donc quelques caractéristiques intéressantes. La part de salariés adhérents à une organisation syndicale est élevée, quasiment du même ordre qu'un pays disposant d'une des plus fortes incitations à la syndicalisation (le *Ghent system* belge). Plus étonnant, ces taux augmentent, alors qu'à quelques exceptions prêtes la tendance générale de la syndicalisation en Europe est à la baisse. Concernant la composition syndicale en revanche, le Luxembourg fait montre d'un certain classicisme.

<sup>3</sup> Source : <http://csc-luxembourg.csc-en-ligne.be/>

### 2.3. Composition syndicale

Dans leur article comparatif de 2007 consacré aux déterminants de l'adhésion syndicale, Schnabel et Wagner présentent les chiffres de répartition de la population syndicale par sexe et par appartenance (aux catégories « cols bleus » et « cols blancs »), à partir des données de l'enquête sociale européenne de 2002-2003. Globalement les différents systèmes de l'échantillon Luxmodel partagent une même situation : à l'exception notable de la France, les organisations syndicales allemandes, autrichiennes, belges, luxembourgeoises et néerlandaises recrutent plus facilement des hommes, appartenant à la catégorie « cols bleus ». La figure traditionnelle de l'adhérent ouvrier dans une grande entreprise apparaît donc encore (d'après l'enquête sociale européenne de 2002/03) bien résister aux évolutions des systèmes socioéconomiques. Le Luxembourg partage avec l'Allemagne une répartition de l'adhésion par sexe particulièrement déséquilibrée. Au Luxembourg, plus de 40% des hommes salariés sont syndiqués contre moins de 30 % des femmes salariées. En Allemagne, la différence est similaire, mais les taux respectifs de syndicalisation sont beaucoup moins élevés (28,6% pour les hommes, 14,4% pour les femmes). A l'autre extrémité de l'éventail, la France est le seul pays de l'échantillon Luxmodel à montrer une plus importante syndicalisation des femmes (16% de femmes salariées sont syndiquées en France contre 15,2 d'hommes)<sup>4</sup>. Ces chiffres ne nous disent pas que les organisations syndicales sont majoritairement masculines, mais que les hommes sont davantage syndiqués que les femmes. Pourtant il est relativement facile de faire le lien, notamment lorsque l'on constate qu'en plus d'être en proportion plus syndiqués que les femmes, les hommes salariés sont en moyenne plus nombreux sur les marchés du travail, et surtout dans ceux traditionnellement syndiqués. Au Luxembourg en 2001, sur les 185 352 « personnes ayant un emploi », à peine 40% sont des femmes (portail des statistiques du Luxembourg). Il est ainsi fort probable que les organisations syndicales luxembourgeoises soient majoritairement composées d'adhérents masculins. Un calcul équivalent pourrait être fait sur la structure des organisations syndicales en fonction des catégories d'appartenances des adhérents selon qu'ils appartiennent à la population « cols bleus » ou « cols blancs ». Mais ce calcul ne semble pas aujourd'hui tout à fait pertinent au regard des données disponibles et de ce qu'il est possible d'entendre par « cols bleus » et « cols blancs ». Tout au plus pouvons-nous faire l'hypothèse que la majorité de la population luxembourgeoise en emploi relèverait de la première catégorie, laissant entendre que les organisations syndicales du Grand-Duché sont avant tout composées d'ouvriers et d'employés non qualifiés. Nous savons avec l'enquête sociale européenne qu'en termes d'appartenance, les

« cols bleus » – ouvriers et employés non qualifiés – sont en proportion plus syndiqués que les « cols blancs »<sup>5</sup> (44.6% pour les premiers, 31.1% pour les seconds). La Belgique est l'autre pays du panel Luxmodel qui s'illustre par une syndicalisation bien plus élevée chez les ouvriers que chez les cadres. En revanche, l'Autriche et les Pays-Bas comptent des taux de syndicalisation similaires pour les deux catégories. Les chiffres français sont indisponibles dans l'étude de Schnabel et Wagner, même si l'on sait que les cadres constituent la population la plus syndiquée en proportion (14,1%), tandis que les ouvriers (6,1%) et les employés (5,5%) le sont moins (Amossé, 2004).

### 2.4. Couverture conventionnelle

Une autre donnée intéressante à prendre en considération est celle de la structuration des négociations collectives dans les différents pays de l'échantillon. Si le Luxembourg est le deuxième pays en termes de taux d'adhésion derrière la Belgique, il est également celui qui présente le plus faible taux de couverture conventionnelle (moins de six salariés sur dix sont couverts par un accord collectif) et l'un des plus faibles taux de centralisation de la négociation collective salariale de l'échantillon (ce qui est cohérent avec la moindre couverture). Cette déconnexion entre le taux de syndicalisation et le taux de couverture conventionnelle est constatée dans de nombreux pays, au premier rang desquels figure la France qui conjugue (à l'inverse du cas luxembourgeois) une très grande faiblesse en termes d'adhésion syndicale mais un taux très élevé de couverture conventionnelle<sup>6</sup>. Les caractéristiques institutionnelles nationales et les contraintes légales jouent un rôle clef dans la définition de ce taux de couverture. Elles sont, à ce titre, une ressource importante pour les organisations syndicales indépendamment de leur taux d'adhésion. De fait, l'existence ou l'absence de procédures d'extension, les incitations à la négociation collective et le degré de centralisation influencent la part des salariés qui sont concernés par une convention ou un accord collectif. Au Luxembourg, l'application des conventions est encadrée par l'article 16 de la loi du 30 juin 2004, repris par l'article L.162-8 du Code du Travail (Clément F., 2008, p.34). Selon ces articles, les signataires patronaux et syndicaux, individuels ou collectifs, engagent leurs mandats pour l'application des dispositions contenues dans les textes paraphés. L'article 37 de la loi de 2004 (article L. 164-8 du Code du Travail) définit les modalités d'extension : « toute convention collective ainsi que tout accord collectif conforme aux dispositions légales peuvent être déclarées d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique concernés » (*ibid.*, p.35). L'obtention de la qualification d'obligation générale repose ensuite sur une décision ministérielle,

<sup>4</sup> D'autres chiffres montrent une plus faible syndicalisation chez les femmes que chez les hommes, pour la France : « En 2003, plus de 8 % des salariés (7,5 % des femmes et 9 % des hommes) sont syndiqués » (Amossé T., 2004, p.1)

<sup>5</sup> Les cols blancs sont définis dans l'article de Schnabel et Wagner à partir de la classification internationale de l'OIT (ILO International Standard Classification of Occupation (ISCO-88)) comme l'ensemble des emplois codés par un numéro ISCO inférieur à 7000. Les cols bleus sont ceux codés entre 7000 et 9 999.

<sup>6</sup> Certains auteurs voient d'ailleurs dans ce second indicateur un reflet plus fidèle de la puissance syndicale que dans le taux d'adhésion (Cahuc P., Zylberberg A., 1996, p. 288-290).

après saisine par l'un des acteurs légitime (représentatif) du secteur concerné. Fulton (2007) indique dans sa note sur la négociation collective au Luxembourg que le pays concentre par ailleurs ses négociations aux niveaux des branches professionnelles (*industry*) et de l'entreprise (*company level*). Les textes conventionnels de branche ne s'appliquent qu'aux entreprises affiliées à une organisation patronale bien que les accords soient souvent étendus par le gouvernement à l'ensemble des entreprises de la branche. A la vue de ces informations sur le cadre législatif, la situation ne se distingue pas clairement d'un pays comme la France qui affiche un taux significativement plus élevé de couverture conventionnelle. Là encore, la prudence est de mise pour avancer des éléments d'explication. L'une des différences qui apparaît à la lecture des notes de Fulton (*ibid.*) retient l'attention : en France, l'obligation de négocier et l'extension coutumière au niveau professionnel national expliqueraient le fort taux de couverture conventionnelle, à la différence de la situation luxembourgeoise.

