



Chambre des salariés



100 ANS !

À la fois gardienne des conquêtes sociales et initiatrice de réflexions nouvelles sur les problématiques affectant la société luxembourgeoise, la Chambre des salariés est un acteur essentiel du modèle social luxembourgeois. Durant un siècle, les anciennes Chambres représentant les salariés de droit privé, la Chambre de travail et la Chambre des employés privés, unifiées dans la CSL en 2008, ont développé leur influence de diverses façons. Libre d'aborder sous des angles novateurs les questions comme celles de la sécurité, de la santé, de l'environnement, du bien-être au travail, la CSL pense les champs du possible, les utopies réalistes face aux décisions politiques effectives. Innombrables sont les avis précurseurs de la CSL qui ont animé et qui continuent d'inspirer les débats publics les plus importants !

Au XX^{ème} siècle, les Chambres salariales ont élaboré leurs avis principalement pour les lois sociales et économiques en tentant d'influencer le processus législatif. Au XXI^{ème} siècle, elles produisent une expertise de plus en plus fine élaborant des enquêtes, des statistiques et de nouvelles documentations. Ces travaux sont le fondement indispensable d'une réflexion sociale argumentée. En outre, les Chambres salariales ont formé et forment syndicalistes et salariés, dans un petit pays qui ne possède une université que depuis vingt ans. Les multiples influences en matière de travail législatif, d'expertise et de formation sur cent ans permettent à la CSL de créer aujourd'hui débat et de peser sur un pays de plus en plus internationalisé. Enfin, la CSL, ce « Parlement du travail » avec ses quelque 600 000 ressortissants représente démocratiquement le Luxembourg, sans doute plus que n'importe quelle autre institution à l'échelle nationale.

LE « PARLEMENT DU TRAVAIL »

Histoire de la Chambre des salariés du Luxembourg (1924-2024)

100 ans au cœur du modèle social luxembourgeois



SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Estelle Berthereau / Denis Scuto

IMPRESSUM

ÉDITEUR

Chambre des salariés
18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P.1263
L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200
www.csl.lu / csl@csl.lu

Nora Back, présidente
Sylvain Hoffmann, directeur

ILLUSTRATION COUVERTURE

Œuvre de Claudia Passeri

MISE EN PAGE ET RÉALISATION

C²DH, Université du Luxembourg

IMPRESSION

Imprimerie Reka

Crédit de photos archives CSL, CEPL, AK, OGBL, LCGB, BNL, ANL

ISBN 9782919821174



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

Chers amis de la Chambre des salariés,
Chers lecteurs,

Vous tenez en mains un ouvrage historique remarquable. Son intitulé, « Le Parlement du travail : 100 ans au cœur du modèle social luxembourgeois » et la dédicace reprise en couverture, « sous le haut patronage de nous-mêmes »¹, résument parfaitement les cent années de vie de la Chambre des salariés.

Ce livre rappelle en effet l’engagement et l’esprit de nos prédécesseurs qui ont œuvré, lutté au cours des 100 dernières années en faveur du modèle social luxembourgeois. Avec une indépendance chevillée à l’esprit, une haute opinion du progrès social et un engagement pour dépasser les intérêts particuliers en faveur de l’intérêt général, ces femmes et ces hommes ont fait de la Chambre des salariés ce qu’elle représente aujourd’hui, la plus grande Chambre professionnelle du Luxembourg.

À la fois aiguillon politique et, en lien avec les organisations syndicales de salariés, relai institutionnel des mouvements de la vie quotidienne des salariés sur le terrain, au cœur des entreprises, les Chambres salariales ont réussi à s’imposer dans le paysage politique et socio-économique du pays avec leur aspiration à, sans cesse, travailler en vue d’améliorer le sort de leurs ressortissants. La Chambre des employés privés avec la Chambre de travail, et, depuis 2009, la Chambre des salariés, ne sont pas seulement un élément du modèle social, mais elles en sont aussi un acteur important qui a largement participé à sa construction et au mouvement des conquêtes sociales. Comme le disent les auteurs de ce livre, revenir sur l’histoire des Chambres salariales et, notamment, sur leurs nombreux avis émis, « *c’est garder en mémoire les propositions advenues ou non sur un temps court, propositions passées qui peuvent cependant réémerger et s’imposer par la suite sur un temps long, parfois en période de crise, lorsque le gouvernement décide de prendre finalement les idées de leurs interlocuteurs sociaux au sérieux* ».

Les Chambres salariales sont parvenues à passer des moments difficiles et ont, à leur niveau, pu aider leurs ressortissants à mieux traverser des crises graves, à l’instar des crises d’avant-guerre, de la crise sidérurgique des années 1970-1980, de la crise financière de la fin des années 2000 ou encore des récentes crises sanitaire ou énergétique.

Toujours au service de leurs ressortissants, les responsables des Chambres salariales au fil des décennies ont largement diversifié, élargi et adapté leurs activités à l’évolution du monde du travail et de la société. Cela doit rester clairement l’objectif de la Chambre des salariés pour les 100 prochaines années. Les défis sont clairement au rendez-vous : transition digitale et écologique, montée des inégalités sociales, crise du logement, un système fiscal plus équitable.

L’histoire de la Chambre des salariés est celle du temps long. Cet ouvrage est, en vérité, à mettre entre toutes les mains. Il aide le lecteur à apprécier, à la fois, les liens qui nous unissent avec nos prédécesseurs, ce dont nous leur sommes redevables, et comment nous nous inscrivons dans une dynamique historique qu’il importe de comprendre et de perpétuer afin d’éviter que les côtés sombres de l’Histoire ne se répètent. Il nous donne aussi à voir toute la fragilité des acquis sociaux, constamment débattus, remis en question, et avant tout le labeur, la patience et l’abnégation qui ont été nécessaires pour les obtenir.

On constate aisément à la lecture du présent ouvrage que la Chambre des salariés constitue une « *success story* ». Je suis à la fois extrêmement fière de pouvoir aujourd’hui présider cette institution et extrêmement respectueuse pour tout ce qui a été accompli. Je tiens également à remercier et à féliciter les auteurs du présent ouvrage pour leur grand professionnalisme et leur application soutenue au cours de ce travail de recherche effectué en toute indépendance ainsi que de l’écriture de cette histoire centenaire de la Chambre des salariés.

Bonne lecture.

Nora Back
Présidente de la Chambre des salariés
Janvier 2024



¹ Fresque réalisée par l’artiste Claudia Passeri sur la façade du nouveau bâtiment de la Chambre des salariés à Bonnevoie.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 10

I. LES NOUVEAUX ENJEUX DE LA NATION INDUSTRIELLE AU LUXEMBOURG (1841-1921)..... 18

1. Aux origines des Chambres professionnelles 19

2. Protéger « par le haut »..... 27

3. Les débuts du syndicalisme et la première création d'une Chambre de travail..... 33

II. LA RÉAPPROPRIATION DES CHAMBRES PAR LES SYNDICATS (1921-1970)... 62

1. Les Chambres professionnelles contre les syndicats ? (1921-1924) 63

2. Les « antiChambres » des syndicats dans la fabrique de l'État-providence luxembourgeois (1924-1945) 97

3. Le « Parlement du travail » à l'ère de la Sécurité sociale (1945-1970)..... 123

III. LES CHAMBRES FACE À LA CRISE DE LA SIDÉRURGIE ET À LA TRANSITION VERS LA NATION TERTIARISÉE (1970-2008) 140

1. Les Chambres de travail et des employés privés dans le « modèle luxembourgeois » (années 1970-1980) 141

2. Représenter justement des travailleurs en mutation (années 1970-1990)..... 163

3. Les avis, garanties de l'État social (années 1980-2000)..... 189

IV. LA CRÉATION DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS EN 2008 200

1. Le statut unique, une fusion inévitable ? 201

2. Influencer malgré la crise de la représentation 219

3. Le « Parlement des salariés », des actions amplifiées pour former, informer et défendre 229

V. LA CHAMBRE DES SALARIÉS EN ACTION FACE AUX CHANGEMENTS ET AUX CRISES DU XXI^{ÈME} SIÈCLE (2008-2022)..... 234

1. Transfrontaliers et hauts salaires, la nouvelle donne 235

2. La pandémie révélatrice de nouveaux enjeux sociaux 251

3. Inflation et crises, les systèmes traditionnels de lutte à l'épreuve 257

CONCLUSION : LES DÉFIS DE L'AVENIR..... 265

ANNEXES 269

ANNEXES (VERSIONS IMPRIMÉE ET DIGITALE)

ANNEXE 1
TÉMOIGNAGES ÉCRITS ET VIDÉOS DES PERSONNALITÉS POLITIQUES ET SYNDICALES INFLUENTES

(Georges Bach, Nora Back, François Biltgen, Henri Bossi, Norbert Conter, Mars Di Bartolomeo, Patrick Dury, Marc Glesener, Sylvain Hoffmann, Jean-Claude Juncker, Nando Pasqualoni, René Pizzaferrri, Jean-Claude Reding, Marc Spautz, Norbert Tremuth, Nico Wennmacher), (version digitale)



ANNEXE 2
NOTICES BIOGRAPHIQUES DES FIGURES PRINCIPALES DES PREMIERES CHAMBRES SALARIALES (VERSIONS IMPRIMÉE ET DIGITALE)

ANNEXE 3
DICTIONNAIRE DES MEMBRES ET ACTEURS DES CHAMBRES SALARIALES (VERSION DIGITALE)

ANNEXE 4
LES DIRIGEANTS DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL DE 1924 À 2008 (VERSIONS IMPRIMÉE ET DIGITALE)

ANNEXE 5
LES DIRIGEANTS DE LA CHAMBRE DES EMPLOYÉS PRIVÉS DE 1924 À 2008 (VERSIONS IMPRIMÉE ET DIGITALE)

ANNEXE 6
LES DIRIGEANTS DE LA CSL DE 2008 À AUJOURD'HUI (VERSIONS IMPRIMÉE ET DIGITALE)

ANNEXE 7
RÉSULTATS DES ÉLECTIONS SOCIALES DES CHAMBRES SALARIALES (VERSION DIGITALE)

ANNEXE 8
LISTE DES PRINCIPALES ABRÉVIATIONS (VERSIONS IMPRIMÉE ET DIGITALE)

ANNEXE 9
INSTITUTIONS SALARIALES, PARITAIRES ET TRIPARTITES (VERSION DIGITALE)

ANNEXE 10
SOURCES CSL (VERSION DIGITALE)

ANNEXE 11
BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE (VERSION DIGITALE)

ANNEXE 12
INDEX DE TOUS LES NOMS DES MEMBRES ET PERSONNALITÉS IMPLIQUÉS DANS L'HISTOIRE DES CHAMBRES SALARIALES (VERSION DIGITALE)

ANNEXE 13
PHOTOGRAPHIES ISSUES DES ARCHIVES DES CHAMBRES SALARIALES (VERSION DIGITALE)

Site CSL : <https://www.csl.lu>

LE « PARLEMENT DU TRAVAIL »

Histoire de la Chambre des salariés du Luxembourg (1924-2024)

100 ans au cœur du modèle social luxembourgeois



UNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURG



LUXEMBOURG CENTRE FOR
CONTEMPORARY AND DIGITAL HISTORY



100 ANS
CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

LA VOIX DES SALARIÉS DEPUIS 100 ANS

NOTICE AU LECTEUR

Pour faciliter la lecture de cet ouvrage, deux versions, l'une imprimée, l'autre numérique et hébergée sur le site de la CSL, ont été réalisées.

La brochure imprimée est plus courte tandis que la version numérique comporte toutes les notes de bas de page, citations, ainsi que des annexes supplémentaires composées d'une bibliographie, de la présentation des sources, d'un dictionnaire des membres des Chambres salariales, des dirigeants des Chambres, d'un index des noms connus des personnalités figurant sur les photos et dans le livre, en règle générale, de témoignages écrits, d'un récapitulatif des résultats des élections sociales depuis 1924, d'un index des noms et d'un album photographique.



Le plus grand soin a été apporté à la rédaction de cet ouvrage. L'éditeur et les auteurs ne peuvent être tenus responsables d'éventuelles omissions et erreurs dans le présent ouvrage ou de toute conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans cet ouvrage.

Tous droits de traduction, d'adaptation et de reproduction par tous procédés quelconques sont réservés pour tous les pays.

Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de l'éditeur/auteur de reproduire (notamment par photocopie) partiellement ou totalement le présent ouvrage, de le stocker dans une banque de données ou de le communiquer au public, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit.

Dans cette publication, le générique masculin est utilisé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte. Il vise toute identité de genre et couvre ainsi aussi bien les personnes de sexe féminin que masculin, les personnes transgenres, ainsi que les personnes qui ne se sentent appartenir à aucun des 2 sexes ou encore celles qui se sentent appartenir aux 2 sexes.

SOUS LE HAUT PATRONAGE DE NOUS-MÊMES

INTRODUCTION

„MIT UNS ZIEHT DIE NEUE ZEIT“¹

L'étymologie du terme « travail » provient du latin « tripalium » qui signifie « instrument de torture composé de trois pieux ». Le travail est donc associé à la souffrance de ceux qui le pratiquent. Il n'en reste pas moins essentiel depuis des siècles comme créateur de richesse. Instrument de survie pour les travailleurs qui, par son biais, tentent d'acquiescer un toit, de la nourriture, et de vivre décemment, malgré la tension, ou la pression qu'il suscite, il est aussi source de qualité de vie apportant socialisation, reconnaissance sociale, perspectives et tant d'autres aspects, quand sa valeur matérielle et symbolique n'est pas dépréciée. Au cœur des sociétés fondées sur le travail décrites par J. Habermas, le travail nécessite d'être défendu dans son biais créateur, utile, formateur, durable et protecteur. Un « Parlement du travail » consiste justement à préserver les apports positifs du travail, contre sa signification première, liée au contexte de l'essor de l'âge industriel au XIX^{ème} siècle, quand la force de travail du plus grand nombre est exploitée pour le bénéfice d'un petit nombre.

Le centième anniversaire de la création de la Chambre des salariés du Luxembourg (CSL) en 2024 est l'occasion privilégiée de se familiariser à nouveau avec l'histoire à la fois passionnante et complexe de cette institution originale.

Fondée sur la réunion de la Chambre de travail et la Chambre des employés privés lors de la fusion de 2008, cette Chambre professionnelle salariale est inscrite dans les rouages de la politique luxembourgeoise. Les articles 128 et 129 du chapitre X relatif aux établissements publics de l'État et aux organes professionnels de la Constitution luxembourgeoise de juillet 2023 précisent que la « loi peut créer des Chambres professionnelles qui ont la personnalité juridique » et qu'elle « détermine l'objet, l'organisation et les compétences [...], des Chambres professionnelles [...] ». Mais au-delà du texte constitutionnel, c'est une pratique quotidienne active des Chambres professionnelles de leur rôle et fonctions, sur des décennies de vie politique, économique et sociale au Luxembourg, depuis la loi du 4 avril 1924 portant création de Chambres professionnelles à base électorale qui les fonde.

La première Chambre professionnelle du Luxembourg est patronale, avec la mise en place d'une Chambre de commerce en 1841. Même si les autres Chambres salariales sont souhaitées dès la fin des années 1910, la loi du 28 juin 1920 portant création d'une Chambre de travail à base électorale, dite loi Jacoby du nom de son rapporteur, n'est jamais appliquée. Après la « Grande grève » de 1921, c'est la loi du 4 avril 1924 précitée qui lance l'exécution d'un projet modifié et disputé entre les partis politiques et les syndicats. La Chambre de travail est alors réappropriée par les syndicats libres. La Chambre des employés privés l'est également par la suite.

La notion de « Parlement du travail », choisie pour titre de cet ouvrage et employée aujourd'hui encore par des acteurs de premier plan de la Chambre des salariés, est présente dans les archives des Chambres salariales, sous la formulation de « parlement économique » ou de « parlement des ouvriers ». Ce terme témoigne, dès l'origine, du projet de « démocratie économique », mimée sur la démocratie politique du pays, au moment de la création des Chambres professionnelles dans les années 1920. Son rôle consultatif dans le processus législatif place ce « parlement social » dans une perception toujours aiguë des conditions de vie et de travail des ouvriers, employés puis salariés. Tandis que la Chambre des Députés est le temple de la loi, la Chambre des salariés (auparavant, la Chambre de travail et la Chambre des employés privés) constitue l'un des temples de l'avis, tout comme les autres Chambres professionnelles dont le nombre a varié dans le temps (elles étaient 5 en 1924 puis 6 en 1964 pour revenir à 5 en 2009) avec la Chambre de commerce, la Chambre des métiers, la Chambre des fonctionnaires et employés publics, la Chambre d'agriculture, ou encore avec d'autres institutions comme le Conseil Économique et Social et le Conseil d'État. La Chambre salariale contribue donc au processus législatif de la loi, mais sans pouvoir de blocage, réservé au Conseil d'État.

Étudier les avis des Chambres salariales, c'est garder en mémoire les propositions advenues ou non sur un temps court, propositions passées qui peuvent cependant réémerger et s'imposer par la suite sur un temps long, parfois en période de crise, lorsque le gouvernement décide de prendre finalement les idées de leurs interlocuteurs sociaux au sérieux.

1 *Rapport d'activité CEP*, session 1933-1937, le 9 décembre 1936, p. 52 dans un avis au sujet de l'extension de la scolarité obligatoire.

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Ces forces de proposition sont aussi amenées à alimenter le débat politique national sur le moyen terme. Toutes les propositions de la CSL ne sont peut-être pas rapidement négociables mais ces avis constituent les marges de manœuvre politiques pour les ressortissants salarié-e-s qu'elle représente et les possibles prises de position futures de députés et de ministres en fin de processus décisionnel.

La Chambre des salariés participe donc au champ des possibles de la vie politique luxembourgeoise, proposant des décisions alternatives aux pouvoirs publics. Il est intéressant de saisir les modifications de discours et pratiques au sein des anciennes Chambres salariales désormais unifiées quand elles arrivent à médiatiser certaines thématiques, fruits de leurs expertises propres qu'elles ont élaborées au fil du temps.

L'influence de ces Chambres salariales, parfois difficile à saisir avec précision, a été étudiée principalement à partir de leurs avis donnés sur les avant-projets de loi, projets de loi et règlements grand-ducaux, sur une base de données de 3984 avis de 1979 à 2021 complétée par les avis prélevés un à un dans les rapports d'activité de la Chambre de travail de 1925 à 1979 et dans ceux de la Chambre des employés privés à la même période, avec le rajout des avis de la CSL de 2022 à 2023. Cette mesure, même imparfaite, de l'influence de ces Chambres ne pouvait se faire qu'en fonction de leurs propres bilans, puisque ces Chambres salariales n'ont pas hésité, par le passé, à exprimer leurs regrets et désaccords quand leurs propositions n'étaient pas retenues. À l'inverse, elles se réjouissent quand elles réussissent à obtenir satisfaction pour un texte de loi. Par ailleurs, les avis des autres Chambres professionnelles, ceux du Conseil Économique et Social et du Conseil d'État ont été consultés ponctuellement afin de jauger l'influence des Chambres salariales.

À travers cette étude des Chambres salariales sur le temps long, il conviendra de décrire leurs activités, leurs recrutements, discours, rayonnement et actions. Lui conférant son premier rôle institutionnel encore aujourd'hui, le gouvernement doit demander l'avis de la CSL sur des projets de loi et des règlements grand-ducaux reliés à la politique économique, financière et sociale du Luxembourg. Les Chambres salariales ont manœuvré, depuis leur origine, à prouver au pouvoir en place que les thématiques sociales et économiques dont elles sont les spécialistes étaient pratiquement toutes présentes dans la grande majorité des projets législatifs en cours. Ceci est confirmé par l'élaboration de l'avis des Chambres salariales pour le budget de l'État pour chaque année, ce qui montre l'implication de ces dernières pour des sujets variés concernant l'État. Plus précisément, la « présentation d'observations à la Chambre des Députés sur l'emploi des crédits du budget de l'État alloués pour les exercices écoulés et leur avis sur les nouvelles allocations à proposer pour l'exercice suivant », constitue une mission consultative de premier ordre pour la Chambre des salariés.

Ensuite, le rôle de la CSL consiste en la défense des intérêts des salariés, retraités, apprentis qui peuvent voter aux élections sociales dès leur 16 ans, et, depuis la loi du 29 juillet 2023 portant modification de la loi du 4 avril 1924 précitée, des demandeurs d'emploi, ce qui pourrait s'apparenter, à première vue, à une démarche corporatiste. Cependant, dans un contexte mondial de dégradation de la valeur de la force de travail et en particulier du statut de salarié, le rôle de la Chambre salariale paraît davantage œuvrer pour la sauvegarde d'un statut collectif essentiel au fonctionnement des sociétés, les salariés représentant l'écrasante majorité des habitants ainsi que des travailleurs du Luxembourg : les intérêts particuliers liés à un statut sont ici permutés en intérêts collectifs majoritaires. La CSL doit aussi faire force de propositions concernant la formation et l'apprentissage de ses ressortissants.

Enfin, elle désigne, depuis la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé, des représentants des salariés auprès des organismes de Sécurité sociale et des assesseurs auprès des juridictions de la Sécurité sociale, auprès du tribunal du travail, du Conseil arbitral et du Conseil supérieur de la Sécurité sociale. En effet, les élections sociales étaient auparavant distinctes des élections des caisses de maladie et de toutes les autres instances de la Sécurité sociale. Cependant, avec la réalisation du statut unique, les élections sociales des Chambres professionnelles permettent à ces dernières de désigner ces délégués, dans la mesure où l'électorat appelé à voter est désormais composé de manière identique.

En ce qui concerne son fonctionnement, la CSL est constituée d'une assemblée plénière, organe directeur, qui discute les avis élaborés par les commissions spécialisées dans le domaine concerné. L'assemblée plénière de la CSL élit un comité qui gère et exécute les décisions de la Chambre. L'assemblée et le comité sont aidés par un secrétariat permanent.

Les 60 membres de l'assemblée plénière de la Chambre sont, par conséquent, répartis en 9 groupes socioprofessionnels et sont élus par les ressortissants, c'est-à-dire tous les salariés ou anciens salariés du Luxembourg, au sein de leur groupe socioprofessionnel respectif. La Chambre des salariés constitue donc la plus vaste Chambre professionnelle la plus grande en ressortissants du Luxembourg.

Pour résumer, le vice-président actuel de la Chambre des salariés, Jean-Claude Reding, écrivait, en 2018, que « la consultation, par les pouvoirs législatif et exécutif, des représentants élus de la Chambre des salariés, issus des différents groupes socio-professionnels, constitue une forme essentielle de la démocratie économique et sociale au Grand-Duché. Par sa participation au processus législatif, sa représentation dans les organes consultatifs de l'État, ses prises de positions et analyses, ainsi que son rôle dans l'organisation des formations initiales et continues, la CSL est amenée à se consacrer à l'étude des droits du travail et de la Sécurité sociale et à traiter des politiques économique, sociale, financière et scolaire du pays ».

Ses pouvoirs sont certes plus limités que les parlements politiques traditionnels mais cette Chambre salariale est spécialisée dans le domaine du travail et du budget de l'État, ce qui l'autorise ainsi à donner son avis sur beaucoup de projets de loi mis en relation avec ces domaines. Elle y défend un État social, c'est-à-dire un modèle afférent à l'État-providence avec les caractéristiques luxembourgeoises.

En effet, la Chambre des salariés est, depuis sa fondation, ancrée dans un combat pour le « progrès social », où la démocratie économique souhaite installer la paix sociale en luttant pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des ouvriers et employés, regroupés aujourd'hui. Le progrès social est prôné, comme l'« économie sociale » par le Bureau International du Travail, lors de la Conférence de Philadelphie de 1944, et par l'ONU, qui axe principalement son action surtout depuis les années 1960 et la mise en place des objectifs onusiens (8 objectifs du millénaire en 2 000 et les 17 objectifs en 2015). Aujourd'hui, ce terme de progrès social se rapproche encore de l'« économie solidaire » ou de la notion de développement durable.

Cette étude, qui est une commande, a été menée grâce à une convention entre l'Université du Luxembourg et la Chambre des salariés qui m'a ouvert ses portes et ses archives, afin que je puisse avoir accès aux rapports d'activité, rapports du comité, avis ainsi que toute la documentation des anciennes Chambres de travail, de la Chambre des employés privés et de la Chambre des salariés constituant une masse de données très conséquente, non classée par des archivistes, à traiter dans un temps imparti. En parallèle, j'ai pu mener des entretiens avec les acteurs de la fusion des Chambres en 2008, avec des personnalités politiques extérieures à la CSL que des syndicalistes œuvrant depuis l'intérieur de l'institution et représentant les différents syndicats OGBL, LCGB, ALEBA, Syprolux et FNCTTFEL favorables à la fondation d'une Chambre salariale unique (mise à part la Chambre des fonctionnaires et des employés publics). Une mémoire orale et un patrimoine propres à ces Chambres salariales s'en dégagent et seront consultables dans la version numérique de cette brochure. D'autres sources, constituées d'études universitaires (LISER) axées sur la perception par les salariés, retraités et apprentis représentés par la CSL (environ 600 000 personnes) permettent de compléter l'étude par un point de vue extérieur sur l'institution.

Installée dans les bureaux de la Chambre des salariés, rue Auguste Lumière, et pouvant circuler au « Luxembourg Lifelong Learning Centre » (LLLC) pour assister à des ateliers ou à une séance plénière ainsi qu'à une commission, j'ai pu observer le fonctionnement global de ces institutions dans leurs bâtiments. Ce centre de formation continue de la Chambre des salariés, proche de la gare, est certainement le bâtiment le plus fréquenté par les jeunes et moins jeunes pour des formations dont l'offre a augmenté au fil du temps. Sa fresque murale, « Sous le haut patronage de nous-mêmes », marque d'indépendance, rappelle cette réappropriation collective des combats sociaux autour de la formation offerte pour tous les salariés : le LLLC apparaît comme une maison pour le peuple. À l'inverse, le bâtiment administratif de la CSL, ancien local de la Chambre de travail, quoiqu'accessible au public, est réservé au bon fonctionnement de la Chambre et à la recherche économique et juridique. Ces bâtiments constituent des « lieux du politique » ainsi que du syndicalisme et contribuent à former, créer ou participer aux débats publics du pays.

J'ai commencé par adopter un regard d'anthropologie institutionnelle autour de la production des avis principalement, afin de saisir le fonctionnement humain de l'institution. Du fait de mon immersion personnelle dans les locaux de la Chambre des salariés, j'ai pu observer l'institution au travail, au rythme des commissions des juristes puis des économistes, des plénières avec ses rituels de validation des avis (durant les votes, après les remarques, les oppositions et élaborations de procès-verbaux, les conventions juridiques de rédaction des avis), les réunions au sein des Ministères des Affaires étrangères, de l'Éducation nationale, de l'Économie, du Travail, les conférences de presse, les préparations aux tripartites et des ateliers de diffusion des dernières recherches des juristes et économistes de l'institution. Le personnel, distinct des équipes des syndicats, est réparti dans les deux bâtiments proches de la gare de Luxembourg-ville ainsi que dans celui de Remich et compte plus d'une centaine de personnes vouées au fonctionnement de la Chambre des salariés dans ses nombreuses activités. Dans le bâtiment administratif, le sous-sol – riche en archives héritées de la Chambre de travail et de la Chambre des employés privés – laisse place à la réception au rez-de-chaussée, puis aux économistes et à la communication au premier étage. Les juristes occupent le deuxième étage, tandis que le troisième loge la direction. La Chambre salariale luxembourgeoise y déploie ses langues européennes, constituant à elle toute seule un microcosme européen au cœur de la Grande Région. Véritable laboratoire d'idées, elle est un fin observatoire des évolutions sociales, des inégalités, ainsi que des propositions politiques pour y remédier.

Les employés de la CSL de l'ancienne génération ont commencé leur carrière dans la Chambre de travail ou la Chambre des employés privés. La nouvelle génération ne connaît que la CSL. Sans jamais dépasser ses attributions vis-à-vis des syndicats dédiés au travail de terrain et à leur seule capacité de réaction, le personnel de l'accueil à la direction, employés d'entretien, d'accueil et d'intendance, experts économistes ou juristes, de communication et de direction sont au service du fonctionnement de cette Chambre dont le temps est scandé par les événements officiels et la réalisation d'un travail à l'écoute de la vie législative nationale et européenne.

Entre le groupe de réflexion clairement engagé pour le progrès social et la neutralité institutionnelle d'une administration qui sert des syndicats de différentes tendances politiques, la Chambre des salariés génère une ouverture d'analyse aux problématiques du monde en général, et du monde du travail en particulier, s'intéressant au sort des frontaliers, à l'Europe, à la coopération avec différents pays voisins.

Si l'ancienne génération de syndicalistes avait des relations particulières avec les partis politiques, cela semble moins prégnant au sein des nouvelles générations. La rupture essentielle avec les partis politiques est le non-cumul des mandats pour éviter de mettre les élus à multiples casquettes (syndicale, politique et représentant des Chambres professionnelles) dans des situations de paradoxe de prises de position différentes.

La Chambre des salariés est une spécificité du Luxembourg et de quelques autres villes et États européens. Elle participe à l'histoire économique et sociale au Luxembourg et permet, à travers les listes de ses membres depuis son origine de dérouler une prosopographie du monde syndical et social. Plusieurs centaines de membres ont été recensées. Leurs liens vis-à-vis des syndicats ou des partis politiques, leur profession, leur évolution de carrière et les Chambres ont été établis. Il s'agissait d'interroger, en filigrane, le cumul des fonctions ainsi que la répartition des tâches pour tenter de dégager des profils. Un petit dictionnaire prosopographique se trouve d'ailleurs à la fin de la version numérique de cet ouvrage.

Néanmoins, ces Chambres salariales, puis la CSL, s'appuient, dès l'origine, sur un petit réseau de Chambres salariales existantes en Sarre et à Brême (dans ces deux petits Länder allemands) et surtout en Autriche avec l'exemple le plus visible de Vienne, mais encore d'autres Chambres comme à Salzbourg. Depuis les années 1920, les communications et liens demeurent très forts entre elles jusqu'à aujourd'hui, avec un partage des expériences, des nouvelles réalisations en matière d'information, de formation et de politique d'expertise principalement.

En effet, l'histoire des statistiques au Luxembourg est aussi abordée à travers l'étude du passé de ces Chambres qui développent une politique d'expertise pour peser sur les décisions politiques. Répondant à leurs ressortissants réclamant conseil, le bâtiment administratif de la CSL est même directement confronté aux questions sociales et économiques, entre problématiques luxembourgeoises, françaises, allemandes, belges et européennes.

Dans ses relations européennes comme nationales, la CSL, à la fois autonome et apparentée à un statut public, s'est adaptée aux vicissitudes des crises économiques, sociales et politiques qui ont touché le pays. Au cœur du système social luxembourgeois, elle se place néanmoins à une certaine hauteur et affiche une neutralité administrative à nuancer dans les limites qu'elle constitue un groupe de réflexion sur les évolutions économiques et sociales du pays. Son rôle d'administration, longtemps considéré comme alimentant le « bras long » des syndicats, la distingue du travail de terrain mené par ces derniers et explique certainement sa moindre visibilité publique. Les multiples conférences, ateliers, blogs, la diffusion et communication de ses activités sur les réseaux sociaux, sa relation avec les écoles du secondaire, le relais de ses actions dans la presse, la font connaître dernièrement davantage auprès du grand public. Son nouveau blog socio-économique, au nom évocateur d'« Improof » demande à des conseillers, experts et contributeurs visibles d'intervenir sur des sujets concernant les inégalités et le développement durable. Là encore, le rôle de la CSL de plus en plus renforcé vers le « think tank » est l'aboutissement de l'investissement toujours plus important de la CSL dans de nouveaux supports de diffusion de ses idées.

La période étudiée (1924-2024) peut être découpée en deux grandes périodes. D'abord, la temporalité située entre 1924-2008 concerne une double histoire de la Chambre de travail et de la Chambre des employés privés. Puis, l'histoire de la Chambre des salariés se révèle entre 2008 et 2024. Ces périodes replacent ces Chambres salariales face aux lendemains difficiles après la Première Guerre mondiale, pendant la répression syndicale de la « Grande grève » de 1921, la crise de 1929, la Deuxième Guerre mondiale, la Reconstruction, la construction européenne et, plutôt que les « 30 Glorieuses », les « 50 Glorieuses » de prospérité – à la nuance près de la crise sidérurgique dans le contexte des deux chocs pétroliers -, la tertiarisation du Luxembourg, la crise de 2008 et la pandémie liée au Covid de 2020.

L'historiographie de la Chambre de travail et la Chambre des employés privés présente des histoires parallèles de combats en commun avec des avancées sociales chez l'une permettant d'encourager la demande légitime chez l'autre, même si deux cultures sociales parfois distinctes s'en dégagent, l'une représentant historiquement les ouvriers et travailleurs majoritaires dans plus de la première moitié du XX^{ème} siècle et l'autre s'occupant des employés dont le nombre allait s'accroître de façon exponentielle à partir des années 1980. Une nuance est néanmoins à apporter pour les cheminots défendus par la Chambre des employés privés, apparentés à un statut de semi-fonctionnaire, malgré leur proximité avec le monde ouvrier. La devise du syndicat des cheminots « pain, paix, liberté », héritage d'un passé de luttes, trône dans la salle principale de l'assemblée plénière qu'ils louent à la CSL. Dans cette continuité, le statut unique a précisé que les agents de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois (CFL) sont des ressortissants de la Chambre des salariés, et non à la Chambre des fonctionnaires et des emplois publics.

Le cas particulier des cheminots interroge la définition des salariés ressortissant de la Chambre des salariés, généralement considérés comme « occupés dans le cadre d'un contrat de travail régi par les articles L 121-1 et suivants du *Code du travail* et qui sont déclarés à ce titre, à la même date, auprès de l'assurance maladie luxembourgeoise ». De même, sont inclus comme ressortissants de la CSL, outre les apprentis, les retraités ou « personnes bénéficiant d'une pension au titre d'une occupation visée aux points 1 et 2 ci-avant au moment de la publication à la date des élections » et les demandeurs d'emploi.

L'électorat actif et passif de la nouvelle Chambre professionnelle salariale unifiée, établie en 2008, a donc été étendu aux retraités. Les électeurs doivent être âgés de 18 ans puis de 16 ans à partir de 2024 au jour de l'élection à condition, en ce qui concerne les personnes non ressortissantes d'un État membre de l'UE ou de l'Association européenne de libre-échange (AELE), d'être en possession d'un permis de travail valable.

Par ailleurs, le mode de financement de la CSL, par le biais d'une cotisation prélevée directement sur les salaires et retraites des ressortissants, accentue également son autonomie y compris vis-à-vis de l'État et des autres institutions au sein du processus législatif, comme la Chambre des Députés du Luxembourg.

Cette cotisation prélevée individuellement œuvre pour un collectif d'intérêts dans une sorte d'adhésion obligatoire aux Chambres professionnelles, patronales ou salariales, tandis que l'individu est libre d'adhérer ou non à un syndicat. En effet, l'article 28 de la Constitution garantit les libertés syndicales et donne compétence à la loi pour organiser l'exercice du droit de grève.