## 2.5 Conflictualité et paix sociale

Dernier point particulièrement saillant qui apparaît au travers de l'exercice comparatif des systèmes nationaux de relations professionnelles de l'échantillon Luxmodel, la conflictualité au Grand-Duché s'illustre par son absence dans les données disponibles (tableau 6 en annexe). Le Luxembourg semble être totalement

épargné par les conflits sociaux, comme l'Autriche, autre exception de l'échantillon. Ces données donnent à voir un système pacifié dans lequel les acteurs éviteraient à tout prix la confrontation. Sans pêcher par naïveté et en prenant ces informations avec précaution (la mesure de la conflictualité est souvent partielle sinon partielle, elle est en tous cas éminemment stratégique et politique)<sup>7</sup>, il convient néanmoins de rappeler que le système luxembourgeois de relations professionnelles comprend de nombreux dispositifs incitatifs à l'atteinte d'un compromis entre les acteurs (Fulton, 2007, Clément, 2008).

En conclusion de ce premier point, nous souhaitons rappeler que l'ensemble de ces données permettent surtout de situer les pays les uns par rapport aux autres. Elles donnent à voir certaines des spécificités ou ressemblances entre les systèmes nationaux de relations professionnelles de l'échantillon Luxmodel et soulignent des caractéristiques intéressantes du système luxembourgeois (fort taux de syndicalisation, faible taux de couverture conventionnelle, absence de conflictualité répertoriée). Nous avons voulu les compléter en mobilisant des travaux comparatifs proposant des grilles de lecture analytiques des relations professionnelles. Nous proposons ici quatre d'entre elles qui sont autant d'outils utiles à l'approfondissement de la recherche Luxmodel.

<sup>7</sup> Sur cette question, voir pour la France : Bérout S. et alii., 2008.



## II. ENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES D'ÉTUDES COMPARATIVES

Pour prolonger cette présentation statistique nous avons retenu quatre analyses comparatives (Commission Européenne, 2008 ; Traxler, 1996 ; Lipset, 1983 ; Hyman, 1997), qui sont autant de compléments pour une meilleure connaissance du système luxembourgeois de relations professionnelles. Sans prétendre à une revue de littérature exhaustive sur les comparaisons internationales en relations professionnelles, l'exercice se veut une contribution à la connaissance des méthodes comparatives de ce champ. Il montre par ailleurs la diversité des approches et permet de présenter plusieurs cadres d'analyses.

### 1. Éléments de méthode

Nous avons choisi de retenir plusieurs travaux d'auteurs reconnus pour leurs apports dans le domaine de la comparaison internationale en relations professionnelles (Hyman, Lipset, Traxler). Chacun présente une grille de lecture qu'il nous a semblé intéressant de rappeler pour ce qu'elles peuvent apporter à la compréhension du système luxembourgeois de relations professionnelles. Ces textes ont été retrouvés dans les bases de données d'articles académiques en ligne (Jstor, Cairn, Erudit, ScienceDirect...). Pour compléter ces apports, nous avons également souhaité reprendre une comparaison d'analyses comparatives récemment publiée par la Commission Européenne.

### 2. Typologie des régimes

Le rapport 2008 de la Commission Européenne sur les relations professionnelles en Europe consacre un chapitre aux comparaisons internationales (CE, 2008, pp.45-69). Le tableau 1 (*Les relations professionnelles en Europe en 2008*, page suivante) est une traduction de l'anglais au français d'une partie du rapport qui récapitule les principales approches comparatives internationales existantes. Ses auteurs ont répertorié plusieurs typologies qui rendent compte de la diversité des relations professionnelles dans les pays membres de l'Union, qui se distinguent *en fonction de leurs régimes de production, d'emploi, de protection sociale et de relations professionnelles respectifs*.

En ce qui concerne les **régimes productifs**, qui renvoient à la littérature sur la variété des capitalismes (*varieties of capitalism*), ils permettent de séparer les différents pays européens en trois grandes catégories. Parmi eux, deux groupes de pays se distinguent clairement. Le premier est celui des pays à régime d'économie de marché coordonnée – c'est le cas du groupe de pays du Centre-Ouest auquel appartient la quasi-totalité des pays de l'échantillon Luxmodel, et des pays dits « nordiques ». La seconde catégorie est celle des pays à régime

libéral (ou d'économie de marché non coordonnée), dont le Royaume-Uni est sans doute le plus connu des représentants. La troisième et dernière catégorie appelée « méditerranéenne » regroupe des « pays du Sud ». Moins solide et cohérente géographiquement que les précédentes, elle englobe plusieurs pays dont la France et nombre de récents adhérents à l'Union Européenne. La grille de lecture par les régimes productifs place le Luxembourg dans la catégorie des économies de marché coordonnées. A ce titre, il partage davantage de points communs avec les pays du Centre-Ouest (dont l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique et les Pays-Bas) et du Nord de l'Europe (Danemark, Finlande, Norvège, Suède) qu'avec les autres pays membres et notamment la France – qui est dans l'échantillon Luxmodel. Ce n'est pas le cas si l'on retient non plus les régimes productifs, mais les régimes d'emplois.

La seconde méthode typologique est celle qui permet d'identifier plusieurs **régimes d'emplois** en Europe. Ces régimes se caractérisent par la nature des stratégies syndicales et patronales, selon qu'elles se révèlent inclusives, dualistes ou libérales. Le régime inclusif est relativement favorable aux organisations syndicales. Elles y sont fortement institutionnalisées, et participent activement aux décisions concernant l'emploi et les droits associés, limitant les tendances à la dualisation du marché. Le régime dualiste au contraire limite l'implication syndicale à la consultation des organisations salariées et réserve la prise de décision à la sphère politique. Ce régime contribue à entretenir un marché de l'emploi dual, avec des garanties sociales et professionnelles élevées pour un noyau-dur du salariat et l'aggravation de conditions déjà dégradées pour une périphérie grandissante. Enfin, le régime « de marché » ou libéral repose sur le principe d'une auto-régulation de l'emploi par les mécanismes du marché lui-même. Toute régulation collective organisée est considérée comme une rigidité économiquement et socialement contre-productive. Les organisations syndicales sont – logiquement – globalement exclues du processus de prise de décision. Dans cette seconde typologie, le Luxembourg est considéré comme un pays au régime d'emploi dualiste. Il trouve alors, au contraire de la première typologie, davantage d'affinités avec les pays du Sud (Grèce, Espagne, France, Italie, Hongrie, Portugal) qu'avec les pays du Nord. Cette proximité se confirme d'ailleurs si l'on considère les **régimes de protection sociale**. A la différence du régime universaliste nordique, la protection sociale au Luxembourg est segmentée (en fonction du statut et du métier), à l'instar de celle en vigueur dans les pays du Sud.