Les syndicats, définis comme « tous groupements pourvus d'une organisation interne et ayant pour but la défense des intérêts professionnels et la représentation de leurs membres afin d'améliorer leurs conditions d'existence », représentent leurs adhérents et leurs non-adhérents qui sont, cette fois-ci obligatoirement affiliés par catégories socioprofessionnelles dans les Chambres professionnelles. Aujourd'hui, la CSL comprend 9 groupes pour la répartition sectorielle des sièges (sidérurgie, autres industries, constructions, services et intermédiation financiers, autres sièges, administration et entreprises publiques, santé et action sociale, agents actifs et retraités de la CFL et retraités). L'évolution des nombres de sièges distribués à chaque groupe sectoriel décrit l'histoire économique et sociale du Luxembourg avec par exemple les 5 sièges aujourd'hui attribués à la sidérurgie et les 8 sièges actuels pour les services et intermédiations financiers. La Chambre des salariés se veut plus représentative pour donner ses avis et éventuelles initiatives de loi concernant les intérêts des travailleurs dans leur diversité. Ses conditions légales et de financement sont, enfin, un signe de légitimité accrue pour les Chambres salariales. Mais, la place et le rôle de ces Chambres ont été acquis de dure lutte.

Les commémorations de ce centenaire prévues l'année des élections sociales, en 2024, mettent en évidence le travail législatif de garde-fou de la CSL en matière de *Code du travail* et de lois sociales, dans un monde de plus en plus compétitif et complexe, ébranlé par la pandémie du Covid dans son modèle productiviste, et face à la difficulté d'imposer un développement durable.

L'aspect démocratique de cette institution lui confère l'avantage de représenter tous les salariés, les apprentis, ainsi que les retraités depuis 2008 et les demandeurs d'emploi depuis 2023. Les élections sociales, qui ont lieu tous les 5 ans, même si elles sont sujettes à de forts taux d'abstention (comme d'autres élections ailleurs), concernent plus de 600 000 personnes au Luxembourg et dans la Grande Région, voire au-delà. Le nombre de ressortissants est en perpétuelle augmentation puisqu'ils étaient de l'ordre de 500 000 en 2018 et que les prévisions d'essor interne de la population résidant au Luxembourg vers le 1 million d'habitants en 2050, laissent entendre une augmentation potentielle des travailleurs salariés. L'électorat de ces Chambres s'est aussi accru de l'extérieur car, depuis les années 1980, le vote aux élections sociales a été accordé aux travailleurs étrangers qu'ils résident au Luxembourg ou non, afin d'élire les représentants de la Chambre des salariés. Il faut noter que les étrangers résidant au Luxembourg peuvent voter lors des élections communales. Par contre, ils ne peuvent pas voter aux élections législatives. Lors du référendum constitutionnel du 7 juin 2015, le vote des résidents étrangers aux élections législatives a été rejeté à une très forte majorité (78%). Ce n'est plus le cas pour les élections sociales, et nul ne peut désormais contester la légitimité démocratique de la Chambre des salariés.

Le rôle de la CSL est donc multiple : c'est un lieu de conseil, d'information mais aussi d'expertise ou bien encore de représentation des intérêts de tous les salariés, apprentis et retraités dans toutes les catégories sectorielles, voire un lieu de médiation entre ces intérêts. Travaillant de façon contracyclique, la CSL reflète le paradoxe des anciennes Chambres salariales qui ont à la fois lutté contre la libéralisation et la financiarisation économique tout en réclamant de façon pragmatique le financement de l'État-providence du fait des profits globaux issus de l'économie luxembourgeoise. Ces anciennes Chambres salariales incarnent des demandes de régulation et mettent finalement en évidence les ressorts de l'émergence progressive d'une fonction statistique, liée aux revendications des premières lois sociales.

Ce travail d'histoire institutionnelle tentera donc d'incarner la CSL à travers ses multiples acteurs, ses dirigeants, experts, employés, militants, ainsi que ses représentés, plus difficiles à cerner. Cet ouvrage s'insère également, après un an d'enquête, dans une « histoire du très contemporain », qui essaie de prendre en compte les enjeux actuels autour de l'accroissement du nombre des ressortissants, dans un contexte de mondialisation et de financiarisation, autour d'un héritage de désindustrialisation et de reconversion. Les ressortissants reflètent des profils de plus en plus variés et voient leurs attentes évoluer. À travers son histoire, il s'agit de saisir la prise en compte, par cette institution intermédiaire entre partenaires sociaux, syndicalistes, salariés et État, des destins individuels et changeants des salariés dans un destin collectif. De ce fait, elle participe à un paysage syndical qui oscille entre traditions et mutations, pour la même défense du progrès social concernant les salariés. Les vidéos et témoignages écrits de 16 personnalités liées à la CSL et syndicalistes permettront de saisir quelques itinéraires personnels autour de ces Chambres salariales.

Outre les élus, les administratifs et personnels des Chambres sont également étudiés à travers leurs parcours. Comment venait-on ou vient-on à travailler au sein des Chambres salariales ? Les anciennes générations témoignent de leurs relations locales au sein des communes avec des personnalités rattachées à la Chambre des employés privés ou à la Chambre de travail. D'autres y venaient par le biais d'un engagement syndical et politique commun. Parfois, les membres d'une même famille de militants se retrouvaient dans les Chambres salariales. Ces membres du personnel des Chambres salariales témoignent parfois de leur implantation locale les amenant à se préoccuper ensuite des questions nationales et internationales. De façon plus neutre, certains membres du personnel entrent dans ces Chambres salariales par simple recrutement suite à une annonce de poste parue dans le journal.

Par ailleurs, le monde des Chambres salariales est, à l'origine, un monde d'hommes. Pourtant, de rares femmes pour la Chambre de travail comme pour la Chambre des employés privés, occupent le poste de secrétaire dès les premières sessions, comme Lily Becker-Krier. Ce poste est alors stratégique pour empêcher un fonctionnaire d'État d'y être nommé, ce qui est perçu à cette époque comme une réduction potentielle de l'indépendance des Chambres salariales. Pour la Chambre des employés privés, la seule femme présente sur les premières photographies de session, Maisy Even, est emblématique de sa catégorie socio-professionnelle de commerçante même si elle est par la suite remplacée. L'étude sur un siècle des membres élus regroupés dans un dictionnaire présenté dans la version numérique révèle la présence de 134 femmes sur un total de 824 membres à ce stade déjà recensés (pour les trois Chambres, de travail, des employés privés et des salariés), soit un peu plus de 16 % d'élues femmes au sein des Chambres salariales. Plus précisément, la Chambre de travail compte 22 femmes sur 325 membres, soit plus de 6,5 %, la Chambre des employés privés dénombre 45 femmes sur 290 membres, soit 15,5 % et pour la CSL, 81 femmes pour 253 membres, soit 32 %. Aujourd'hui, l'augmentation du nombre de femmes dans les Chambres professionnelles a fait l'objet d'articles dans la presse luxembourgeoise. Pour la CSL, le parcours de Nora Back l'illustre bien. Anciennement secrétaire centrale adjointe affectée au syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs, puis secrétaire centrale de l'OGBL en 2008, elle est élue secrétaire générale de l'OGBL en 2018. En 2019, elle devient présidente de la Chambre des salariés et présidente de l'OGBL, première femme élue à de tels postes.

Enfin, les flux régionaux et européens sont à insérer dans cette étude entre la Grande Région pourvoyeuse de transfrontaliers et le réseau européen des Chambres salariales qui développent chacune leur ancrage local propre à leur région, pays, culture. Aussi est-il parfois difficile de comparer ces Chambres allemandes, autrichiennes ou luxembourgeoise, même si elles poursuivent souvent un but social commun de représentation et de défense des intérêts des salariés.

Pour résumer, il s'agit de faire l'histoire d'une administration démocratique qui travaille et interagit avec la vie politique, sociale et économique de son pays au nom d'un modèle social, et qui représente ses ressortissants même au-delà de ses frontières tout en entretenant des relations privilégiées avec l'Union Européenne.

Ces Chambres professionnelles salariales sont, par conséquent, le résultat de mutations diverses liées aux changements qui ont affecté la population et la politique luxembourgeoise. Elles se font ainsi le reflet de l'histoire des évolutions sociales nationales, régionales et européennes.

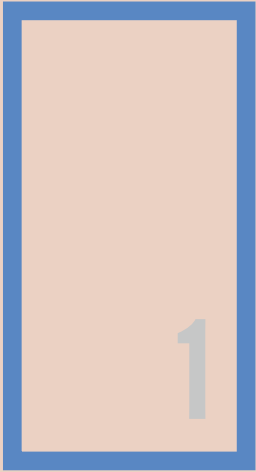
Quelles sont donc les caractéristiques du « Parlement du travail » au Luxembourg et quelle est sa place en Europe, du lendemain de la Première Guerre mondiale à la troisième mondialisation post-Covid ? Autrement dit, comment ce « Parlement du travail » a-t-il contribué et contribue encore au maintien et à la conquête du modèle social luxembourgeois, malgré les périodes libérales de remise en cause de la protection sociale ?

Estelle Berthereau,
chercheure postdoc au Luxembourg Centre for
Contemporary and Digital History (C²DH)



LES NOUVEAUX ENJEUX DE LA NATION INDUSTRIELLE AU LUXEMBOURG (1841-1921)

SOUS LE HAUT PATRONAGE DE NOUS-MÊMES



AUX ORIGINES DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

Pour comprendre l'histoire de la Chambre des salariés du Luxembourg, il faut saisir le contexte national qui participe, depuis le XIX^{ème} siècle et surtout depuis le début du XX^{ème} siècle, à la création de ces Chambres salariales rares et uniques en leur genre en Europe. Les principes d'élaboration de ces Chambres les distinguent d'un parlement ou d'une Chambre des députés traditionnels, puisque le Luxembourg et chaque pays voisin qui l'entoure (France, Allemagne, Belgique), disposent d'une Chambre des Députés proprement dite avec ses prérogatives et son rôle dans la démocratie indirecte de représentation du peuple. Le terme de « Parlement du travail » revêt une autre dimension. Ces institutions ont été pensées et fondées dans le contexte particulier de l'après Première Guerre mondiale. Plusieurs projets socialiste et chrétien s'affrontent sur la création de Chambres professionnelles pour finalement aboutir à celui que le gouvernement de droite dirigé par Pierre Dupong impose dans son exécution et sa réalisation concrète d'une Chambre de travail.

LA NOTION DE CHAMBRE PROFESSIONNELLE

Une idée ancienne

Cette proposition discutée dans les années 1920 au sein de la classe politique et du monde syndical luxembourgeois pour constituer une Chambre de travail, s'inspire en partie d'une expérience antérieure. En effet, les premières Chambres professionnelles sont créées à l'époque moderne. La Chambre de commerce de Marseille, datée de 1599, est la plus ancienne. Elle est ensuite inscrite dans le droit public français en 1779. Cette institution se développe au XVIII^{ème} siècle, favorisée par le premier âge industriel au moment de l'essor du commerce international après la première mondialisation (la colonisation de l'Amérique), et juste avant la deuxième mondialisation liée à l'industrialisation et à la révolution des transports. L'idée première de Chambre professionnelle qui se diffuse au XVIII^{ème} siècle, ne lui accorde aucun rôle officiel au niveau législatif, même si la Chambre de commerce de Paris est consultée et intervient au sujet de la gestion de la Bourse, sur les questions douanières ou de transport ou encore sur la création d'un nouveau droit commercial.

Les premières Chambres professionnelles européennes sont patronales avec la création des Chambres de commerce.

Au Royaume-Uni, les Chambres de commerce sont créées en Angleterre et en Irlande entre 1767 et 1869. Elles sont intégrées au droit par une « associational governance » entre l'État et le marché économique, afin de générer d'autres associations de commerce implantées dans le monde entier. Elles favorisent des politiques économiques et le développement des échanges commerciaux. Elles sont néanmoins le fruit d'initiatives privées et ne sont pas non plus engagées dans les rouages législatifs de l'État.

Au nom du jacobinisme, sous-entendue l'incarnation supposée de l'intérêt collectif, la loi d'Allarde du 17 mars 1791 abolit les corporations en France. La loi Le Chapelier du 14 juin 1791 supprime, quant à elle, tout groupement professionnel, les maîtrises et jurandes, c'est-à-dire toutes associations professionnelles. Devenu quelques années plus tard département des forêts de la « Grande Nation », le Luxembourg est, le 3 février 1796, directement affecté par ces lois. Plus précisément, la loi Le Chapelier interdisait les regroupements ou « coalitions » de maîtres et de leurs élèves ouvriers. Ces associations ouvrières présageaient des lieux d'organisation de leur propre défense, prémices des syndicats. Or, le jacobinisme, c'est-à-dire la centralisation du pouvoir et la mise à égalité des droits sur l'ensemble du territoire, ne pouvait tolérer les intérêts particuliers, même professionnels, entrant en concurrence avec le bien collectif.

SOUS LE HAUT PATRONAGE DE NOUS-MÊMES

Des penseurs politiques français comme l'aristocrate libéral Alexis de Tocqueville regrettent, en plein XIX^{ème} siècle, la disparition de ces corps intermédiaires qui comprennent, dans leur esprit, les associations, c'est-à-dire les ancêtres des syndicats, les Églises mais aussi toutes les institutions locales et multiples. C'est d'ailleurs à cette époque qu'un nouvel engouement apparaît pour les Chambres de commerce. Elles reçoivent un nouveau statut juridique par exemple en France, ce qui aurait influencé l'Autriche et expliquerait des transferts institutionnels entre la France, l'Autriche, et finalement le Luxembourg.

Malgré des avancées, la Constitution de 1848 ne permet pas des libertés d'association et de presse totales.

Au Luxembourg, les corporations ne sont pas recréées mais des syndicats pionniers proches d'une production et d'une profession, et donc d'intérêts catégoriels, se mettent en place et s'organisent plus rigoureusement. Après la loi Le Chapelier, le droit d'association est promu, quoiqu'imparfaitement au cours du XIX^{ème} siècle luxembourgeois. La Constitution de 1848 garantit alors la liberté de la presse en plus du droit d'association, mais ces libertés et droits sont rapidement restreints par la Constitution de 1856 : des autorisations préalables sont dès lors nécessaires pour la formation d'une association. En théorie seulement, les droits d'association et de presse sont néanmoins rétablis en 1868 ; il demeure délicat pour les ouvriers de revendiquer ces droits à cause de l'article 310 du *Code pénal* qui autorise le gouvernement à réprimer les ouvriers en grève. En effet, si l'interdiction des confréries et associations ouvrières avec un but politique voire communiste est officiellement abolie en 1868, le gouvernement peut exiger auprès des associations les noms de leurs adhérents, la teneur de leurs statuts et le procès-verbal de leurs séances. Les associations ne sont pas dotées de la personnalité juridique et ne peuvent donc pas conclure des contrats ou prendre la défense de leurs adhérents devant les tribunaux. Inspirée du code pénal belge, cette législation répressive est aggravée par la loi du 10 juin 1898 concernant la répression des atteintes à la liberté du travail qui remplace le « délit de coalition ouvrière » par « l'atteinte au libre exercice du travail et de l'industrie » et réclame amendes et peines de prison pour toutes violences, injures, menaces, destructions touchant « la liberté du travail ». Concrètement, les ouvriers ne peuvent librement se réunir près des usines. Plus répressive qu'en France où la loi de 1864 demandait que plusieurs personnes constatent un délit, la loi luxembourgeoise ne réclame qu'un seul témoignage oral ou écrit pour engager des poursuites. Les syndicats pionniers de cordonniers et de typographes réapparaissent néanmoins dans la seconde moitié du XIX^{ème} siècle. Au Luxembourg, les associations de travailleurs semblent alors se confondre avec l'ancienne organisation corporatiste des gens de métier qui conserve une influence sur tous les champs d'action économique. Sur le modèle allemand, les imprimeurs de livres ont été les premiers à obtenir une convention collective en 1871 : les imprimeurs obtiennent le respect de conventions collectives particulières de la part de leurs employeurs. D'entreprise en entreprise, ils réussissent ensuite à former une convention collective générale. Pourtant, la première convention collective générale dans le commerce de l'impression des livres échoue en 1889 à cause de la lutte pour l'obtention de la journée de 9 heures. Elle n'est finalement conclue qu'en 1894 et est enfin promulguée en 1904 selon les influences allemande mais aussi suisse. Le contexte y est propice car, de 1872 à 1914, plus de cinquante journaux paraissent, après le moment fondateur de 1848, véritable révolution politique et économique de la presse qui supprime le droit de timbre et fait baisser le prix des journaux. Une opinion publique se forge alors autour d'une vie associative dynamique incluant tous les milieux sociaux, ouvriers, employés, fonctionnaires, commerçants, artisans. Après l'obtention d'une conquête sociale par le corporatisme syndicaliste lié au monde du livre, les syndicalistes luxembourgeois érigent un modèle national qui sert d'exemple pour tous les autres secteurs, dans une dimension de lutte collective : le corporatisme est déjà détourné pour servir de tremplin à des avancées sociales collectives.

Le plein droit d'association n'est établi qu'en 1928, quatre ans après la création des Chambres salariales.