La quatrième typologie retenue par les auteurs du rapport européen est basée sur les **régimes de relations professionnelles**. Elle prend en considération l'état des relations entre acteurs, leurs pouvoirs respectifs, les



**TABLEAU 1.** Les relations professionnelles en Europe en 2008

	Nord	Centre-Ouest	Sud	Ouest	Centre-Est
<b>Régime de production</b>	Economie de marché coordonnée		Economie de marché étatique	Economie de marché libérale	Etatique ou libérale ?
<b>Régime de protection sociale</b>	Universel	Segmenté (status-oriented, corporatiste)		Résiduel	Segmenté ou résiduel ?
<b>Régime d'emploi</b>	Inclusif	Dualiste		Libéral	
<b>Régime de relations professionnelles</b>	Corporatisme organisé	Partenariat social	Polarisé/rôle central de l'Etat	Pluralisme libéral	Fragmenté/rôle central de l'Etat
<b>Rapport de force</b>	Favorable aux salariés	Equilibré	Alternant	Favorable au patronat	
<b>Niveau privilégié de négociation collective</b>	Sectoriel		Variable/instable	Entreprise	
<b>Type de négociation</b>	Intégratif		Conflictuel		<i>Acquiescent</i>
<b>Rôle des partenaires sociaux dans les politiques publiques</b>	Institutionnalisé		Irrégulier/politisé	Rare, dépendant de l'actualité	Irrégulier/politisé
<b>Rôle de l'Etat dans les relations professionnelles</b>	Limité (médiateur)	<i>Shadow of hierarchy</i>	Interventions fréquentes	Non-interventionniste	Organisateur de la transition
<b>Représentation des salariés</b>	Syndicale/ haut taux de couverture conventionnelle	Dualiste / haut taux de couverture conventionnelle	Variable (*)	Syndical / faible taux de couverture conventionnelle	
<b>Pays</b>	Danemark Finlande Norvège Suède	<b>Belgique</b> <b>Allemagne</b> <b>Luxembourg</b> <b>Pays-Bas</b> <b>Autriche</b> Slovénie (Finlande) (Irlande)	Grèce Espagne <b>France</b> Italie (Hongrie) Portugal	Irlande Malte Chypre Royaume-Uni	Bulgarie République Tchèque Estonie Lituanie Hongrie Pologne Roumanie Slovaquie

Source : J. Visser, extended on the basis of Ebbinghaus and Visser (1997); Crouch 1993; 1996; Esping-Andersen (1990); Schmidt (2002; 2006); and Platzer and Kohl (2007).

(\*) In France employee representation in firms incorporates both principles, in Spain and Portugal it is dualist, in Italy and Greece it is merged with the unions but based on statutory rights  
Industrial Relations in Europe 2008, p.49 (Traduction par l'auteur)

niveaux et styles de négociation collective, l'implication dans les politiques publiques. Quatre types de régimes de relations professionnelles sont repérés en Europe sur cette base : le corporatisme nordique, le partenariat social des pays d'Europe (ouest-) continentale, le pluralisme libéral en vigueur surtout dans les îles britanniques, et le régime étatique de l'Europe du sud. D'un point de vue du régime de relations professionnelles, le Luxembourg se rapproche donc principalement de son groupe de référence (Belgique, Allemagne, Pays-Bas, Autriche, Slovaquie et Finlande). D'autres indicateurs sont spécifiques à ce groupe de pays du « centre-ouest européen ». Le rapport de force entre acteurs patronaux et syndicaux y est jugé « équilibré », le rôle de l'Etat

dans les relations professionnelles relève d'une *shadow of hierarchy*, et la représentation des salariés est duale tandis que le taux de couverture conventionnelle est élevé<sup>8</sup>. Mais d'autres indicateurs tendent à rapprocher ce groupe plutôt vers le groupe nordique. Le niveau de négociation collective privilégié est le niveau sectoriel, le type de négociation est intégratif et le rôle des acteurs sociaux fortement institutionnalisé.

Pour récapituler ce premier point, quelques enseignements importants peuvent être retenus. D'abord, les auteurs intègrent clairement le Grand-duché dans le groupe des pays du centre-ouest de l'Europe, laissant entendre une forte proximité des caractéristiques

<sup>8</sup> Ce qui est en partie contradictoire avec le point précédent sur les taux de couverture conventionnelle, surtout au Luxembourg. En effet, le Luxembourg affiche un taux de couverture relativement faible comparé aux autres pays de l'échantillon Luxmodel. En revanche, il est malgré tout « encore » de près de 60% de salariés couverts.

des relations professionnelles du Luxembourg avec celles de la Belgique, de l'Allemagne, des Pays-Bas, de l'Autriche, de la Slovaquie et de la Finlande. Ensuite, selon les approches privilégiées par les travaux comparatifs, ou selon les indicateurs sélectionnés, ce groupe – et donc, le Luxembourg – trouve des similitudes avec d'autres catégories, parfois celle des pays du « nord », parfois celle de ceux du « sud ». L'une des hypothèses du projet Luxmodel semble ici validée : la proximité géographique participe d'une certaine proximité institutionnelle. Il est en effet des plus intéressant de constater que les auteurs du rapport européen (re) créent des catégories, à partir des travaux comparatifs existants, en les reliant à des ensembles géographiques. Au final, il est bien question de pays du « nord », du « centre-ouest » ou du « sud » comme si la position des pays dans l'espace géographique avait un lien avec leur position dans l'espace politique, institutionnel ou syndical européen. Bien entendu, l'exercice paraît parfois un peu forcé, lorsque Chypre et Malte apparaissent dans le groupe des pays de l'« ouest » européen aux côtés du Royaume-Uni et de l'Irlande, alors que l'hypothèse d'une proximité géoinstitutionnelle plaiderait davantage pour qu'ils trouvent leur place dans le groupe des pays du sud de l'Europe. Malgré tout il convient de garder en mémoire cette hypothèse, notamment pour faire lien avec les réflexions sur les questions d'influences croisées des systèmes de relations professionnelles et leurs effets pour l'analyse comparative internationale (Rey F., 2010).

### 3. Systèmes inclusifs / systèmes exclusifs

Dans un article de 1996, F. Traxler s'intéresse à la thèse de la désorganisation qu'il teste pour dix-huit pays de l'OCDE. Selon l'auteur, si cette thèse postmoderne est solide, elle doit se vérifier par une diminution générale des taux nationaux de couverture conventionnelle – l'indicateur qu'il prend comme révélateur du degré d'organisation des systèmes de relations professionnelles. Si les taux de couvertures conventionnelles diminuaient effectivement, la thèse de la désorganisation serait validée, dans le cas contraire elle serait remise en cause. Après avoir rappelé les grands traits et les enjeux de la thèse de la désorganisation, Traxler réaffirme l'importance de l'encastrement institutionnel des systèmes de relations professionnelles et le rôle de « filtre » que jouent les règles sociales et les normes juridiques. Ainsi les évolutions économiques mondiales n'ont-elles pas les mêmes effets ni les mêmes