Dans cet environnement associatif nouveau et en pleine effervescence, les Chambres professionnelles deviennent une des revendications des syndicats. Mais, ces Chambres professionnelles ne rentrent véritablement en activité qu'après l'intervention de l'État dont elles sont en partie le produit et non par la volonté exclusive de la société civile et des syndicats qui échouent ainsi à les imposer avec leur propre conception. La maîtrise potentielle par le pouvoir en place des corps intermédiaires tels ces Chambres du travail qu'il souhaite policer, se joue alors, contre des associations prolifiques et populaires, de femmes et d'ouvriers revendiquant une démocratie plus directe. L'anti-corporatisme de la Révolution française comme le corporatisme de l'Ancien Régime sont ainsi annihilés par la production d'une institution originale typiquement luxembourgeoise, les Chambres salariales, qui s'immiscent entre les intérêts collectifs de l'État et ceux de l'individu. Ces Chambres constituent un moyen de combler le déficit d'instances de représentation, sans recréer un corporatisme de production afin de réguler les sociabilités ouvrières tout en assurant un accès direct aux organes dirigeants de l'État luxembourgeois. Ce n'est qu'en 1928, donc tardivement, que le droit d'association plein et entier est rétabli au Luxembourg, quelques années après l'institution des Chambres salariales.

Ces dernières ont ainsi en partie répondu à une attente sociale, alors que le droit d'association était limité.

Reste néanmoins le corporatisme lié à l'Église, proche de l'État luxembourgeois jusqu'en 2016, date à laquelle la séparation officielle entre l'Église et l'État est actée. Un pays voisin comme la France avait voté la loi de séparation des Églises et de l'État en 1905 au nom de l'anti-corporatisme et de la dénonciation des intérêts particuliers. À l'inverse, sur le modèle allemand, le Luxembourg pense davantage le compromis entre des intérêts particuliers, ce qui constitue une ouverture, voire un fondement de la social-démocratie et du libéralisme pluraliste du pays.

Les créations de la Chambre de commerce et de la Commission d'Agriculture au Luxembourg

En France, la loi Le Chapelier de juin 1791 avait d'abord fait une exception pour les Chambres de commerce qui, dans un premier temps, n'avaient pas été inquiétées par une potentielle suppression. Ensuite, elles sont menacées le 27 septembre 1791 avant de réapparaître sous l'appellation de « comité de commerce » et de « comité d'agriculture ». Puis, sous le Consulat, les Chambres de commerce sont finalement reconstituées dans les rouages administratifs, à l'initiative du Ministre de l'Intérieur Chaptal, sans être considérées comme une pièce du système d'autorégulation des professions. La Chambre de commerce de Paris est ainsi créée le 6 ventôse an XI (25 février 1803). Ces Chambres de commerce françaises s'imposent donc comme les seules institutions consultatives et d'expertise. Par ailleurs, le *Code civil* de 1804 comme le *Code pénal* de 1810 interdisent les coalitions et associations de plus de 20 personnes.

Ce modèle français est imposé dans toute la « Grande Nation » et le Luxembourg, (re)créé lors du Congrès de Vienne en 1815 sous la forme de Grand-Duché de Luxembourg, n'y a pas échappé. Des adaptations locales apparaissent. Durant le XIX^{ème} siècle, la première représentation professionnelle luxembourgeoise concerne non pas le commerce mais le premier secteur économique de l'époque, c'est-à-dire le secteur agricole avec la création de la Commission d'Agriculture en 1818, acceptée par le roi Guillaume I^{er}. Après l'indépendance du Luxembourg, qui est séparé politiquement et administrativement des Pays-Bas en 1839, la Commission d'Agriculture est refondée en 1843. Elle est alors dotée de 5 membres et d'un secrétaire. Son rôle consultatif s'accroît en 1857 avec le rattachement d'un nouveau membre, lui-même agriculteur et chargé de la modernisation du secteur. Les viticulteurs du Luxembourg ne sont représentés qu'à partir de 1886. Quant aux ouvriers et salariés, ils ne sont pas encore reconnus comme un « corps constitutif de l'État luxembourgeois ».

En parallèle, la fondation d'une Chambre de commerce est néanmoins envisagée dans une société luxembourgeoise encore agricole. E. Dillmann, ancien expert de la Chambre des employés privés du Luxembourg ayant eu accès aux archives en interne, est l'auteur d'un mémoire sur les Chambres professionnelles. Il y rappelle que l'arrêté royal du 1^{er} octobre 1841 créant la Chambre de commerce au Luxembourg sur l'idée d'un organe représentatif pour veiller aux intérêts d'un groupe professionnel, la compose de 21 membres désignés par le gouvernement, dont 11 représentent les différentes industries et 10 les principales branches commerciales. Mais, la nomination de ces membres ne fait pas l'unanimité. Le rôle de cette nouvelle Chambre de commerce consiste à présenter « des vues sur les moyens d'accroître la prospérité du commerce et de l'industrie ». Concrètement, elle émet, dans ses domaines de compétence, des avis sur les lois et arrêtés, en plus de l'évaluation du budget du commerce et de l'industrie ainsi que du contrôle de la législation commerciale et industrielle. Enfin, elle présente des observations sur l'emploi des crédits alloués dans l'intérêt du commerce et surveille l'enseignement industriel et commercial. Le symbole est fort, car la Chambre de commerce est créée douze jours seulement après l'octroi de la première Constitution au Luxembourg, le 12 octobre 1841, ce qui lui donne une légitimité supplémentaire en matière d'autonomisation et d'autogestion à caractère économique. Dans ce contexte, elle apparaît participer directement à la fraîche reconnaissance officielle d'un État, devenant « la première expression de l'opinion publique par un porte-parole légalement attitré ». Alors que le secteur économique est doté avant le monde politique d'une représentation légale, le Luxembourg recherche son autonomie administrative en même temps qu'il acquiert ses limites géographiques et son unité linguistique. En outre, si des instances sont créées pour les secteurs de l'agriculture et du commerce, le secteur de l'artisanat et celui de l'industrie ne se développent que plus tardivement.

En 1841, la Chambre de commerce de Luxembourg est créée.

Les pays voisins comme la France et l'Allemagne sont industrialisés à des degrés divers d'avancement, la Grande-Bretagne en tête, et ces sociétés en mutation voient émerger la classe ouvrière sujette à une misère profonde et dépourvue des droits les plus élémentaires comme celui de s'associer ou de faire grève. Contrôlés, surveillés et soumis à un livret ouvrier passant de patron en patron, les ouvriers ne peuvent discuter ni la durée de leur travail, ni le montant de leur salaire, tandis que leurs conditions de vie et de travail sont effroyables. La législation napoléonienne qui introduit le livret ouvrier en 1803, le généralise au Luxembourg en 1813. La loi du 13 décembre 1860 sur les livrets d'ouvriers et de domestiques précise encore la diffusion de ces livrets pour tous les ouvriers, ainsi que pour les domestiques au Luxembourg. Mal logés, mal nourris, les ouvriers sont sujets aux maladies et leur espérance de vie est alors limitée. Les idées de Proudhon et de Marx commencent à se diffuser, autour des luttes des classes et de la solidarité du prolétariat. En 1848, l'expérience du Printemps des Peuples, par exemple en France, débouche sur le droit d'association, mais les massacres de juin 1848 contre les « démoc-socs » anéantissent les premières organisations ouvrières qui se recréent en sociétés ou associations ouvrières. En Autriche, le Printemps des Peuples de 1848 chasse le contre-révolutionnaire et diplomate Metternich et laisse davantage libre court aux revendications des travailleurs. Le Luxembourg est aussi touché par des soulèvements qui contestent le traitement du Grand-Duché par le roi-grand-duc Guillaume Ier en simple province des Pays-Bas. Sous Guillaume II, le mouvement luxembourgeois débute en mars 1848 par l'envoi de 70 pétitions aux autorités. La contestation prend de l'ampleur depuis Ettelbruck, qui en devient le foyer originel : la Marseillaise est alors entonnée et la république déclarée le 11 mars 1848. Les forces de l'ordre sont alors renforcées à Ettelbruck. Le jour de marché du 14 mars voit la population exprimer encore son opposition : le chef de la gendarmerie locale, mais encore le percepteur des impôts sont pris pour cible, tandis que le mouvement gagne la capitale. Le bourgmestre, Fernand Pescatore est visé par des accusations de spéculation sur le blé : gendarmes et soldats prussiens sont alors mobilisés pour rétablir l'ordre. Des troubles éclatent également dans les villages alentours où les drapeaux français, belge, allemand et rouge sont brandis. Le Luxembourg devient le réceptacle et le nouvel acteur supplémentaire du Printemps des Peuples. L'Automne des Peuples et la répression étouffent néanmoins en partie cet élan social. Au Luxembourg, dès la fin mars 1848, les troupes prussiennes se voient renforcées par les gendarmes et des agents des forêts et des douanes pour réprimer le mouvement insurrectionnel, et ce malgré les modifications de la constitution accordées par Guillaume II sur l'abolition de la censure. Ce nouveau contexte défavorable repousse la création de Chambres représentant l'intérêt des ouvriers.

L'influence des expériences étrangères

Face aux Chambres patronales de commerce qui préexistent, d'autres exemples similaires de Chambres professionnelles peuvent être analysés et permettre de saisir les enjeux derrière les défenses des intérêts de catégories socio-professionnelles. À la fin du XIX^{ème} siècle, des membres de l'élite allemande comme le socialiste August Bebel en 1887, le chrétien social Friedrich Fritzsche ou encore le professeur Gustav von Schönberg en 1871 développent l'idée de la nécessité d'une organisation représentant les travailleurs siégeant à la table des employeurs. Le modèle paritaire allemand tend à s'imposer parmi le SPD et le centre allemand, le patronat y étant hostile. Deux types distincts de Chambres de travail apparaissent donc et précisent les spécificités du cas luxembourgeois, influencé à des degrés divers. Les « Arbeitskammern » ou Chambres de travail diffèrent ainsi des « Arbeiterkammern » composés uniquement de représentants travailleurs et, à ce titre, plébiscitées par les syndicats luxembourgeois du monde ouvrier. Par ailleurs, la Belgique se dote, le 15 août 1887, de « Conseils de l'industrie et du travail » composés paritairement de représentants ouvriers et de représentants des employeurs. Par la loi du 2 mai 1897, les Pays-Bas instaurent, quant à eux, les « Kamers van Arbeid », paritaires également. Les unes comme les autres ont pour rôle de trouver un compromis entre les revendications des travailleurs et les exigences des patrons, mais encore d'établir des statistiques sur le marché du travail. En France, le décret du 19 septembre 1900 crée des Conseils du travail, eux aussi composés paritairement et concernant les différents secteurs de l'économie. Ces instances paritaires avaient pour objectif de trouver un compromis directement entre patrons et travailleurs, plaçant cependant ces derniers en situation d'infériorité par rapport à leurs contestations et revendications éventuelles. En outre, les syndicats nationaux et locaux italiens ont créé, sans recours à une loi, des Chambres de travail (« Camera del lavoro ») qui existent aussi en Suisse, à Zurich et à Genève. Mais, ces dernières sont conformes au deuxième modèle et sont composées exclusivement de travailleurs et d'employés. Elles sont davantage orientées vers des fonctions de recrutement et de placement de main-d'œuvre.

Différents modèles de Chambres salariales émergent en Europe.

Au début du XX^{ème} siècle, les « *Arbeitskammern* » allemandes sont ainsi d’abord composées paritairement d’ouvriers et de patrons. Or, les travailleurs refusent une telle configuration des Chambres censées les représenter. Ensuite, le projet d’en créer de nouvelles au niveau national n’est pas suivi d’effet, malgré le dépôt par le gouvernement d’un ensemble de propositions de loi portant création de Chambres professionnelles après 1905. Néanmoins, les deux plus petits « *Länder* » d’Allemagne, Brême et Sarre, se dotent, respectivement le 17 juillet 1921 et en 1925, de Chambres de travail exclusivement pour ouvriers et employés.

Les Chambres salariales autrichiennes, allemandes et luxembourgeoises s’influencent mutuellement.

De même, l’Autriche, qui développe alors un corporatisme libéral, établit des Chambres sur ce modèle. En effet, au lendemain de la Première Guerre mondiale, dans un contexte social particulièrement tendu, l’Autriche crée des Chambres de travail par la loi du 26 février 1920 sur tout son territoire, c’est-à-dire dans chaque « *Bundesland* ». Au niveau national, ces Chambres régionales sont conduites par la « *Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte* ». Les trois secteurs concernés en priorité sont le secteur commercial, industriel et le secteur du transport. Ces Chambres « ne sont pas seulement l’égal des Chambres patronales respectives, mais [leur] organisation et [leurs] fonctions sont modelées de façon à rendre possible une coopération des deux corps dans la solution de problèmes économiques ». Ces Chambres sont aussi perçues comme au service du concept de « contre-pouvoir prolétarien ». Il est intéressant de constater que l’appellation générale de « travailleur » comprend tant les ouvriers, majoritaires à l’époque, que les employés, sous-entendant la force de travail dans sa globalité recevant salaires, seule capable de se constituer en mouvement social pour revendiquer et réclamer des améliorations de conditions de vie et de travail. En 1921, les Chambres de travail autrichiennes peuvent participer au processus législatif d’élaboration de la loi et à la gestion économique du pays, avec pour objectif principal, celui d’appuyer l’amélioration économique et sociale des ouvriers, en faisant, notamment des propositions de loi.

Les Chambres professionnelles élaborées au Luxembourg mêlent une expérience nationale aux deux autres modèles principaux autrichien et allemand, avec les ressources à disposition en personnel qualifié et en moyens financiers d’un petit pays. Comme à Brême, les Chambres salariales luxembourgeoises ont le droit d’initiative et peuvent soumettre des avis sur les projets de loi à la Chambre basse. Les Chambres salariales de Brême disposent également de ces recours pour le Sénat. Mais elles peuvent également envoyer un délégué à la Chambre basse lorsque celle-ci délibère sur un projet de loi qui concerne les Chambres professionnelles. La pratique n’existe pourtant pas pour les Chambres professionnelles de la Sarre. Autre différence, les Chambres de travail autrichiennes sont davantage impliquées dans le fonctionnement de l’État en matière de politique sociale. Elles sont, par exemple, conviées à participer à davantage de commissions et de comités par les autres institutions étatiques. Dès l’origine de leur création, les Chambres professionnelles allemandes et autrichiennes avaient développé la formation professionnelle, l’instruction civique et les informations aux consommateurs, ainsi que d’autres services comme la confection de publications sur la crise de logement et les vacances à moindre coût. Le rôle statistique est, quant à lui, généralisé au sein de ces Chambres autrichiennes et allemandes qui développent leur propre expertise ou contre-expertise avec leurs propres moyens. Corps de droit public, elles recrutent leurs employés, prennent des décisions par assemblée plénière et sont financées par la levée de contributions versées par leurs ressortissants. Si les Chambres luxembourgeoises sont d’abord le fruit de leur propre histoire, elles ont ensuite calqué l’adhésion obligatoire, hormis certaines professions libérales. Des particularités persistent. Ainsi, la Sarre est la seule à reconnaître un travailleur résidant dans son pays, même s’il travaille à l’étranger. Le fonctionnement de ces Chambres salariales étrangères permet de lire, en filigrane, les ressemblances et différences avec les Chambres luxembourgeoises qui semblent se rapprocher davantage du modèle autrichien et brémois.

L’ESSOR DE LA SIDÉRURGIE

Un monde de paysans

Les mutations économiques du Luxembourg préparent l’installation de ces Chambres salariales. Avant la Révolution française, le Luxembourg est un pays de relative petite propriété rurale. Paradoxalement, l’invasion française après 1792 n’a pas abouti à un morcellement de la propriété, mais plutôt au phénomène inverse de plus grande concentration des terres. La vente des Biens nationaux ou biens de l’Église a profité, là encore, aux plus gros propriétaires qui s’en retrouvent renforcés. Au XIX^{ème} siècle, une bourgeoisie de propriétaires terriens se développe et dirige le pays.

Le monde ouvrier bouleverse le modèle traditionnel d’un pays rural.

Au début du XX^{ème} siècle, le Luxembourg demeure encore un pays rural, particulièrement au nord de son territoire. Les petits paysans propriétaires forment le groupe des indépendants et la bourgeoisie celui des grands propriétaires terriens. Ils se font les défenseurs des valeurs traditionnelles de l'Église, et, dans le monde professionnel, de l'agriculture, l'artisanat et du petit commerce. Pourtant, cette société proto-industrielle est en voie de disparition du fait de l'augmentation du niveau de vie, de la centralisation des forces de travail dans les usines, ce qui implique la fin du travail à domicile à la pièce. Les zones rurales au centre et au nord du pays deviennent les réservoirs de main-d'œuvre pour le nouveau bassin industriel situé au sud. Durant les années 1870 et 1880, il en découle une vague migratoire interne provoquant un afflux de travailleurs, depuis l'« Umland » devenu un véritable réservoir de main-d'œuvre, vers le sud. Les premiers susceptibles de migrer sont les journaliers précaires, vendant la force de leurs bras tous les matins, payés en fin de journée, et ne manquant pas l'opportunité d'un salaire plus élevé en se déplaçant. Les migrations régionales se multiplient pour répondre à la demande d'ouvriers forestiers qui coupent du bois pour les charbonniers fournisseurs des forges. Parmi ces migrations internes, les migrations saisonnières se multiplient quand elles ne sont pas les prémices à des migrations définitives de type exode rural : les ouvriers des champs quittent leur village d'abord pour la saison quand ils ne finissent pas par s'installer définitivement dans les villes du bassin minier. De 1870 à 1890, le nombre de migrants nationaux augmente progressivement pour former le contingent le plus important de la population ouvrière du bassin minier.

Le sud du pays s'urbanise et se peuple, au détriment des deux tiers des communes rurales (telles Esch-sur-Sûre ou Vianden) qui sont confrontées à un phénomène de perte de population aggravée par le manque de liaisons ferroviaires. Néanmoins, au début du XX^{ème} siècle, un quart des ouvriers luxembourgeois de la sidérurgie continue de travailler une petite exploitation, à l'inverse, par exemple, des « ouvriers spécialisés » français des grandes villes. Ces ouvriers paysans continuent de conserver des liens forts avec leurs villages d'origine, signe qu'une porosité même limitée entre les milieux paysan et ouvrier subsiste. Le secteur agricole n'est pas abandonné et participe dans certains cas à l'industrie naissante puisque les scories de l'acier Thomas, riches en phosphore, servent d'engrais à l'agriculture luxembourgeoise et compense la pauvreté naturelle du sol. Pour ce faire, en 1898, le gouvernement impose la livraison des scories à un bon prix. Les rendements agricoles augmentent alors de presque 60 % de 1880 à 1914. Il n'en demeure pas moins que le monde rural cultive ses spécificités.

La petite industrie

La petite industrie subit des mutations. Certaines entreprises disparaissent, tandis que d'autres se concentrent ou fusionnent.

La sidérurgie demeure d'ailleurs, jusqu'en 1850, à un stade préindustriel. L'exploitation se concentre sur de petits sites dispersés à travers le pays, utilisant l'énergie hydraulique et le charbon de bois. La production de draps, de ciment, de cigarettes, de sucre subsiste dans la seconde moitié du XIX^{ème} siècle, tandis qu'un tissu de petites et moyennes entreprises des branches industrielles traditionnelles (tannerie, ganterie, de textile en général) résiste à la crise de surproduction de la fin du siècle qui les fragilise. Elles exportent hors de l'espace économique du « Zollverein » mais certaines entreprises ferment à cause des politiques protectionnistes. Ces entreprises se concentrent en fusionnant, comme la « Fabrik für Ideal-Leder AG » qui devient, après l'association en 1920 avec la maison Adler et Oppenheim de Strasbourg, un des plus grands producteurs européens de cuir. La petite industrie se regroupe également dans certains quartiers. Ainsi, avant 1870, la famille Servais, maîtres de forges à Weilerbach, fait construire trois hauts fourneaux à Hollerich, près de la gare centrale. Après le démantèlement de la forteresse de Luxembourg, un atelier de métallurgie de transformation, de construction et de chaudronnerie pour machines, matériel de chemins de fer et ponts métallique s'y établit. En 1874, la Société des forges et laminiers de Luxembourg y fabrique des fers marchands et spéciaux. Par ailleurs, une fabrique de lits et de meubles en fer Berl et Cie, une filiale de la fabrique de champagne Mercier, ainsi que la manufacture de tabacs Heintz van Landewyck s'installent encore à Hollerich. D'autres activités se développent dans le pays. En 1899, la SA des aciéries et ateliers de Luxembourg, fondée par l'ancien directeur de l'usine de Differdange, Paul Gredt, reprenait une petite fonderie de l'entrepreneur textile Godchaux.

Pourtant, ces petites entreprises font faillite au tournant du siècle, sauf les cigarettes Heintz van Landewyck et la société de Paul Wurth qui reprend une chaudronnerie et même la modernise. Elle construit des ponts métalliques, des appareils de levage, des hauts fourneaux qu'elle exporte dans la Ruhr, mais aussi en Grande-Bretagne ainsi qu'en outre-mer, en Chine et aux États-Unis.

Le succès de cette société repose sur la mise en place d'une licence pour laminier les poutrelles Grey utilisées à la fabrication des ponts. En 1923, son entreprise est intégrée dans le groupe ARBED. Le secteur du bâtiment et de la construction est aussi favorisé par la transformation du laitier des hauts fourneaux en ciment. Les gaz sont également utilisés pour la production d'électricité. Ainsi, de nombreuses petites et moyennes entreprises de métallurgie de transformation dépendent des commandes de la sidérurgie. Les profondes mutations conduisent donc au remplacement de l'artisanat par l'industrie et ont pour conséquence directe le remplacement des ouvriers qualifiés par des ouvriers non qualifiés. Le monolithisme industriel luxembourgeois s'installe dans cet environnement, au détriment des industries de transformation, même si ces dernières sont encouragées. Ainsi, alors que certains anciens centres industriels très actifs (cuir, textile...) comme Wiltz, Larochette ou Vianden paraissent, il est vrai, en perte de vitesse, d'autres comme Diekirch ou Ettelbrück profitent encore de l'installation de nouvelles petites entreprises dans leurs communes.

La grande industrie

L'entrée en 1842 du pays dans le « Zollverein », c'est-à-dire l'union douanière allemande, l'exploitation des gisements de minerai de fer du sud du pays, la « minette », ainsi que la construction des chemins de fer à partir de 1859, marquent le début de l'âge industriel au Luxembourg. Il devient le premier producteur sidérurgique par tête par habitant au monde.

L'industrie lourde s'impose alors comme le secteur clé du Luxembourg de 1870 jusqu'au début des années 1970. Une première période transitoire, entre 1870 et 1880, voit l'émergence de nouveaux minerais, de procédés chimiques révolutionnaires, de sources d'énergie, d'installations industrielles et de sites de production qui métamorphosent la région. Elle fait émerger ce bassin industriel qui transforme le fer. Cette industrie sidérurgique et minière est encouragée par des investisseurs. La création de la SA des Mines du Luxembourg, associée aux Forges de Sarrebruck permet l'accès au marché allemand. En 1871, le gouvernement luxembourgeois accorde aux deux sociétés, l'autorisation de construire une usine à Esch. L'usine est équipée de quatre hauts fourneaux et s'inspire du plan de Dommeldange. Elle est appelée « Metzschmelz », future ARBED Esch/Schifflange, qui fournit de la fonte d'affinage pour les fours de puddlage (affinage de la fonte par brassage) de l'usine de Burbach. En parallèle, la « Brasseurschmelz », future ARBED Terre Rouge, est fondée, tout comme l'usine de Rodange en 1872 et les hauts fourneaux de Rumelange par la SA Gonner, Munier et Helson. L'industrie lourde est aussi favorisée par l'intervention étatique pour contrer la convoitise dont elle fait l'objet. Même avant 1870, l'intérêt pour l'achat des terrains miniers était déjà international. En effet, de 1854 à 1869, 64 demandes en concessions sont soumises au gouvernement. À l'inverse de la France et de l'Allemagne où les concessions sont presque gratuites, une véritable politique minière est alors menée par l'État luxembourgeois qui se déclare, par les lois de 1870 et de 1874 propriétaire de tous les gisements miniers d'une certaine profondeur, afin d'éviter que le minerai ne soit transformé en Prusse rhénane et en Belgique. Dans les années 1880, des conventions introduisent une clause d'interdiction de trafic obligeant les sociétés concessionnaires à transformer les minerais dans des usines situées sur le territoire luxembourgeois. Seuls les minerais concédés avant les années 1880 et ceux qui ne sont pas soumis à concession peuvent être exportés. Cette clause de « consommation nationale » stimule évidemment les établissements d'usines dans le sud du pays. Enfin, l'État attribue un premier lot de concessions (705 ha) à des sociétés de chemin de fer pour les encourager à construire des voies ferrées.

Le procédé des chimistes Sidney Thomas et Percy Gilchrist en 1879 que les Wendel en Lorraine, Norbert Metz et Victor Tesch au Luxembourg achètent, permet la déphosphoration de la fonte et ainsi la fabrication de l'acier, fortement demandé sur le marché international. Les sites préexistants sont donc agrandis et d'autres sont créés. La production d'acier pousse les usines luxembourgeoises à se reconcentrer en cinq grands groupes industriels : l'ARBED (Aciéries Réunies de Burbach-Eich-Dudelange), la société Gelsenkirchener Bergwerks-AG, qui reprend l'ancienne « Brasseurschmelz » et construit l'Adolf-Emil-Hütte (future ARBED Belval), la Deutsch-Luxemburgische Bergwerks qui a racheté l'usine de Differdange de Paul Wurth et les hauts fourneaux de Rumelange, la SA d'Ougrée-Marihaye qui reprend l'usine de Rodange et une aciérie et laminoir et la société Felten et Guillaume de Cologne qui reprend l'usine de Steinfort.

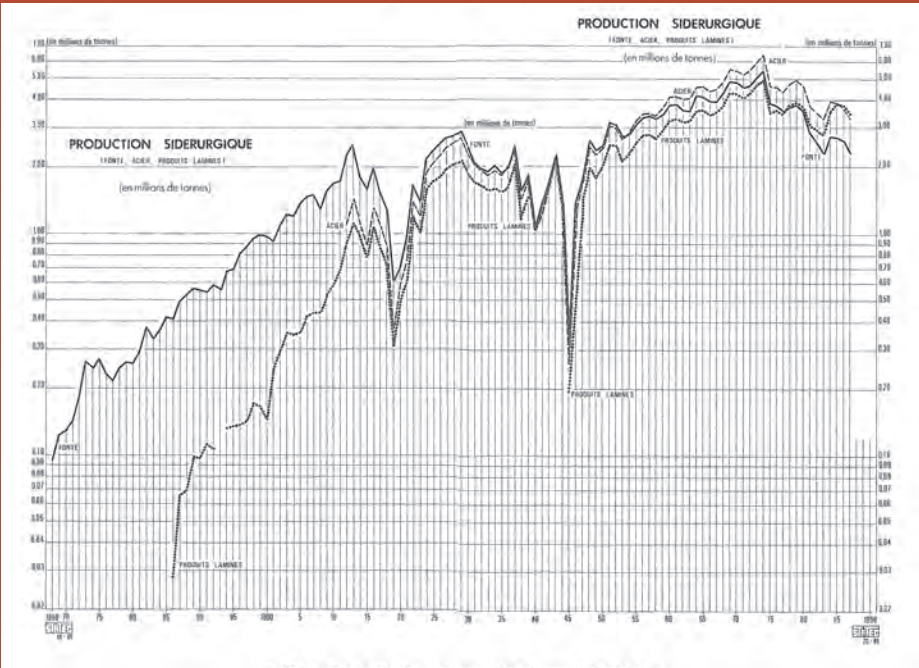
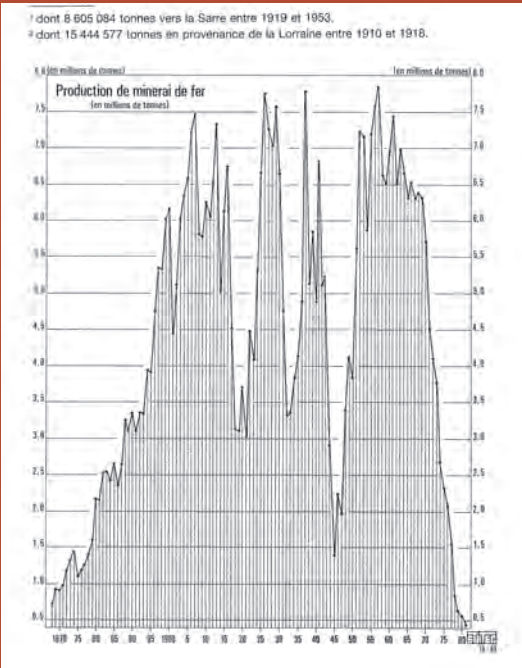
À la fin du XIX^{ème} siècle et au début du XX^{ème} siècle, l'Allemagne, dont les sociétés contrôlent plus de 60 % de l'appareil productif local, passe devant les capitaux luxembourgeois et belges.

L'industrie lourde se développe au Luxembourg dont l'État demeure propriétaire des gisements miniers.

Le procédé chimique de déphosphoration de la fonte permet la production de l'acier au Luxembourg.

Elle développe ainsi une sorte de suprématie sur l'industrie luxembourgeoise et sur la région, au point que la Ruhr devient le centre de décision économique à partir de 1900. Seules les sociétés ARBED et Ougrée-Marihaye au Luxembourg ne sont pas contrôlées par les capitaux allemands. La logique de production allemande consiste à procéder à une division du travail où les produits bruts ou semi-finis, livrés par les usines luxembourgeoises, sont ensuite transformés dans l'industrie rhénane. Pour résumer, la sidérurgie constitue ainsi un « pôle de croissance », la production de minerai étant multipliée par dix de 1868 à 1913 (passant de 700 000 à 7 millions de tonnes).

Source : STATEC, *Statistiques historiques 1839-1989*



SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Le Luxembourg se hisse à la sixième place de producteur mondial de fonte derrière les États-Unis, l'Allemagne, la Grande-Bretagne, la France et la Russie avant la Belgique et au huitième rang pour la production d'acier. Toute l'économie luxembourgeoise en bénéficie, de l'agriculture à la construction, ce qui renforce néanmoins la mono-industrie dans le poids économique total d'un petit pays comme le Luxembourg.

2

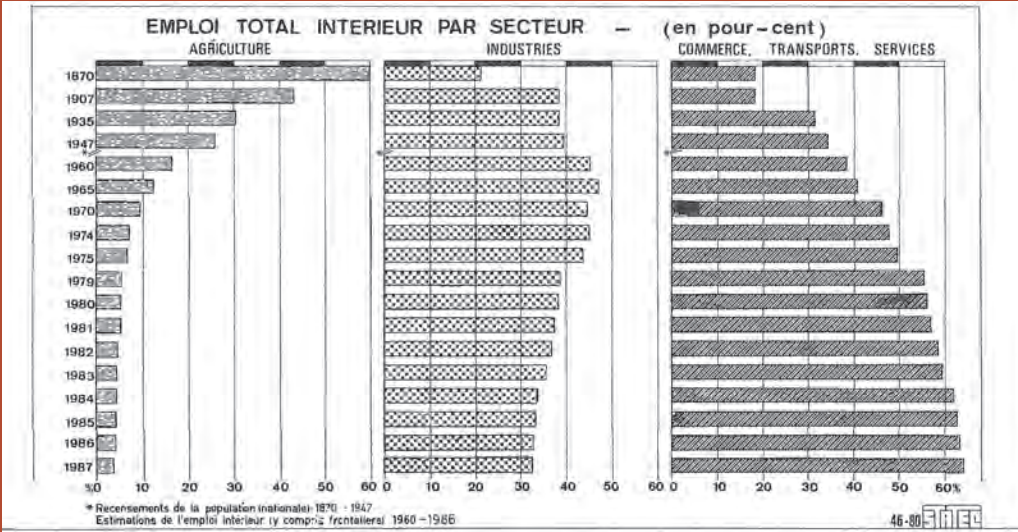
PROTÉGER « PAR LE HAUT »

DE PROFONDES MUTATIONS SOCIALES

L'émergence du monde ouvrier dans le bassin minier et de la bourgeoisie industrielle

En conséquence, la société luxembourgeoise poursuit une profonde mutation au cours du XIX^{ème} jusqu'au début du XX^{ème} siècle. La dichotomie s'opère désormais plus distinctement. La nouvelle société qui émerge fait cohabiter un monde rural avec un monde ouvrier qui se renforce. Le sud sidérurgique du pays se peuple plus massivement d'ouvriers qui forment dès lors la majorité des travailleurs du pays. Ainsi, la population active agricole baisse de 60 à 40 % entre 1871 et 1914, tandis que la population active industrielle passe de 20 à 40 %. En complément, le secteur des services regroupe environ 20 % de la population active au début du XX^{ème} siècle.

La population active agricole baisse tandis que la population active industrielle passe de 20 à 40 %.



Source : STATEC, Statistiques historiques 1839-1989

Le nombre des ouvriers de la sidérurgie au sein de la population ouvrière s'est accru. D'après une enquête sociale de mars 1887, 70 ouvriers travaillent dans la petite et moyenne industrie contre 6 000 dans les usines et les mines. En 1913, les ouvriers mineurs et sidérurgistes (environ 19 000) représentent plus de la moitié du total des ouvriers et des artisans.

La bourgeoisie industrielle, libérale et anticléricale, qui découle de l'essor de ce bassin sidérurgique, se compose des maîtres de forges, des entrepreneurs manufacturiers, mais aussi des ingénieurs, avocats et notaires. Elle s'implique dans la direction du pays et s'engage dans des mouvements et partis politiques qui sont alors menés par des notables et des personnalités charismatiques.

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

L'historien Denis Scuto précise :
« Ces dynasties bourgeoises comme les Metz, Pescatore, Servais, Collart, Wurth, Tornaco, Brasseur fournissent à elles seules 30 des 150 députés qui siègent à la Chambre de 1842 à 1889. Ces familles prennent peu à peu en main la direction des affaires politiques dans le Luxembourg d'avant le suffrage universel. La bourgeoisie d'affaires dispose en outre, avec la Chambre de commerce instituée dès 1841, d'une représentation officielle ».

Plus précisément, ces entrepreneurs s'associent, tels Norbert Metz (1811-1885) avec l'industriel belgo-luxembourgeois Victor Tesch (1812-1892), pour s'agrandir et renforcer leur ancrage, dans ce cas de figure, à Esch. Des dynasties familiales se constituent comme la famille Servais ou encore les frères Alexis et Pierre Brasseur s'associant à Auguste Brasseur, cumulant, avec un père docteur en droit, le patrimoine industriel et les professions propres aux notables, intellectuelles, juridiques ou scientifiques, c'est-à-dire, respectivement, de l'avocat, du notaire et de l'ingénieur-agent de change, pour fonder les Forges et Laminoirs de Luxembourg. Léon Wurth, beau-frère de Pierre Brasseur, s'associe pour partager les actions de la Société de Belvaux-Obercorn, reprise en 1898 par la SA des Hauts Fourneaux de Differdange.