conséquences selon les pays, puisque les agencements institutionnels y sont plus ou moins protecteurs. Dit autrement, pour Traxler, rien ne laisse présager que l'internationalisation économique, la mobilité croissance du capital ou encore la privatisation d'activités auparavant publiques n'aboutissent automatiquement à une même désorganisation ou à un même degré de désorganisation des relations professionnelles dans tous les pays qui y sont confrontés. Cette position avancée en contrepoint de la thèse de la désorganisation est l'occasion pour l'auteur de mesurer l'existence de configurations et de degrés variables d'encastresments, et par conséquent, d'expliquer la diversité des influences de l'économie sur les institutions des relations professionnelles. Pour y parvenir, Traxler compare l'influence de plusieurs variables économiques<sup>9</sup> sur le taux de couverture conventionnelle dans dix-huit pays de l'OCDE. Il complète sa démarche par une analyse longitudinale sur huit d'entre eux. Ses résultats vont bien à l'encontre de la thèse de la désorganisation et valident l'hypothèse d'un filtrage institutionnel différencié. Ils ne montrent en effet aucune corrélation entre les évolutions économiques des indicateurs retenus – internationalisation, mobilité du capital, privatisation – et celles des taux nationaux de couverture conventionnelle. L'auteur en conclut que la valeur de ces taux dépend d'autres facteurs et d'autres mécanismes que ceux purement économiques, et qu'il convient d'intégrer à l'analyse les dimensions institutionnelles des différents pays étudiés<sup>10</sup>. L'état des relations professionnelles et ses règles organisent de fait un système dont les réactions à l'économie sont variables. L'auteur repère alors deux grandes configurations de relations professionnelles en fonction de leurs modes d'encastrement des négociations collectives, selon que ces derniers sont *inclusifs* ou *exclusifs*. Le modèle inclusif se définit par l'existence de négociations multi-employeurs, de procédures d'extension courantes ou systématiques, et d'une négociation principalement sectorielle ou nationale. Les pays relevant de ce modèle sont nombreux et présentent un taux moyen de couverture conventionnelle de près de 80% des salariés. Le modèle exclusif contraste avec le précédent, puisqu'il regroupe les pays dans lesquels les employeurs concernés par la négociation collective sont seulement ceux qui y participent directement. La négociation est donc avant tout mono-employeur, sans ou avec peu de pratique d'extension, et sans ou avec peu de coordination intersectorielle (à l'exception du Japon). Le groupe de pays illustratifs de ce modèle est composé du Canada, de la Grande-Bretagne, du Japon et des États-

<sup>9</sup> La mesure de la désorganisation implique un nombre plus important de critères, adossés à deux mouvements d'ampleur. Le premier est celui de l'internationalisation de l'économie, visible au travers de l'importance grandissante du commerce dans la création de richesse [trade penetration : export + import / PIB] et de l'augmentation de la mobilité du capital à l'échelle mondiale [capital mobility : export + import des investissements directs à l'étranger / PIB]. Le deuxième critère est celui du développement relatif du tertiaire, en tant que remise en cause des identités collectives antérieures et promotion de l'individualisme, et mesuré comme le rapport des salariés y exerçant un emploi sur le total des salariés d'un pays. Chacun de ces items est discuté et justifié par l'auteur, puis intégré dans des analyses à régressions multiples permettant de rendre compte des influences des variables économiques sur le taux de couverture conventionnelle dans les dix-huit pays de l'OCDE choisis. Une dernière variable est intégrée à l'analyse, en guise de pondération de la comparaison : la taille des marchés nationaux de l'emploi – ce qui a du sens du point de vue Luxembourgeois – est mesurée par le nombre total de salariés. Cette variable permet à l'auteur de compenser l'ouverture relativement supérieure des « petits » pays vers l'extérieur, notamment dans le domaine du commerce.

<sup>10</sup> Pour Traxler, ils sont fonction de la répartition des forces en présence (dont l'indicateur est le taux de syndicalisation), du degré d'application de mécanismes d'extension, de l'importance relative de négociations multi-employeurs et du degré d'implication des confédérations syndicales et patronales dans la négociation.

**TABLEAU 2.** Une typologie de systèmes de négociation collective (18 pays de l'OCDE)

Système de négociation collective	Propriétés	Pays	Taux de couverture moyen (%)
<b>Inclusif</b>	Négociation multi-employeurs avec procédure (modérée ou forte) d'extension, et/ou une négociation aux niveaux sectoriels ou centralisés	Allemagne, Autriche, Australie, Belgique, Danemark, Finlande, France, Pays-Bas, Nouvelle Zélande, Norvège, Portugal, Espagne, Suède, Suisse	79.3
<b>Exclusif</b>	Négociation mono-employeur, coordonnée ou non aux niveaux supérieurs, sans procédure d'extension	Canada, Grande-Bretagne, Japon, Etats-Unis	31.5

Source : Traxler, 1996, p. 278

Unis, dont le taux moyen de couverture conventionnelle est proche des 30 % de salariés couverts. Ainsi, une cartographie particulière se dessine qui distingue deux pôles en fonction de leurs modèles de négociation respectifs. L'un, plutôt protecteur, qui amorti les chocs économiques par un ensemble de règles, et l'autre, plus exposé, qui confronte plus directement les relations professionnelles aux variations de l'environnement économique.

Comment situer le Luxembourg dans cette typologie ? Rappelons qu'en 2002 le grand-duché se caractérise par un taux relativement bas de couverture conventionnelle (58%) par rapport aux autres pays de l'échantillon Luxmodel et même par rapport à l'Europe des 25 (66%). Son taux de centralisation est également l'un des plus faibles de l'échantillon, avec une préférence pour les négociations sectorielles et d'entreprise. Si l'on se réfère à la revue de littérature des approches comparatives réalisée par la commission européenne (voir 2.2), le Luxembourg aurait toute sa place dans le groupe des systèmes « inclusifs », aux côtés de l'Allemagne, de l'Autriche, de la Belgique et des Pays-Bas (sa catégorie de référence en tant que pays du centre-ouest européen). Pourtant les travaux de Traxler invitent à reposer la question de ces proximités, à partir d'indicateurs différents et en interrogeant les capacités des systèmes nationaux à surmonter ou limiter les déstabilisations produites par le processus de libéralisation économique. L'approche quantitative de Traxler nous donc offre une opportunité d'en apprendre davantage sur le système luxembourgeois à partir d'une comparaison d'indicateurs chiffrés, sans qu'il soit possible de le positionner clairement dans cette analyse bipolaire. Les travaux de S. Lipset (1983), politiste, sont quand à eux davantage qualitatifs et appellent à une connaissance plus fine de l'histoire du système luxembourgeois de relations professionnelles – laquelle reste à écrire en grande partie. La typologie de Lipset permet pourtant de situer le Luxembourg par rapport à d'autres systèmes de relations professionnelles et d'approfondir notre recherche des similitudes et des proximités du système luxembourgeois avec d'autres pays.

#### 4. Citoyennetés politiques, économiques et structures de classes

Pour expliquer la diversité qu'il constate dans les stratégies politiques et syndicales du mouvement ouvrier, Lipset (1983) s'intéresse en priorité aux conditions d'apparition de cet acteur sur la scène politique. L'auteur retient deux facteurs principaux pour caractériser ce moment essentiel pour le mouvement ouvrier : l'état du système de classe sociale antérieur à l'industrialisation (1) et la manière dont les élites politiques et économiques ont réagi aux demandes de participation aux décisions économiques et politiques formulées par les travailleurs (2). Lipset suppose en effet qu'une structure préindustrielle de classe rigide (par exemple féodale) favorise l'émergence de partis ouvriers radicaux et révolutionnaires. Le second facteur (une réaction négative des élites et du pouvoir aux attentes démocratiques des ouvriers), aboutissant au même résultat. L'apparition de mouvements ouvriers « durs » est donc, selon ces hypothèses, d'autant plus probable que la structure de classe est rigide et que les dirigeants et les élites résistent durablement et/ou violemment à la volonté de citoyenneté économique et politique des travailleurs. Ces critères ouvrent la possibilité d'une typologie en fonction des histoires nationales que Lipset va relire avec ces nouvelles lunettes. De fait tous les pays n'ont pas un passé féodal (ou un système de classe rigide en héritage)<sup>11</sup>, et tous n'ont pas connu les mêmes réactions du pouvoir aux attentes des travailleurs. Lipset synthétise son approche dans la typologie du tableau 3<sup>12</sup>.

De nombreux pays sont intégrés à l'analyse comparative de Lipset, mais pas le Luxembourg. Ce qui invite à tester ses hypothèses pour savoir comment, et où, classer le système luxembourgeois de relations professionnelles dans cette typologie ? Pour y répondre, il est possible de procéder comme l'a fait l'auteur en reprenant ses indicateurs. La citoyenneté politique se mesure par l'accès au droit de vote et à la formation de partis politiques reconnus, tandis que la citoyenneté économique passe par la reconnaissance des organisations syndicales par

<sup>11</sup> Les Etats-Unis et le Canada ne connaissent pas d'héritage féodal, et la conscience d'appartenance à une classe sociale n'y est pas développée de la même manière qu'en Europe. En France, en Grande-Bretagne ou en Allemagne, au contraire, l'expérience d'une distinction sociale forte durant des siècles a structuré une conscience de classes particulièrement vive.

<sup>12</sup> Voir également la présentation synthétique de M. Lallement, 2008, p.10

**TABLEAU 3.** Produits des différentes combinaisons de structures sociales de classe et des droits de citoyenneté avant la première guerre mondiale

Citoyenneté économique	Citoyenneté politique	Structure de classe peu rigide	Structure de classe rigide
Précoce	Précoce	Conscience politique limitée, organisations syndicales professionnelles faibles (Etats-Unis)	Conscience politique limitée, organisations syndicales réformistes puissantes (Grande-Bretagne)
Précoce	Tardive	Organisations syndicales et politiques réformistes puissantes (Pays-Bas)	Partis politiques radicaux, organisations syndicales pragmatiques puissantes (Allemagne)
Tardive	Précoce	Partis réformistes faibles, organisations syndicales radicales (Suisse)	Partis politiques réformistes puissants, organisations syndicales radicales (France)
Tardive	Tardive		Mouvements révolutionnaires (Russie, Finlande)

Source : Lipset, 1983, p. 15

l'Etat et les employeurs<sup>13</sup>. Sur ce point, J. Stoffels (1972) nous apprend que la reconnaissance de la citoyenneté économique des ouvriers du Grand-duché est relativement tardive – ce qui fait un point commun avec la France, la Russie et la Finlande : « au Luxembourg, le syndicalisme de masse a fait son apparition bien plus tard que dans les pays évoqués plus haut [Belgique, Hollande, Italie, Allemagne, Angleterre, France] » (Stoffels, 1972, p.64). Les influences françaises et allemandes sur l'histoire syndicale locale ont contribué à ralentir cette reconnaissance. Lorsque le Luxembourg est intégré à la France en tant que département, les lois françaises y sont appliquées et notamment les lois interdisant les coalitions ouvrières. Ainsi la loi Le Chapelier de 1791 est active au Luxembourg à partir du 6 décembre 1796. En 1839, en tant que membre de la confédération germanique, le grand-duc luxembourgeois Guillaume 1<sup>er</sup> limite la liberté d'association et de presse sur le modèle des lois allemandes (*ibid.*). La liberté syndicale (citoyenneté économique) n'est finalement acquise qu'à partir de 1868, quelques années avant la France (1884). La citoyenneté politique arrive également tardivement pour les ouvriers, puisque le suffrage universel (pour les femmes et les hommes) date de la constitution de 1919. A titre de comparaison, la France instaure le suffrage universel masculin le 2 mars 1848 (vingt-neuf ans plus tôt qu'au Luxembourg), mais le suffrage universel incluant les femmes seulement à partir de 1944. L'Allemagne et les Pays-Bas, considérés par Lipset comme des pays ayant accordé tardivement la citoyenneté politique aux ouvriers, accèdent au suffrage universel respectivement

en 1918 et 1919<sup>14</sup>. Est-ce à dire que la population ouvrière luxembourgeoise a elle-même connu un accès tardif à la citoyenneté politique ? Tout laisse à penser à première vue que le Luxembourg partagerait des points communs avec les pays ayant connus un double retard. Mais l'analyse mériterait d'être approfondie puisque Lipset n'en reste pas à une approche purement chronologique. Il intègre avant tout la *nature* des réactions des élites. Le retardement de l'acceptation de la participation ouvrière à la vie économique et politique n'est, au final, que le *symptôme* de la lutte qui oppose les classes dirigeantes aux classes ouvrières. De fait, ni les retards ni la structure de classe ne sont suffisants pour conclure automatiquement à la plus ou moins grande radicalité collective de la population ouvrière. Un ensemble « d'amortisseurs » politiques, sociaux, communautaires et religieux peuvent jouer dans le sens d'une meilleure intégration de cette population aux décisions et limiter sa radicalisation. Il en va de même pour l'héritage de la structure de classe. Par ailleurs, et Lipset le reconnaît lui-même, il est important de mesurer la distance qui sépare les organisations actuelles du moment de leur apparition. L'importance des mécanismes de *path dependency*, qui contribuent à ancrer et à entretenir les stratégies telles qu'elles ont été pensées à l'origine ne doit pas occulter les processus progressifs d'intégration du mouvement ouvrier et de normalisation des relations avec les employeurs. Au Luxembourg, il serait intéressant de bien comprendre le rôle structurant des instances tripartites de dialogue social fortes, au premier rang desquelles se trouve le Comité de coordination tripartite<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> Lipset précise ses indicateurs et dépasse la dichotomie « absence/présence de droits ». Il explique que l'existence de droits formels ne garantit pas la reconnaissance des acteurs, et que la présence de droit syndical par exemple ne rend qu'imparfaitement compte de la volonté de résistance des classes supérieures. Pour améliorer l'analyse, l'auteur propose alors trois situations qui sont autant de gradations dans les attitudes entre acteurs : la répression totale, l'existence légale avec conflits permanents (c'est-à-dire une reconnaissance de jure mais non de facto) et la reconnaissance de jure et de facto. Dans les deux premiers cas, les classes dominantes (business classes) manifestent une volonté de destruction/réduction de l'expression organisée du mouvement ouvrier (to destroy the organized expression of the labor movement, p.10)

<sup>14</sup> Les Pays-Bas instaurent le suffrage universel masculin en 1917

<sup>15</sup> Pour une présentation exhaustive des institutions des relations professionnelles luxembourgeoises, voir F. Clément, 2008,