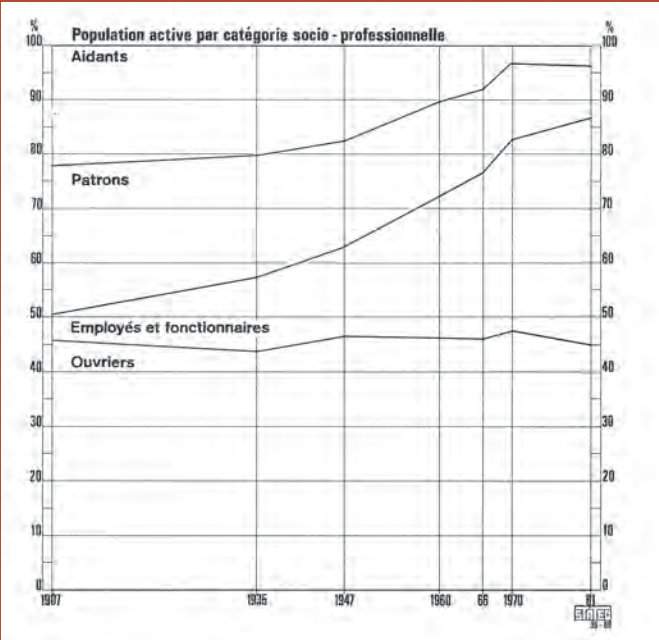
D'autres activités industrielles font l'objet de l'attention de ces investisseurs qui se diversifient. Alexis Brasseur-Bian fonde ainsi les « Draperies de Schleifmühl-lez-Luxembourg » en 1906. Ou encore l'héritage plus ancien de la fabrique de cigarettes de J.-P. Brasseur s'ajoute à l'entreprise de cigares, à la sucrière du Luxembourg, à l'Hôtel Brasseur, à la Société anonyme luxembourgeoise d'électricité, à la brasserie de Diekirch, à la Compagnie générale des ciments, à l'aéroclub Luxembourg, à la fabrique de pâtes alimentaires, et enfin à la fabrique de produits d'entretien COBRA. Ces industriels construisent ou possèdent des châteaux comme celui de Buschland à Remich ou le château de Stadtbredimus, calquant leur mode de vie sur celui des propriétaires terriens. Sur le même modèle, Charles et Jules Collart construisent l'usine de Rodange. Cette bourgeoisie industrielle ou d'affaires est partisane du « laisser-faire » du libéralisme économique et rend les ouvriers responsables de leurs mauvaises conditions de vie. Les entrepreneurs Metz et Brasseur, par exemple, sont foncièrement hostiles à l'intervention de l'État dans la société et dans la vie privée, à l'inverse de ce que pense une partie de l'élite au pouvoir.

Une société divisée entre employés et ouvriers

Entre ces deux mondes bourgeois et ouvrier, les employés peuplent les usines, les chemins de fer, les banques, le secteur public avec les fonctionnaires de l'État, les instituteurs, les professeurs suite au développement de l'enseignement obligatoire depuis 1881, ou encore le secteur de la distribution et des services.

La distinction entre les « cols bleus » et les « cols blancs » apparaît au sein de la société luxembourgeoise à la fin du XIX^{ème} siècle.

Les fonctionnaires en particulier réussissent à obtenir un statut privilégié. Une classe moyenne se constitue ainsi. Les employés et fonctionnaires demeurent cependant extrêmement minoritaires mais sont salariés comme les ouvriers, partageant ainsi certaines de leurs revendications. En parallèle, dans le monde ouvrier, le bassin sidérurgique forge une classe ouvrière internationale en attirant des ouvriers luxembourgeois comme déjà évoqué, mais encore des milliers d'ouvriers étrangers. Les communes où se trouvent les terrains miniers et les nouvelles usines telles Pétange, Differdange, Esch-sur-Alzette, Kayl, Rumelange, Dudelange et Hollerich gonflent en nombre d'habitants au début du XX^{ème} siècle. Certaines deviennent des villes comme Esch-sur-Alzette, Differdange, Dudelange et Rumelange, tandis que Bettembourg et Troisvierges bénéficient des nouveaux nœuds ferroviaires qu'elles accueillent. Cette urbanisation éclair s'explique par le fait que, « de 1870 à 1890, l'immigration est avant tout allemande, puis viennent, moins nombreux, les Belges et les Français. En 1880, la main d'œuvre allemande représente plus de la moitié (52,8 %) de la population ouvrière étrangère du bassin minier, mais ne représente encore qu'un septième de la main d'œuvre totale de l'industrie sidérurgique et minière : 744 personnes sur plus de 5 000. La plupart d'entre eux proviennent, à l'image des ouvriers luxembourgeois, de régions à prédominance rurale : il s'agit de journaliers, d'ouvriers agricoles, mais aussi de maçons, de tailleurs de pierre, de charpentiers ».



Source : STATEC, *Statistiques historiques 1839-1989*

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Un bassin minier forgé par les migrations

Ainsi, la nouvelle société ouvrière qui se forme au sud du pays est internationale et frontalière, dans un pays à la fois d’immigration et d’émigration. Les immigrés constituent une partie de la main-d’œuvre dans les mines, tout comme des Luxembourgeois, même si certains partent travailler de l’autre côté de la frontière, éternellement poreuse. Pour répondre au boom économique de 1894-1897, le patronat recrute principalement des ouvriers italiens qui composent la majorité des ouvriers non qualifiés, manœuvres utilisés pour les travaux de transport, de déblaiement et de chargement. Après 1899, les ouvriers étrangers dépassent en nombre les ouvriers luxembourgeois dans l’industrie sidérurgique pour représenter 60 % de la main d’œuvre en 1913. Une main-d’œuvre qualifiée immigrée également, composée de cadres, d’ingénieurs, de contremaîtres, de techniciens souvent d’origine allemande, après l’installation d’usines en Rhénanie, Sarre, Westphalie, Palatinat. La population immigrée allemande s’installe définitivement avec leur famille au Luxembourg, tandis que les ouvriers italiens, très mobiles, viennent seuls et changent souvent d’usines et de régions. Les Allemands constituent alors le premier groupe étranger du pays avec 21 762 personnes sur 39 723 étrangers, sur la population totale de 259 891 au Luxembourg. En complément, les capitaux et intérêts allemands s’insèrent dans l’économie du pays, ce qui fait craindre une germanisation du Grand-Duché. Durant cette période, le nombre en grande hausse des ouvriers étrangers fait l’objet d’une surveillance particulière, y compris au sein du mouvement ouvrier qui y voit un obstacle à la montée en puissance et à la solidarité des syndicats : la main-d’œuvre étrangère est instable, volatile et accusée d’être achetée par le patronat. Une conscience de groupe peine alors à émerger, du fait du caractère récent et hétérogène de ces milieux ouvriers et à cause de la xénophobie.

Le monde ouvrier luxembourgeois dépasse les frontières du pays.

L’INSUFFISANCE DES PREMIÈRES MESURES DE PROTECTION

L’émergence fragile d’un État protecteur

Cette population nouvelle est fragilisée par des conditions de travail difficiles et un manque de protection notoire. D’après le *Code civil* de 1804, l’ouvrier victime d’un accident au travail devait s’arranger avec son patron ou assigner ce dernier devant les tribunaux pour obtenir une indemnité. En réalité, l’ouvrier n’était pas en position de pouvoir faire condamner son patron. Une enquête du parquet général de 1882 sur les accidents dans les mines montre d’ailleurs que les affaires ont été classées faute de preuves ou parce que la victime a été accusée d’imprudence, sans jamais condamner les employeurs. Le procureur d’État Henri Vannérus ne peut que s’étonner de ce « manque de suites » dans une lettre du 16 janvier 1883, adressée au Ministre de l’Intérieur, Henri Kirpach.

Les ouvriers luxembourgeois sont peu protégés et soumis de plein fouet aux aléas de la vie.

Dans ce contexte, l'affaire Thommas contre la forge d'Eich, Metz et Cie, crée, en 1884, un précédent judiciaire au Luxembourg. Thommas, premier fondeur au haut fourneau II de l'usine Metz d'Esch-Schifflange, est brûlé par des éclats de scorie en fusion lors d'une explosion au trou de coulée. L'accident survient à cause d'une fuite d'eau de la tuyère, tombée sur les scories. Ces brûlures le défigurent et il devient aveugle, handicap qui le prive définitivement de son emploi payé 3,75 francs par jour. L'accident a eu lieu, d'après la Cour où le procureur Vannérus représente justement le Ministère Public, « par suite d'un risque inhérent aux installations industrielles du patron, dont celui-ci a connu les dangers, quoiqu'il n'ait pas pu les écarter », reconnaissance officielle de la responsabilité patronale. La société, représentée par le directeur d'usine, Léon Metz, et défendue par les avocats Adolphe Schmit et Auguste Laval, est finalement condamnée par la Cour à payer 6 000 francs et une rente annuelle de 600 francs par an à Thommas marié et père de plusieurs enfants. Pour la première fois, l'ouvrier est innocenté et le patron condamné. D'ailleurs, à l'échelle internationale, la conférence de Berlin de mars 1890 organisée par Guillaume II avait réuni les pays industrialisés d'Europe dont l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique et la France, pour discuter d'une législation internationale du travail. Après avoir saisi l'importance des décisions de justice, l'État du Luxembourg esquisse son modèle social, à l'initiative d'individualités politiques.

DES PREMIÈRES MESURES LIMITÉES

Les premières lois sociales demeurent insuffisantes.

L'économie de petite dimension du Luxembourg, intégrée au « Zollverein », et vivant sur le tard sa révolution industrielle, permet néanmoins d'envisager une législation sociale susceptible de résoudre les problèmes socio-professionnels de la classe ouvrière émergente en leur assurant une protection salariale. Pour les historiens du social Michael Braun et Denis Scuto, la législation sociale bismarckienne en constitue l'influence première. Dans la lignée du député Jean-Joseph Brincour qui veut prouver la capacité d'une Chambre des Députés censitaire à concéder des acquis sociaux pour les ouvriers, le chef du gouvernement, Paul Eyschen, développant une rhétorique « nationalisatrice » pour contenter également l'élite francophile, est ainsi persuadé, en juin 1901, que la volonté de l'État doit se ranger du côté de l'intérêt général, supérieur aux intérêts individuels. Il développe une politique sociale. Dans cette perspective, il convient, pour lui, de tenir compte des effets et des nouveaux besoins sociaux nés de l'industrialisation, afin d'améliorer les conditions de travail et de vie des ouvriers et des petits employés.

Dès lors, une protection sociale se met timidement en place. Elle se limite dans un premier temps à une réglementation du travail des femmes et des enfants (lois du 6 décembre 1876 et 1877) en plus de la création d'un cadre légal pour les sociétés de secours mutuels créées par les travailleurs salariés, tandis que les caisses d'entreprise sont fondées par les patrons. Mais, comme cette loi sur les sociétés de secours mutuels, votée le 11 juillet 1891, n'a profité qu'à un faible nombre d'ouvriers et d'employés, l'État est appelé à intervenir davantage en proclamant l'obligation de l'assurance. Dans une perspective politique, avec l'essor du mouvement ouvrier, il s'agit bien de stabiliser le pays depuis l'intérieur en permettant une concertation entre patronat et salariat. À ce propos, Paul Eyschen répond au député socialiste Welter en 1897 qu'il ne veut pas la guerre des classes. La paix sociale doit se combiner au réformisme dans une culture du compromis social déjà revendiquée à cette époque. La montée de l'agitation ouvrière et l'influence allemande expliquent aussi le passage vers une législation sociale plus avancée après 1900.

Par conséquent, un champ de négociation tripartite s'installe autour de 1900, autour d'un rapport de force en évolution constante entre l'État, le patronat et le salariat. Le rôle de l'État est ainsi décisif car, par son œuvre législative, réglementaire, juridique, il configure et légitime ce champ tripartite, en même temps que l'État-providence compris comme reposant sur les trois piliers de la protection sociale : la famille, le marché ainsi que le secteur public et associatif. Défini plus largement, l'État social sous-entend l'intervention étatique dans l'emploi, le travail, les relations professionnelles, la Sécurité sociale et la lutte contre la pauvreté. Le processus de mise en place des assurances sociales s'enclenche donc au tournant du XX^{ème} siècle : la protection contre les risques en relation avec la vie et le travail, comme les accidents, la maladie et l'âge, s'esquisse alors. De 1901 à 1913, toute une série de mesures copiées sur le modèle allemand sont introduites, dont l'assurance accidents en 1902 et le repos dominical en 1913. L'assurance pension ou de lutte contre la vieillesse et l'invalidité, influencée par la loi allemande du 22 juin 1889 et issue de la gestion paritaire entre travailleurs et patrons, est mise en place par la loi du 6 mai 1911. Elle englobe les ouvriers, aides, compagnons, apprentis ou domestiques et les employés privés (d'exploitation, de bureau, des contremaîtres et agents techniques, commis et apprentis de commerce) en-dessous d'un certain seuil de revenus.

Cette assurance est alimentée par les cotisations des salariés et employeurs combinées avec des subventions de l'État et des communes. Un établissement d'assurance contre l'invalidité et la vieillesse, fondé par cette loi, est chargé de verser les prestations. L'influence bismarckienne et autrichienne en matière d'assurances sociales est souvent mentionnée dans les archives. Ainsi, il existe des lois sur la protection du travail (avec l'Inspection du Travail et des Mines créée en 1902), mais dans un esprit de conciliation entre patrons et ouvriers.

C'est donc surtout dans le domaine des assurances sociales que le Luxembourg connaît une importante législation de protection. Un arsenal de lois introduit successivement un régime obligatoire d'assurance maladie, d'assurance accident et d'assurance pension pour les ouvriers, ainsi que pour les employés travaillant dans le secteur privé. En ce qui concerne l'assurance maladie, les anciennes caisses mutualistes sont remplacées par l'obligation d'affiliation pour les ouvriers à une assurance dont le premier projet de loi est déposé à la Chambre des Députés en janvier 1899 pour aboutir à la loi du 31 juillet 1901 entrée en vigueur le 1^{er} août 1902 pour les ouvriers et les employés privés dont le salaire ne dépassait pas 10 francs par jour. Cette loi chargeait les sociétés de secours mutuels, les caisses régionales et les caisses d'entreprise de secours pour toute structure de plus de cinquante personnes de s'occuper de l'assurance maladie. Dès 1903, 73 caisses de secours réduites en nombre par la suite, sont mises en place avec une majorité de caisses d'entreprise pour presque 30 000 assurés. Mais la loi de 1901 peine à être appliquée surtout pour l'extension des prestations de base pour un an au lieu de treize semaines pour les membres de la famille concernée. Les caisses d'entreprise sont poussées à les étendre à 26 semaines en 1909, noyau d'une pension d'invalidité ponctuelle. La Première Guerre mondiale retarde cependant la révision de la loi de 1901. Ces mesures ne sont que de petites avancées, d'autant plus insuffisantes que l'assistance privée et publique, ancêtre d'une politique sociale, place les victimes à risques en état de dépendance. L'aide mutuelle ou l'assurance privée sélectionnent, en outre, les risques, et ne les couvrent nécessairement pas tous. Les assurances sociales se limitent enfin aux travailleurs salariés économiquement faibles. Or, la multiplication des risques, avec l'apparition de la grande industrie, rend indispensable la mise en place d'un système d'assurances sociales avec obligation légale d'assurance et l'application d'un système financier collectif où les caractéristiques individuelles ne rentrent pas en compte. Les assurances sociales, structurées par branches et parfois par professions, sont prises en charge par les employeurs et les assurés, hors État, même si ce dernier ajoute une subvention notamment en matière d'assurance vieillesse invalidité.

Le processus amorcé d'uniformisation du système de Sécurité sociale, les lois fondatrices du système d'assurances sociales luxembourgeois sont ainsi posées, favorisant la gestion commune des caisses de maladie et du tribunal arbitral en matière d'assurance accidents, sans pour autant leur assurer un avenir certain, comme le prouvent les conséquences des premières élections sociales de 1903.

Les premières élections sociales de 1903, une prise de conscience

Avant même les élections sociales des Chambres salariales, les premières élections sociales de 1903 concernent l'élection des membres des tribunaux arbitraux de l'assurance accidents. Les lois du 31 juillet 1901 et du 5 avril 1902 sur l'assurance maladie et accidents prévoient l'élection de délégués-patrons et de délégués-ouvriers pour chaque catégorie d'industrie et chaque canton.

Jacques Maas et Denis Scuto rappellent que 1903 est une année de rupture dans la représentation démocratique des ouvriers. Si le patronat dispose déjà depuis 1841 de la Chambre de commerce qui les représente et d'un cinquième des députés entrepreneurs ou de membres issus de leur rang au Conseil d'État après 1856, les ouvriers ne sont représentés à la Chambre des Députés qu'en 1896 et 1897 et seulement par deux députés (non ouvriers) C.M. Spoo et le docteur Michel Welter. Les lois de 1901-1902 pour les élections des assurances de 1903 sont mises en place par le Ministre d'État Paul Eyschen sur le modèle des lois bismarckiennes de 1883 et 1884 qui redéfinissent la notion de liberté individuelle, de responsabilité des acteurs sociaux et de rôle de l'État dans la société industrielle. La mobilisation pour ces élections aboutit à des expériences différentes, voire contradictoires entre Luxembourg-ville où les socialistes établissent des listes communes de syndicalistes et Esch-sur-Alzette où le patronat impose des hommes de paille. Cela a pour première conséquence la modification profonde du mouvement syndical luxembourgeois naissant, soucieux de s'organiser pour peser davantage. La lutte sociale doit passer, pour eux, par des associations représentant les travailleurs. Quelques semaines après ces élections, les syndicats des ouvriers du bois, du bâtiment, des peintres en bâtiment, des cordonniers se forment.

1903 est aussi l'année où des intellectuels (comme Michel Welter) et des artisans (comme le rémouleur Jacques Thilmany), fondent le parti socialiste luxembourgeois. Ils poursuivent, quant à eux, la logique de la lutte politique et de la représentation des ouvriers à la Chambre des Députés, capable pour eux d'émanciper les travailleurs avec la réclamation du suffrage universel : l'égalité en droit passe avant la condition sociale.