## 5. Géométries du syndicalisme : entre marché, classe et société

R. Hyman (1997) a proposé un cadre d'analyse intéressant pour la mise en comparaison des stratégies syndicales. Ce cadre distingue trois grands pôles, qui forment les trois sommets d'un triangle et qui sont autant de références politiques et stratégiques pour les organisations de salariés. Ces dernières ne sont pas limitées à l'un de ces sommets mais articulent le plus souvent deux des trois dimensions. Les idéologies syndicales, au cœur et au fondement de leurs stratégies et de leurs pratiques, se distinguent ainsi selon qu'elles privilégient *l'intérêt de classe, la logique de marché ou l'intérêt général*. Ces affiliations idéologiques particulières reflètent selon Hyman trois « types idéaux de syndicalisme européen » (Hyman, 1997, p. 11), respectivement porteurs d'un *modèle anticapitaliste, d'affaire et d'intégration*. L'auteur constate également qu'à défaut de trouver ces références à l'état pur, elles constituent « une triple tension au cœur de l'identité et de la finalité syndicales » (*ibid.*, p.14), qui permet de distinguer, « à l'intérieur du triangle » (*ibid.*, p.15) les syndicalismes allemands (marché et société),

anglais (marché et classe) et italiens (classe et société). Ces combinaisons de références idéologiques sont par ailleurs évolutives, les proximités d'hier pouvant se déplacer vers d'autres pôles. Ainsi le principe nodal de libre négociation collective en Grande-Bretagne est bousculé par l'émergence de nouvelles références au partenariat social. Le compromis historique italien, articulant classe et société, intègre quant à lui de plus en plus le marché dans son schéma idéologique. Enfin, le modèle de « marché social » allemand, à la croisée de la société et du marché, semble « tiraillé dans les trois directions » (*ibid.*, p.33). Prenant acte de ces évolutions, la conclusion de l'auteur insiste sur l'instabilité croissante des référents idéologiques au fondement des identités syndicales et invite à la construction de nouveaux référents transnationaux. Cette grille de lecture pourra être utilement intégrée à l'analyse ultérieure du système luxembourgeois de relations professionnelles. Vers quels sommets tendent à se positionner les organisations syndicales du Grand-Duché ? Quelles sont les évolutions idéologiques à l'œuvre et dans quelles directions semblent-elles se déplacer ?

## CONCLUSION

Notre conclusion est avant tout une ouverture à de futures recherches sur le système luxembourgeois de relations professionnelles. L'analyse statistique a montré un pays aux relations sociales peu conflictuelles, bien que fortement syndiqué. Sa proximité avec nombre de pays voisins – en termes de caractéristiques des systèmes de relations professionnelles – semble validée par les différentes analyses comparatives existantes, principalement avec l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique et les Pays-Bas (pour ce qui concerne les pays de l'échantillon Luxmodel). Dans une moindre mesure, la France partage certains points communs avec le Grand-Duché, bien qu'à de plus rares occasions puisque les ressemblances se limitent aux régimes de protection sociale et aux régimes d'emploi. A ce titre le Luxembourg appartiendrait à un groupe de pays dits du « centre-ouest ». D'un point de vue théorique, ces résultats ne manquent pas d'interroger sur les raisons de ces proximités, notamment parce qu'elles croisent des voisinages géographiques avec des ressemblances institutionnelles. Il semble particulièrement intéressant d'explorer cette articulation, pour mesurer les effets de

diffusion des normes et des formes de régulations entre systèmes nationaux. Pour quelles raisons le système luxembourgeois partage-t-il davantage de points communs avec l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique et les Pays-Bas qu'avec la France ? Quels sont les facteurs qui ont contribué à construire des proximités privilégiées ? D'un point de vue plus général, les ensembles régionaux ainsi identifiés sont-ils davantage des constructions théoriques destinées à faciliter les cartographies institutionnelles – et si oui, pour quelles raisons ? – ou informent-ils réellement d'effets d'imitations institutionnelles internationales et transnationales ?

Le recours aux travaux comparatifs existants a permis de souligner certaines proximités du Luxembourg avec ses voisins, mais aussi de rappeler plusieurs grilles de lectures comparatistes stimulantes (puisqu'elles n'intègrent pas le Grand-Duché dans leurs échantillons) qui sont autant d'invitations à la poursuite des travaux. Il s'agit d'une première étape qui appelle à renforcer les connaissances disponibles sur ce système de relations professionnelles, pour les confronter aux cadres analytiques existants.



ANNEXES

Tableau 1. Caractéristiques générales du Luxembourg comparées Luxembourg										
	Luxembourg	France	Allemagne	Belgique	Pays-Bas	Autriche	Suisse	UE27		
<b>Indicateurs géopolitiques</b>										
Population totale (2009) (s)	491 702	64 105 125	82 062 249	10 741 048	16 481 139	8 356 707	7 667 715	499 673 325		
Régime politique	monarchie constitutionnelle	République	République fédérale	Monarchie constitutionnelle	Monarchie constitutionnelle	République fédérale	Confédération suisse			
Surface (km <sup>2</sup> )	2 566	550 000	356 854	30 158	41 864	83 858	41 284			
<b>Indicateurs économiques</b>										
PIB par habitant en SPA (2008) (UE27 base 100)	261.1*	105.7*	112.3*	114.7*	129.0*	121.5*	133.9*	100.0		
PIB par habitant (2006) (euros) (SPA)	63 100	25 900	27 400	23 600	30 900	29 400	:	23 600		
Indice de Gini (2006)	26	28	28	28	27	26	:	31		
Dette publique (2007)	7	63.9	65.1	83.9	45.7	59.5	25.7 (2002)	58.7		
Taux de croissance du PIB réel (2008)	2.5*	0.8*	1.3*	1.2*	2.0*	1.8*	1.8*	0.9*		
Intégration du marché – IDE (2007)	435.5	7.4	3.3	13.4	9.5	8.6	11.6	3.4		
<b>Population et conditions sociales</b>										
Inégalité de répartition des revenus (2007)	4	3.8 (p)	5 (p)	3.9	4 (p)	3.8	:	4.8 (p-s)		
Dépenses totales de protection sociale par habitant, SPA (2006)	13458.3	8199.8 (p)	7705.8 (p)	8520.3	9099.4 (p)	8523.9	9126.8	6349.0 (p)		
<b>Marché du travail</b>										
Population active totale 2008 (milliers) (Portail Eurostat)	213.1	27982.2	42020.9	4779.3	8835.7	4252.2	4375.4	238274.9		
Femmes (milliers)	92.4	13295.1	19261.7	2148.4	4038.2	1948.3	2019.7	107298.7		
Hommes (milliers)	120.7	14687.1	22759.2	2630.9	4797.5	2303.8	2355.7	130976.2		
Part des femmes dans la population active	43%	48%	46%	45%	46%	46%	45%	45%		
Population en emploi 2008 (milliers) (Portail Eurostat)	202.4	25911.8	38879.7	4445.9	8592.7	4089.9	4428.8	221670.3		
Femmes (milliers)	86.9	12242.4	17810.2	1985.2	3916.8	1867.8	1939.6	99288.6		
Hommes (milliers)	115.5	13669.4	21069.5	2460.7	4675.9	2222.0	2289.2	122381.6		
Part des femmes dans l'emploi total	43%	47%	46%	45%	46%	46%	44%	45%		
Taux de chômage (%) (2008)	4.4	7.7	7.3	7.1	2.8	3.8	:	7.0		
Taux d'emploi (%) (2007)	64.2	64.6	69.4	62.0	76.0	71.4	78.6	65.4		
Personnes ayant un emploi à temps partiel (% de l'emploi total) (2007)	17.8	17.2	26.0	22.1	46.8	22.6	33.5	18.2		
Part de l'emploi public dans l'emploi total (2006) (approximation d'après CAS, 2009)	15.5%	2.2%	10.5%	17.5%	11.5%	17%	-	-		
Part de l'emploi public dans l'emploi total (2002) (Rapport B. Angels, 2008)	14.9	21.2	10.2	16.8	10.7	12.2	-	-		