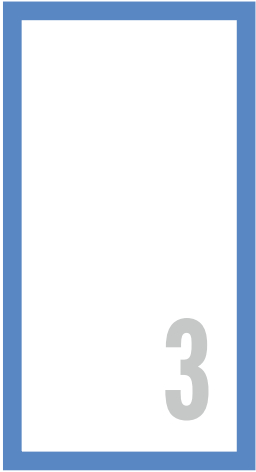
La réclamation de nouvelles Chambres professionnelles

Dès le début du XX^{ème} siècle, les députés réclament une meilleure organisation des groupes professionnels avec la création de nouvelles Chambres. Ils trouvent l'appui du patronat puisque Léon Metzler, directeur du contentieux de l'ARBED, propose un projet de loi le 28 novembre 1902 pour réformer la Chambre de commerce. En 1905, les premiers syndicats constituent une Fédération des Artisans et revendiquent la fondation d'une Chambre des artisans sur le modèle des Chambres professionnelles allemandes.

En 1906, le député Antoine Kayser dépose un projet de loi qui prévoit une Chambre des artisans à base élective comprenant 5 groupes de métiers (bâtiments, métaux, bois, alimentation et habillement). Sur le modèle de la Chambre de commerce et de la Commission d'Agriculture, cette Chambre des artisans devait avoir pour mission de défendre les intérêts de l'artisanat et de conseiller le gouvernement. En parallèle, Léon Metzler propose, la même année, la réforme de la Commission d'Agriculture, déclinée ensuite dans des alternatives par Kunnen en 1913 et Villers et Hoffmann en 1917.

En 1911, un projet de Chambre des artisans est à nouveau réclamé. Mais la demande est rejetée, tandis qu'une grève éclate à Differdange en 1912, pourtant considérée par les autorités comme purement italienne. En 1913, Metzler propose un nouveau projet de loi pour la création d'une Chambre de commerce et d'une Chambre de travail à caractère consultatif mais le projet est refusé par la Fédération des Artisans car une autre proposition voulait inclure les commerçants, au sein d'une Chambre du petit négoce. L'idée de la création d'une Commission du Métier et du petit Négoce est également envisagée. Les Chambres professionnelles devaient couvrir tous les secteurs de l'économie luxembourgeoise. Les artisans sont néanmoins regroupés en association professionnelle, comme les fonctionnaires. L'Association générale des fonctionnaires et employés de l'État (AGFE plus tard AGF) est constituée en 1906 et se mobilise activement pour défendre ses intérêts. Après la grève de janvier 1917, causée par la demande de hausse des salaires, les fonctionnaires obtiennent une augmentation de leurs revenus de 1 franc par jour, 4 jours de congés payés et l'introduction de comités pour les employés communaux. D'autres groupes de fonctionnaires se constituent à Esch, Dudelange, Differdange. Pourtant, la formation d'un cartel (« Gewerkschaftskartell ») en 1905-1906 regroupant la plupart des syndicats ne connaît que peu de mobilisation dans le sud du pays, à l'exception de la capitale. La représentation des actifs est alors partielle, parcelaire et non unitaire. Il faut attendre le premier congrès des syndicats luxembourgeois convoqué par le cartel syndical le 1^{er} juillet 1917 pour entrevoir des activités plus dynamiques et efficaces.

Malgré ces nouvelles préoccupations de représentation des salariés, cette dernière reste encore, en 1914, à l'état embryonnaire au Luxembourg.



LES DÉBUTS DU SYNDICALISME ET LA PREMIÈRE CRÉATION D'UNE CHAMBRE DE TRAVAIL

SE DOTER D'INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES

Pionniers du syndicalisme en lutte

Face à l'insuffisance des réalisations sociales au niveau étatique, les travailleurs éprouvent le besoin essentiel, parfois de survie, d'obtenir davantage. La forte concentration d'ouvriers provoquée par l'âge industriel amène les différents groupes sociaux à s'organiser pour défendre leurs intérêts collectifs contre les lois en place dans un Luxembourg en cours de modernisation. Les travailleurs veulent réguler les rapports entre travail et capital et imposer des associations représentatives des travailleurs face au patronat. Le 21 avril 1848, un *Appel aux ouvriers du Luxembourg* est lancé et suivi par les ouvriers des faubourgs de Luxembourg-ville : ils réclament le suffrage universel, la liberté de la presse et de réunion, l'enseignement gratuit et une indemnisation chômage.

S'ajoutent les premiers syndicats typographes qui, sans surprise, jouent un rôle pionnier de défense des ouvriers au Luxembourg comme dans les autres pays voisins. Pour l'historien François Jarrige, les imprimeurs typographes français, impliqués au premier chef dans les luttes sociales, et ce dès la Révolution de 1830, partent au moyen d'associations à la reconquête de leur autonomie face aux transformations de l'organisation du travail : ils jouent alors un rôle dans l'acceptation des machines.

Le Luxembourg est alors largement influencé par Ferdinand Lassalle en Allemagne et par les républicains en France en 1848, à l'heure du Printemps des Peuples. Après la répression de l'Automne des peuples, certains imprimeurs luxembourgeois se regroupent et militent plus activement. Des actions diverses se multiplient, chez les typographes des imprimeries de livres comme les frères H. ou chez leurs collègues comme Gustav Bous, ancien membre de l'alliance Gutenberg en Allemagne, ou encore chez Paul Klein en 1858 qui fonde l'association suisse des typographes à Einsiedeln. En parallèle, ces imprimeurs luxembourgeois expriment leur soutien à la Société Typographique Parisienne. Les typographes lancent ainsi un appel à Luxembourg-ville depuis l'imprimerie des frères H pour tenir réunion le 17 juillet 1864 à Dommeldange.

Pour le Luxembourg, les typographes sont donc les premiers en 1864 à revendiquer la fondation d'une association et à se syndiquer, « afin de se soutenir mutuellement en cas de maladie ». Paul Klein en devient le premier président élu et nomme deux délégués de chaque imprimerie pour rédiger les statuts du syndicat naissant. Une assemblée générale se réunit pour les valider les 24 et 25 juillet 1864 et débouche sur la création du « Luxemburger Buchdruckerverein » en suivant les modèles parisien, bruxellois et suisse.

En 1939, la mémoire des Chambres salariales ancre d'ailleurs la date de 1864 comme année fondatrice du syndicalisme luxembourgeois. Cette mémoire syndicale fête alors les 75 ans de la création de la première « association typographique » et d'« effort social » autour de l'« unité », la « solidarité » des ouvriers en général.

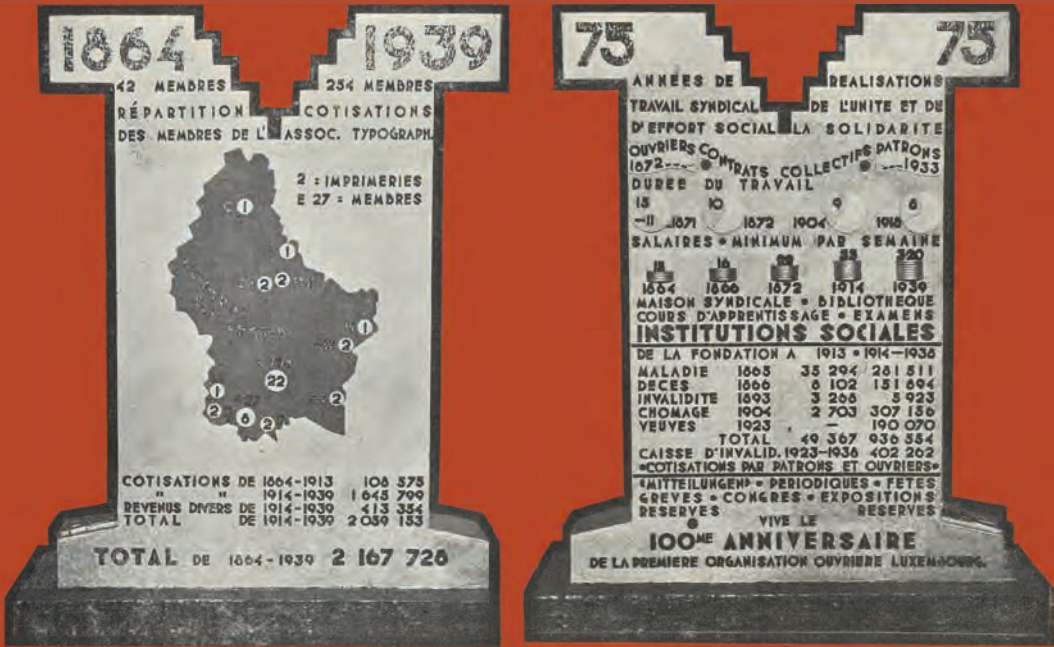
Les travailleurs veulent réguler les rapports entre travail et capital et imposer des associations représentatives face au patronat.

En 1864, le premier syndicat, de typographe, est créé.

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Photographies de l'exposition syndicale de 1939 avec la mémoire syndicale de la date de 1864

SOUS LE HAUT PATRONAGE DE NOUS-MÊMES



De l'autre côté, les imprimeurs allemands fondent une association allemande en 1866. Des tensions éclatent néanmoins car les Luxembourgeois, invités à rejoindre l'association allemande, refusent. Les typographes luxembourgeois constitués en syndicat sont suivis par les ouvriers du tabac en 1865 et les ouvriers chapeliers en 1867, mais encore les gantiers qui appartiennent au monde de l'artisanat : tous s'organisent en association de défense de leur profession. Par ailleurs, le syndicat des brasseurs de Luxembourg est créé par des brasseurs munichois tandis que celui des gantiers, opérationnel en 1868 à la maison Hardt, augmente ses tarifs après les grèves de février 1871 et de 1897. Les imprimeurs négocient leur première convention collective en 1871, avant la ganterie et la brasserie. Un mouvement syndical éclate en 1872 mais loin d'obtenir satisfaction, il est réprimé et 18 de leurs membres sont condamnés à des amendes. Pourtant, ils réussissent à diminuer leur journée de travail de 11 heures à 10 heures, à augmenter leurs revenus et à négocier le nombre d'apprentis embauchés par imprimerie. Les premiers syndicats luxembourgeois semblent recréer, dans un esprit proto-corporatiste, les corps de métier disparus après la Révolution française. Il faut ajouter qu'à partir de 1864 des associations catholiques se développent aussi et qu'à partir de 1906 des associations ouvrières catholiques inspirées du modèle allemand connaissent davantage de succès et regroupent quelques 3 700 membres à la veille de la Première Guerre mondiale. Or, les imprimeurs sont toujours caractérisés par leur intense mobilisation. Après un mouvement social engagé le 7 janvier 1898, ils aboutissent à une grève ouverte qui, même si elle se termine en mars de la même année, leur permet de généraliser la journée de 9 heures. En 1902, ils mettent en place des caisses d'assurance maladie et en 1904, ils soutiennent les chômeurs. En 1913, ils renégocient une nouvelle convention collective où leurs salaires sont augmentés de 25 centimes et qui accorde trois jours de vacances, premiers congés payés au Luxembourg. Malgré les difficultés de la guerre, ils obtiennent la journée de 8 heures en 1918. Une conquête sociale en amenant une autre, les imprimeurs obtiennent la création d'une caisse d'assurance invalidité et un soutien au veuvage. Par la suite, les typographes sont également très impliqués au sein d'un réseau international et participent aux différents congrès d'imprimeurs de Lucerne, Vienne, Hambourg et Berlin.

Les cheminots commencent à s'organiser au début du XX^{ème} siècle.

Le mouvement syndical prend de l'ampleur au Luxembourg. En 1909 apparaît la première Fédération de cheminots : le « Generalverband der Eisenbahner des Luxemburger Landes » qui s'appelle, dès l'année suivante, « Landesverband Luxemburger Eisenbahner ». Ce nouveau syndicat a la particularité de regrouper ensemble, sous l'impulsion du cheminot Aloyse Kayser, les ouvriers et les employés de la Fédération nationale des chemins de fer (FNCL). Mais l'historien Gilbert Trausch précise que ces fédérations sont davantage, à cette époque, des associations d'entraide et de non-revendication. En effet, une bonne coordination de leurs associations leur fait défaut. Le syndicat des travailleurs dans le tabac s'organise en 1865 mais peine à imposer ses revendications, à l'inverse des autres syndicats déjà cités.

La secrétaire de cette organisation, Lily Becker, l'une des futures figures de la Chambre de travail, fait déjà ses armes dans ce milieu militant en 1920, date à laquelle elle est aussi embauchée comme assistante pour le secrétariat de la Commission syndicale, ainsi que pour la bonne diffusion du journal des syndicats libres *Der Proletarier*.

L'exemple du syndicalisme allemand est très prégnant dans l'histoire sociale luxembourgeoise. Entre 1904 et 1918, le syndicalisme luxembourgeois balbutiant oscille entre intérêts nationaux allemands et la vision internationaliste (que les syndicats ont choisi de suivre en France), et ce, d'autant plus que le syndicat allemand, le « Deutscher Metallarbeiterverband » (DMV), perçu comme nationaliste, est imposé et participe à l'occupation du Luxembourg par les Allemands. Le DMV réussit à regrouper uniquement entre 600 et 1 000 adhérents sur environ 13 000 ouvriers sidérurgistes.

Vers 1900, seule la petite et moyenne industrie est, par conséquent, dotée des premières organisations syndicales luxembourgeoises, principalement installées dans et autour de la capitale. L'augmentation du budget de l'État qui, de 2,6 millions de francs en 1843 passe à 20,6 millions en 1913, pousse les travailleurs à revendiquer un modèle social qui leur assurerait de meilleures conditions de vie et de travail, d'autant plus qu'en 1914, le PIB par habitant est estimé à 11 568 francs or français.

La conséquence de l'échec des premières élections sociales de 1903 pour les assurances sociales confisquées pour le sud du pays aboutit, le 19 juillet de la même année, à la fondation du premier syndicat de la métallurgie, mais aussi des syndicats des ouvriers du bois, du bâtiment, des peintres en bâtiment et des cordonniers. En 1904, les métallurgistes décident de se joindre au syndicat allemand, le « Deutsche Metallarbeiterverband » et d'installer des sections dans le sud du pays pour y organiser la masse des ouvriers de l'industrie sidérurgique et minière. En 1909, le syndicat des ouvriers du fer se divise en deux organisations groupant environ 350 ouvriers. 25 ans plus tard, le syndicaliste Barbel y voit une influence du syndicalisme allemand. Ces associations peinent à se structurer, en plus d'un retard de mobilisation par rapport aux pays voisins. René Blum, ministre durant les mouvements de 1936-1937 au Luxembourg, regrette « l'inertie et l'apathie conservatrices » de la classe ouvrière. Inertie, ou confiscation des mouvements sociaux avec un carcan législatif efficace pour lutter contre la mobilisation ouvrière ? L'arrivée tardive de l'industrie de l'acier au Luxembourg peut également expliquer ce décalage, en comparaison avec les pays voisins : la première aciérie est mise en marche en 1885, les premiers laminoirs sont installés en 1900. Ce n'est qu'avec le développement de l'industrie métallurgique que la classe ouvrière révèle sa conscience politique et prône ses revendications. Au début du XX^{ème} siècle, 1 000 ouvriers tout au plus sont décomptés parmi les quelques 15 000 ouvriers d'industrie comme ayant adhéré à des syndicats de métallurgistes. Jusqu'en 1914, la classe ouvrière est marginalisée. À ses côtés, entre 1900 et 1920, diverses associations d'employés privés dont certaines catégorielles voient le jour et suivent ce mode d'organisation du travail : « Handlungsgehilfenverband », « Verein der Grubenbeamten », l'Union des Employés de Commerce, la Fédération nationale des Employés Privés de 1911, l'Association Cantonale des Employés Privés d'Esch-sur-Alzette du 20 janvier 1918, l'Association des Employés de Banques créée le 9 octobre 1918.

Ainsi, quoique critiqués, les premiers efforts d'organisation syndicale dans le sud du pays ne s'avèrent pas vains et sont rapidement réactivés lors de la crise sociale de 1917. Si des forces opposées tiraillent le mouvement ouvrier, entraînant concertation, regroupement mais aussi éclatement, les ouvriers des grandes usines et des mines améliorent leur visibilité sociale.

L'échec des élections sociales de 1903 amène à la fondation du premier syndicat de la métallurgie et des syndicats des ouvriers du bois, du bâtiment, des peintres et des cordonniers.

Structures de lutte non officielles, les premiers grands syndicats

En 1914, le contexte de crise est multiple, à la fois social, politique et économique. En conséquence, beaucoup d'ouvriers étrangers sont licenciés dans le secteur sidérurgique. Le nombre d'ouvriers luxembourgeois s'accroît, passant de 7 000 à 12 000 de 1914 à 1916 et forment dès lors 70 % du personnel des mines et usines.

La crise politique n'épargne pas le Luxembourg, pourtant neutre, envahi par les troupes allemandes le 2 août 1914 et ce, malgré son appartenance au « Zollverein » rapidement remise en cause. Il en découle une crise économique. Les pénuries de biens de première nécessité, principalement le pain, mais encore le charbon, s'aggravent, du fait de la fermeture des frontières et de la difficulté à importer des vivres depuis les autres pays neutres. Or, la production céréalière nationale, déjà insuffisante en temps de paix, diminue à cette période, rendant le Luxembourg encore plus dépendant de ces importations alimentaires.