(p) = valeur provisoire, (s) = estimation Eurostat, (.) = donnée indisponible, \* = prévisions, Superficie & régime politique : source Europa ; Autres : Eurostat ; Indice de Gini : Eurofound

**PIB par habitant en SPA** : PIB par habitant en standards de pouvoir d'achat (SPA), (EU-27 = 100) ; **Indice de Gini** : 0 correspond à une égalité parfaite (un revenu identique pour tous), 100 à une inégalité parfaite (les revenus sont concentrés sur un seul détenanteur) ; **Dette publique** : dette brute consolidée des administrations publiques en pourcentage du PIB ; **Taux de croissance du PIB réel** : taux de croissance du PIB en volume – variation en pourcentage par rapport à l'année précédente ; \* = prévisions ; **Intégration du marché – Intensité des investissements directs à l'étranger (IDE)** : moyenne des flux d'IDE sortants et entrants divisée par le PIB (en pourcent) ; **Inégalité de répartition des revenus** : rapport inter-quintile de revenu ; **Dépenses totales de protection sociale par habitant, SPA** ; **Population totale** : au 1<sup>er</sup> janvier ; **Taux de chômage** : « le taux de chômage est le pourcentage de chômeurs par rapport à l'ensemble des forces de travail. Les forces de travail sont composées des personnes occupées et des chômeurs » ; **Taux d'emploi total** : « Le taux d'emploi est obtenu en divisant le nombre de personnes occupées de 15 à 64 ans par la population totale de la même tranche d'âge » ; **Personnes ayant un emploi à temps partiel** : « une distinction est faite entre le travail à temps plein et le travail à temps partiel en fonction de la réponse spontanée donnée par la personne interrogée. Il est impossible de faire une distinction plus exacte entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein, en raison des variations des horaires de travail entre les Etats membres et les branches professionnelles ».



Tableau 2. Adhésion et taux de syndicalisation

	Luxembourg	France	Allemagne	Belgique	Pays-Bas	Autriche	Suisse	UE25
<b>Nombre d'adhérents</b>								
Carley, 2009 (2003) <sup>16</sup>	145 200 <sup>17</sup>	-	-	2 909 841 <sup>18</sup>	1 920 700 <sup>19</sup>	1 385 200 <sup>20</sup>	nd	
Carley, 2009 (2008)	-	3 064 720 <sup>21</sup>	8 200 689 <sup>22</sup>	3 109 812	1 898 000	1 247 795	nd	
OCDE.stat, 2009 (2003) <sup>23</sup>	115 000	1 828 000	7 260 000	1 796 000	1 575 000	1 129 000	nd	
<b>Taux de syndicalisation nette</b>								
Euro, 2007 (2004)	46 %	8%	18 %	49%	25%	33%	nd	
CE, 2008, ICTWSS database 2007 (2005)	41.8%	8.6%	21.5%	51.5%	21.9%	33.0%	nd	25.3% (UE27)
OCDE.stat 2009 (2003)	42.4%	8.2%	23%	51.2% (2002)	21.2%	35.4% (2002)	20.5% (2001)	
Schnabel, Wagner, 2007 (2003) <sup>24</sup>	34.8%	15.6%	21.7%	39.7%	28.6%	31.1%	nd	
Fulton, 2007	46%	8%	22%	55%	22%	35%		25%
Visser, 2006 (2003)	nd	8.3%	22.6%	55.4% (2002)	22.3%	35.4% (2002)	17.8% (2001)	26.3% (2002)
<b>Taux de syndicalisation bruts estimés</b>								
Carley, 2004 (2003)	[50% - 59%]	nd	[20% - 29%]	[80% - 89%]	[20% à 29%]	[40% - 49%]	nd	
<b>Evolution du taux de syndicalisation nette 1995-2003</b>								
Carley, 2007	+5%	=	-8%	-4%	-1%	-8%	nd	
<b>Présence syndicale sur le lieu de travail<sup>25</sup></b>								
Carley, 2007	58%	65%	53%	66%	64%	61%		53%

Tableau 3. Organisations syndicales

	Luxembourg	France	Allemagne	Belgique	Pays-Bas	Autriche	Suisse	UE25
Nombre d'organisations syndicales (Carley, 2007)	3	5+2	1+2	3	3	1		
Confédérations syndicales (Carley, 2007)	OGB-L ; LCBG ; CGFP	CGT ; CFDT ; CGT-GO ; CFTC ; CFE-CGC + UNSA & G10-SUD	DGB ; CGB ; DBB	ACV-CSC ; ABVV-FGTB ; ACLVB-CGSLB	FNV ; CNV ; MHP	OGB		
<b>Composition de l'adhésion syndicale 2002/2003 (Schnabel, Wagner, 2007)</b>								
% de la population salariée masculine syndiquée	40.9	15.2	28.6	42.0	32.5	36.2		
% de la population salariée féminine syndiquée	27.2	16.0	14.4	37.4	24.7	25.9		
Diff. Femme/homme	-13.7	+ 0.8	-14.2	-4.6	-7.8	-10.3		
% de la population « cols bleus » syndiquée	44.6	nd	26.7	56.3	29.9	31.1		
% de la population « cols blancs » syndiquée	31.1		19.8	35.0	28.2	31.2		
Diff. Cols blancs/bleus	-13.5		- 6.9	-21.3	- 1.7	+ 0.1		
Natures des principales divisions entre confédérations (Carley, 2007)	Politique, religieuse, statuts et macro-sectorielle <sup>26</sup>	Politique, religieuse et professionnelle (statuts)	Macro-sectorielle, religieuse	Politique	Politique, religieuse, « occupational status »	-		

<sup>16</sup> Chiffres déclarés par les organisations syndicales, recueillis auprès des services nationaux de la statistique pour les Pays-Bas<sup>17</sup> CGT-L, LCBG, CGFP, ALEBA/UEP-NGL-SNEP<sup>18</sup> CSC/ACV, FGTB/ABVV, CGSLB/ACLVB<sup>19</sup> FNV, CNV, MHP, autres<sup>20</sup> OGB<sup>21</sup> CFDT, CGT-FO, CGT, UNSA, FSU, CFTC, Solidaires, hors CFE-CGC<sup>22</sup> DGB, DBB, CGB, autres<sup>23</sup> Pour la méthode de calcul, voir Visser J., Martin S. et Tergeist P., <http://www.oecd.org/dataoecd/37/2/35695665.pdf><sup>24</sup> European Social Survey 2002-2003<sup>25</sup> Présence syndicale ou d'organisations salariées sur le lieu de travail, en pourcentage de salariés concernés<sup>26</sup> Macro-secteurs : Industrie, Construction, Services

**Tableau 4. Organisations patronales**

	Luxembourg	France	Allemagne	Belgique	Pays-Bas	Autriche	Suisse	UE25
Nombre d'organisations patronales (2004-2005)	1	1+3	1	1+5	2+1	1		
Organisations patronales (Carley, 2007)	UEL	Medef, CGPME, UPA	BDA	FEB/VBO, UCM, Unizo	VNO-NCW, MKB, LTO	WKO		
% de salariés travaillant pour un employeur adhérent d'une OP (Carley, 2007)	80%	78%	63%	72%	85%	100%		58%

**Tableau 5. Négociation collective**

	Luxembourg	France	Allemagne	Belgique	Pays-Bas	Autriche	Suisse	UE25
<b>Taux de couverture conventionnelle</b>								
Carley, 2007 (2002)	58%	90%	65%	96%	81%	98%		66%
Traxler, Behrens, 2003 (2001 – ajusté <sup>27</sup> )	58%	90-95%	sd	>90%	88%	98%		
Traxler, Behrens, 2003 (2001 – non ajusté)	48%	90-95%	sd	>90%	88%	78%		
Fulton, 2007 <sup>28</sup>	60%	93%	64%	96%	89%	98%		
<b>Procédures pour l'extension erga omnes des conventions collectives</b>								
(Traxler, Behrens, 2003)	Ex lege	Ex lege	Sur demande d'une partie	Ex lege	Sur demande d'une partie	Automatique		
<b>Système de relations professionnelles</b>								
Rôle de coordination	Fort	Faible	Faible	Fort	Fort	Fort		
Degré de centralisation de la négociation salariale en % (2005) (*) <sup>29</sup>	33%	17%	47%	61%	58%	71%		34%
Niveaux de négociation <sup>30</sup> (Intersectorielle/sectorielle/entreprise)	-/●●/●●	-/●●/●●	-/●●●/●●	●●/●●●/●	●/●●●/●	-/●●●/●		
Niveaux de négociation (Fulton, 2007)	Industry and company (varies with sector)	Industry and company	Industry	National (sets framework)	Industry	Industry		

**Tableau 6. Action collective**

	Luxembourg	France	Allemagne	Belgique	Pays-Bas	Autriche	Suisse	UE25
<b>Nombre de jours de grèves (Carley, 2008, p.5)</b>								
2005	0	1 754 710	18 633	669 982	41 700	0		
2006	0	nd	428 739	88 941	15 800	0		
<b>Nombre de jours de grèves / 1000 salariés (Carley, 2008, p.12)<sup>31</sup></b>								
2005	0	80.2	0.5	(186.6)	5.9	0		
2006	0	nd	12.4	(24.8)	2.2	0		
<b>Nombre de conflits du travail (Carley, 2008, p.10)</b>								
2005	0	736	nd	750	28	0		
2006	0	Nd	nd	952	31	0		
<b>Nombre de salariés impliqués dans des conflits du travail (Eiro, 2008b, p.8)</b>								
2005	0	494 420	17 097	285 774	29 000	0		
2006	0	nd	166 423	47 187	11 300	0		

<sup>27</sup> Le taux ajusté de couverture exclut les salariés n'ayant pas de droit de négociation

<sup>28</sup> <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2>

<sup>29</sup> Cet indicateur combine une mesure de la centralisation syndicale avec une mesure du niveau privilégié de négociation collective. Il classe les pays selon le poids relatif de trois niveaux de négociation : entreprise, sectoriel et national ; et multiplie ces poids par les taux de syndicalisation pour chacun de ces niveaux.

<sup>30</sup> ● = niveau existant de négociation collective ; ●● = niveau important mais non dominant de négociation collective ; ●●● = niveau dominant de négociation collective

<sup>31</sup> Nombre moyen de jours de travail « perdus » pour fait de grève pour 1000 personnes, 2000-2004 (sur les difficultés du calcul de la conflictualité au travail, voir Bérout S., Denis J.-M., Desage G., Giraud B., Pélisse J., 2008 ; Carlier A., 2008)

## BIBLIOGRAPHIE

- Amossé T., 2004. « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières synthèses*, Dares, n°44.2
- Behrens M., Traxler F., 2003. Couverture de la négociation collective et procédures d'extension, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212104s.htm>
- Bérout S., Denis J.-M., Desage G., Giraud B., Péliasse J., 2008. *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Brissieux, Le Croquant
- Chahuc P., Zylberberg A., 1996. *Economie du travail – La formation du salaire et les déterminants du chômage*, De Boeck
- Carley M., 2008. *Developments in industrial action 2003-2007*. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0804039s/tn0804039s.htm>
- Carley M., 2007. *Trade union membership 2003-2008*, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904019s/tn0904019s.htm>
- Carley M., 2004. *Évolution de la syndicalisation de 1993 à 2003*, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/update/tn0403115u.htm>
- Carley M., 2002. *Industrial relations in the EU Member States and candidate countries*, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/07/feature/tn0207104f.htm>
- Carley M., Newell H., Weiler A., 2007. *Industrial relations developments in Europe 2006*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Carlier A., 2008. *Mesurer les grèves dans les entreprises*, Dares, Document d'études, n°139
- Clément F., 2008. *Les relations professionnelles au Luxembourg*, Centre de Ressources et de Documentation, Eures, Luxembourg
- Commission Européenne (CE), 2008. *Industrial relations in Europe 2008*, [ec.europa.eu/social](http://ec.europa.eu/social)
- Crouch C., 1993. *Industrial relations and European state traditions*, Oxford University Press, Oxford.
- Ebbinghaus, B, Visser, J., 1997. "Der Wandel der Arbeitsbeziehungen im westeuropäischen Vergleich". In Hradil S., Immerfall, S. (ed) *Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich*, Leske + Budrich, Opladen.
- Esping-Andersen G., 1990. *The three worlds of welfare capitalism*, Polity Press, Cambridge.
- Fulton L. 1997. *Worker representation in Europe*. Labour Research Department and ETUI-REHS, <http://www.worker-participation.eu/>
- Hyman R., 1997. « La géométrie du syndicalisme : une analyse comparative des identités et des idéologies », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 52, n°1, p.7-38
- Lallement M., Spurk J. (s/d), 2003. *Stratégies de la comparaison internationale*, CNRS Editions, Sociologie, Paris, pp. 107-120
- Lipset S. M., 1983. "Radicalism or reformism: the sources of working-class Politics", *The American Political Science Review*, n°1, vol. 77, mars 1983, pp. 1-18
- Rapport d'information n° 441 (2007-2008) de M. [Bernard ANGELS](#), fait au nom de la délégation du Sénat pour la planification, déposé le 2 juillet 2008 (emploi public) - <http://extranet.senat.fr/rap/r07-441/r07-441.html>
- Rey F., 2010. *La pratique de la comparaison à l'épreuve du modèle luxembourgeois de relations professionnelles*, Working Paper, 2010-06, CEPS/INSTEAD.

Schnabel C., Wagner J., 2007. "Union density and determinants of union membership in 18 EU countries : evidence from micro data, 2002/03", *Industrial Relations Journal*, 38:1, pp. 5-32

Schmidt V. A., 2006. *Democracy in Europe*, Oxford University Press, Oxford.

Schmidt V. A., 2002. *The futures of European capitalism*, Oxford University Press, Oxford.

Stoffels J., 1972. *Le syndicalisme au Luxembourg et en Europe*, Université Internationale de Sciences Comparées, Luxembourg

Tibesar A., 2008. « Le travail frontalier belgo-luxembourgeois », *Les cahiers transfrontaliers d'EURES*, Luxembourg n°2/2008

Traxler F., 1996. "Collective Bargaining and Industrial Change: A Case of Disorganization? A Comparative Analysis of Eighteen OECD Countries", *European Sociological Review*, Vol. 12, No. 3., December 1996, pp. 271-287.

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

Visser J., 2006. « Union membership statistics in 24 countries », *Monthly Labor Review*, p.38-49

Wolff L., 2008. « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés », *Premières synthèses*, Dares, n°16.1



ISSN: 2077-3048

**CEPS**  
I N S T E A D

B.P. 48  
L-4501 Differdange  
Tél.: +352 58.58.55-801  
[www.ceps.lu](http://www.ceps.lu)