En effet, la production de pomme de terre est 53 % moins bonne par rapport à 1915, tout comme la production porcine qui baisse également. Membre de la Triple Entente et refusant d'aider les pays proches de l'Allemagne, la Grande-Bretagne refuse d'exporter des aliments vers le Luxembourg. Ce dernier peine à imposer la taxation des vivres et le rationnement, tandis qu'une première soupe populaire s'ouvre en 1916. L'inflation augmente et la loi du 15 mars 1915 ne permet pas aux dirigeants de lutter efficacement contre les exportations clandestines et de favoriser les prix imposés à une partie de la récolte paysanne, tandis qu'une spéculation touche les réserves et approvisionnements existants favorisant les campagnes au détriment des villes. Le ravitaillement venant de Suisse ne suffit pas à régler cette crise alimentaire. Des négociations avec le gouvernement allemand sont tentées en 1916, mais elles aboutissent à une capitulation : les conditions signées bénéficient au ravitaillement des troupes allemandes. Il est aussi entendu que l'industrie du fer luxembourgeoise participe à l'économie de guerre allemande. Enfin, l'Allemagne maintient son contrôle sur les achats luxembourgeois dans les pays neutres. Dans son discours de démission du 24 avril 1917, le ministre Auguste Thorn avoue l'échec de cette politique. Le témoignage d'Adolphe Krieps, meneur socialiste, décrit la détresse des ouvriers qui ne mangent pas à leur faim.

Face à la sous-alimentation, le mécontentement est général, en particulier parmi le monde de l'artisanat et des ouvriers qui forment un nouveau mouvement spontané. Un sentiment de solidarité collective émerge. Une première manifestation a lieu à Esch le 27 août 1916 dont la principale revendication est la création de syndicats. L'échec des associations de consommateurs conduit la population à réclamer l'émergence de syndicats représentatifs, mieux organisés et susceptibles de porter leur voix. Le mouvement se divise dès son origine. Le 1^{er} septembre 1916 est fondé le « Luxemburger Berg und Hüttenarbeiterverband » (LBHAV), syndicat neutre de mineurs appuyé par le clergé. Deux jours plus tard, le « Metallarbeiterverband » ou LMAV, socialiste réformiste et dirigé par les typographes et cheminots, voit le jour à Luxembourg-ville. Le LBHAV, dirigé par Pierre Kappweiler et Bernard Herschbach, est davantage populaire chez les ouvriers et compte 4 500 adhérents, seulement quatre mois après sa création, du fait de l'intervention de l'Église réclamant l'adhésion des ouvriers catholiques. Il est l'archétype, jusqu'en 1919, d'un syndicat unitaire où se mêlent les courants populistes, socialistes et chrétiens-sociaux. Un parti politique en émerge, le parti populaire (« Freie Volkspartei »). Mais un changement de direction confirme l'évolution rapide de ce syndicat. Les deux députés du parti populaire Bernard Herschbach et Pierre Kappweiler sont évincés et remplacés par le socialiste J.-P. Beck, président du conseil d'usine de Belval-Terres Rouges, puis par Jean Bukovac, vice-président du conseil d'usine de Belval-Terres Rouges et membre de la direction du parti socialiste. Quant au « Metallarbeiterverband », il ne recrute que parmi les usines moins importantes (Paul Wurth, Eich et Dommeldange), et parmi les artisans et les cheminots de Luxembourg-ville. Son moindre succès est probablement également dû à sa méfiance tant vis-à-vis des révolutionnaires qu'à l'égard du bloc des gauches associant au Luxembourg depuis 1908 les libéraux et les socialistes.

En 1917, une première grève d'ampleur touche le pays.

La guerre provoque le chômage de nombreux travailleurs ainsi que la réduction des salaires (le salaire journalier maximum est fixé à 5 f). Le 12 mai 1917, les ouvriers demandent à leurs responsables syndicaux d'élire des délégués dans les usines pour réclamer au patronat une hausse de 50 % de leur salaire, comme en Allemagne. En effet, les « Hilfsdienstpflichtgesetz » allemands de 1916 sont instaurés au sein des usines d'au moins 50 ouvriers selon les principes d'égalité entre employeur et employé pour la négociation des conditions de travail. Comme les « Betriebsräte » allemands, les conseils d'usine luxembourgeois doivent concilier les positions des patrons et des ouvriers sur les questions salariales, les conditions de travail, les contrats de travail et les œuvres sociales. En réponse, le député de droite, Pierre Dupong, dépose une proposition de loi contre les dérives du libéralisme économique, le 24 avril 1917 et exige, sans succès, la reconnaissance de la personnalité juridique aux syndicats pour pouvoir représenter les ouvriers. Les délégations d'ouvriers réclament aussi un meilleur ravitaillement. Dans son discours du 27 janvier 1917 devant les directeurs de ses usines, le grand patron de l'ARBED, Émile Mayrisch, témoigne de la crainte des syndicats certainement généralisée auprès du patronat. Il affirme alors que si jamais la majorité de son personnel se mettait à adhérer au LMAV, il ne pourrait certainement plus refuser de négocier avec la fédération syndicale.

Mais l'entreprise de mise en place des délégations échoue et, le 22 mai 1917, dirigeants syndicalistes et ouvriers mécontents se réunissent. Huit jours plus tard, 4 000 personnes se regroupent à Esch et la grève généralisée éclate en juin. Les ouvriers du Luxembourg sont en position de force du fait de la bonne conjoncture de production sidérurgique, du manque de main-d'œuvre et de la perte potentielle engendrée par un arrêt du travail pour le patronat. Mais la répression allemande du mouvement réduit tout espoir de victoire sociale.

Une semaine après son déclenchement, les patrons licencient et établissent des listes noires pour punir les meneurs de la grève. Pourtant, les syndicalistes témoignent dans le rapport d'activité de la Chambre de travail, que les employeurs ont alors saisi l'importance de valoriser les salaires. L'ARBED approuve alors une « prime » annuelle.

Les conséquences politiques sont nombreuses. Cette grève de 1917 a généré, malgré son échec, solidarité et union des ouvriers. Les syndicats embryonnaires tentent de mieux s'organiser et de lutter contre les « jaunes », ouvriers non syndiqués. Au niveau politique, par stratégie, la droite soutient les grévistes et le bloc de la gauche tombe. Le nombre de syndiqués augmente, par exemple pour la Fédération des Employés qui compte désormais 5 000 membres en 1917.

Les grèves de Rodange du 6 août 1919, de Dudelange, de Wolmerange le 1^{er} - 8 avril 1920, celle des brasseurs du 19 au 24 mai 1920 et des brasseurs de Bascharage et de Diekirch le 21 mai 1920, des mineurs de Fonds de Gras Rodange et juillet - août 1920 et des ouvriers des ateliers Paul Würth en août-septembre 1920 sont de moindre intensité et ne se généralisent pas à toute la société en 1919 et 1920. Mais le déplacement du centre de gravité de l'agitation syndicale vers le lieu de travail et l'action directe menée par les ouvriers par l'organisation de ces grèves locales se généralisent. Ces grèves ont pour conséquence majeure la plus grande structuration des syndicats durant cette période des « années sans pareilles ».

Commission du Négoce et Métiers, Commission pour les employés privés et Comité pour la sauvegarde des intérêts des ouvriers (« Sonderausschuss für Arbeiterinteressen »)

La Première Guerre mondiale accélère ce mouvement d'émancipation du salariat luxembourgeois et la revendication d'une Chambre salariale réapparaît juste avant la création de commissions et comités représentatifs des travailleurs.

En septembre 1916, la Fédération des Artisans demande, une nouvelle fois, la création d'une Chambre de l'artisanat, sans résultat. Pour y remédier, dans ce contexte particulier de guerre, de grèves et d'occupation allemande mais encore de lutte autour de la Constitution luxembourgeoise et de la continuité dynastique, deux arrêtés ministériels du gouvernement Léon Kauffmann instituent une Commission spéciale pour les sauvegardes des intérêts des employés privés le 29 décembre 1917, tandis que les « Commissions spéciales pour le petit Négoce et les Métiers » sont établies le 23 novembre 1917. La Commission spéciale pour la sauvegarde des intérêts des employés privés s'occupe des problèmes économiques, légaux et sociaux des employés privés.

Elles apparaissent comme des concessions du pouvoir, tandis que les révolutions de février et d'octobre 1917 en Russie sont certainement encore dans tous les esprits : il faut émanciper le travailleur, de peur qu'il ne s'émancipe lui-même. Composées de 12 membres parmi les différentes fédérations pour un mandat de six ans, ces commissions provisoires fonctionnent de 1917 à 1925. Ensuite, sur ce modèle et à la demande du cartel syndical créé en 1905, un comité pour la défense des intérêts des ouvriers (« Sonderausschuss für Arbeiterinteressen »), le 29 janvier 1918.

Surtout, ces commissions et comité répondent à une crise économique de fin de guerre dont la hausse des prix écrase les ouvriers, petits employés et fonctionnaires.

Des avancées sociales se poursuivent, comme pour l'assurance maladie, avec la loi du 8 mars 1919 qui introduit la participation de l'État dans les frais d'administration des caisses régionales pour 50 %. Mais la durée de travail est encore de 12 heures par jour.

Distingué de l'ouvrier épuisé par le « laangen Tour » de 24 heures d'affilée, l'employé privé est défini au Luxembourg par la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de leurs services. La naissance d'une classe moyenne, aussi tenue soit-elle au départ, est difficile à délimiter et à définir correctement, face à l'accroissement considérable de la classe ouvrière à la même époque. En effet, la définition du contrat de louage de l'employé, à un mot près, est finalement celle de l'ouvrier, et du travail en règle générale, c'est-à-dire toute activité rétribuée demandant une attention ou un effort, physique ou intellectuel, prolongés. Il en découle la réalisation d'une production matérielle ou intellectuelle à laquelle une valeur est attribuée.

Commissions et comité sont institués pour connaître les revendications des ouvriers, des artisans et employés.

La loi de 1919 règle le contrat de louage des employés privés.

En Allemagne, l'employé, désigné comme « Angestellter » est considéré comme appartenant à un groupe social divers dans les professions multiples (employés commerciaux, techniques, d'administration et d'organisations). Leurs fonctions peuvent être la direction du travail, la fonction constructive de construction ou d'analyse, administrative ou mercantile, mais aucune définition unique n'est retenue.

Aussi, le Luxembourg tranche en les désignant comme « toutes personnes qui, sans distinction de sexe ou d'âge, exécutent sur la base d'un engagement durable ou d'une façon continue pour le compte d'autrui et contre rémunération soit en numéraire, soit en d'autres prestations en valeur, en tout ou en partie, un travail d'une nature, sinon exclusivement, du moins principalement intellectuelle ». Les chefs d'ateliers, de chantier, les contremaîtres et chefs d'équipe, les travaux de bureau, les vendeurs, les agents, représentants, les artistes, les enseignants et auxiliaires médicaux sont inclus dans ce statut. Les cheminots font alors partie des employés privés en 1919 car les Chemins de Fer n'étaient pas alors considérés comme des établissements publics ni d'utilité publique.

Cette Commission dédiée aux employés privés et ce Comité extraordinaire pour la sauvegarde des intérêts des ouvriers sont consultatifs et doivent donner leurs avis et propositions sur toutes les questions économiques et sociales des travailleurs représentés. Ils revendiquent les Chambres professionnelles électives durant une séance commune, le 27 avril 1918, et le Comité élabore même un avant-projet de loi pour une Chambre de travail applaudi au congrès par toutes les mouvances ouvrières, le 30 juin 1918. Durant cette séance du 27 avril présidée par le cheminot Émile Montbrun, il est décidé de créer deux Chambres séparées pour les ouvriers et les employés privés.

Des figures emblématiques des syndicats et des futures Chambres salariales émergent de ces commissions comme le typographe Barthélemy Barbel élu président du Comité. D'autres militants catholiques ou socialistes font leurs premières armes dans cet environnement syndicaliste entre syndicats, commissions, Chambres salariales, parti politique, députation ou gouvernement comme Nicolas Biever futur Ministre du Travail, ou encore le cheminot François Erpelding, futur député socialiste de 1919 à 1940. Cependant, les démissions successives de Nicolas Biever et de François Erpelding, le 17 novembre 1919, ont fragilisé le Comité. Nicolas Jacoby se voit reprocher de ne pas avoir assez relayé les revendications des ouvriers pendant la cession d'installations sidérurgiques à la suite de la résiliation du « Zollverein » avec l'Allemagne, le 19 décembre 1918. En effet, les syndicats ouvriers menés par le député socialiste Pierre Krier, avaient menacé d'une grève générale, pendant les négociations de vente des usines allemandes, afin d'obtenir les conditions réclamées aux vendeurs. Ils revendiquaient un congé payé de 15 jours, la socialisation des grandes entreprises, une participation des salariés aux bénéfices, la reconnaissance des syndicats, un salaire minimum, la sécurité de l'emploi même en temps de crise, la semaine de 48 heures et l'instauration d'une Chambre de travail.

Cette rupture économique avec l'Allemagne s'avère difficile à surmonter car elle précarise l'autonomie douanière du Luxembourg. Pour compenser, l'Union Économique Belgo-Luxembourgeoise est conclue le 22 décembre 1921, mais n'entre en vigueur qu'en 1922. Cette dernière est d'ailleurs perçue d'abord comme concurrente à toute institution représentant des travailleurs. Mais la majorité des députés se rallient à l'idée de l'utilité de la création de nouvelles Chambres salariales, fruit d'un processus déjà déclenché en 1918.

CRÉATIONS ET ÉCHECS D'INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DES TRAVAILLEURS

Le relatif échec de la Confédération Luxembourgeoise du Travail (CLT)

Par ailleurs, les ouvriers et employés privés ne sont d'abord ni hostiles au regroupement ni à la défense collective de leurs intérêts communs, puisque la gauche crée, durant le Deuxième Congrès syndical d'Esch de septembre 1918, une Confédération Luxembourgeoise du Travail-Société Coopérative à Luxembourg (CLT) réunissant l'« ouvrier de la plume » et l'« ouvrier du poing », c'est-à-dire toutes les catégories de salariés.

Il faut noter que les salariés étrangers, qui représentent presque 60 % des ouvriers dans l'industrie sidérurgique en 1914, n'y sont pas représentés. Le 5 novembre 1918, Pierre Kappweiler, député de la « Freie Volkspartei », dépose même une proposition de loi pour l'interdiction de l'embauche des étrangers tant ouvriers qu'employés dans l'industrie sidérurgique.

Le syndicaliste cheminot Aloyse Kayser est élu président de la CLT. Favorables à cette institution, les syndicats comme le LBHV, le LMAV, celui des cheminots et les autres « syndicats dits libres » à l'allemande autour du cartel, veulent influencer la CLT et tendent vers le socialisme de Pierre Krier. Leur programme de justice sociale consiste à communiquer la situation économique et sociale de la classe ouvrière au Luxembourg en association avec le prolétariat international. Mais cette nouvelle ligne ne convainc ni les syndicats de fonctionnaires, ni les employés privés. En effet, alors que l'assemblée générale du 13 novembre 1918 de l'Association Cantonale des Employés Privés avait décidé de s'associer à la Confédération Luxembourgeoise du Travail, cette tentative de rapprochement entre employés privés et ouvriers échoue.

Le gouvernement s'était engagé dans des négociations particulières avec les fonctionnaires et employés privés, minoritaires en nombre face aux ouvriers. La loi du 31 octobre 1919 déjà mentionnée, définit le statut des employés privés, distinct de celui des ouvriers et établit par la suite des listes de professions. Elle est considérée comme le premier texte d'importance en droit du travail au Luxembourg. La loi prévoit que le contrat de travail puisse être conclu verbalement ou par écrit, même si l'employé peut réclamer une version écrite pour une durée déterminée ou indéterminée. Elle instaure des délégations d'employés propres et aboutit à fixer la durée de travail à huit heures, tout en accordant un congé payé annuel de 10 à 20 jours et des délais de préavis. En cas de maladie, l'employé bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant le mois de la maladie et les trois mois qui suivent. Le repos hebdomadaire est fixé à 38 heures coïncidant avec le dimanche. En cas de décès, le conjoint et les enfants ont le salaire du défunt durant un mois et une indemnité de trois mois. En parallèle, les fonctionnaires obtiennent l'indexation de leurs salaires, et avec les employés communaux, une réduction de l'âge de retraite ainsi que la suppression des retenues sur les pensions. Quant aux cheminots, la loi du 14 mai 1921 leur confère un statut spécial proche de celui de la fonction publique pour le contrat à vie et les retraites. Il en découle la position propre des cheminots, dont la compagnie des chemins de fer Guillaume-Luxembourg dirigée par l'Allemagne jusqu'en 1918 puis par la France, est déconnectée de la législation sociale luxembourgeoise. Néanmoins, à côté de ces cheminots semi-fonctionnarisés, pourtant exclus du secteur public, il existe des ouvriers dans les Chemins de Fer qui ne sont pas élevés à la qualité d'agent et qui relèvent de la législation du travail en général, à distinguer d'agents supérieurs, sous-traités au statut tout en n'étant pas à considérer comme employeurs qui relèvent en certain point de leur contrat du statut de l'employé privé. La représentation syndicale fondée sur la distinction des travailleurs en fonction de leur statut est donc plus complexe qu'il n'y paraît.

L'initiative de la CLT et donc d'un syndicalisme unifié échoue malgré le soutien des syndicalistes socialistes, mais l'idée d'une Chambre unie entre travailleurs manuels et intellectuels ainsi que celle d'un syndicat uni traversent l'histoire sociale luxembourgeoise.

La création des conseils d'usine

Après la répression de la grève de 1917 et la fin de la Première Guerre mondiale, une deuxième phase d'avancées sociales a lieu et concerne avant tout les réglementations sur les conseils d'usine de 1919 et 1920. Le 26 avril 1919, le gouvernement introduit les conseils d'usine, instituant une représentation ouvrière au sein des entreprises d'au moins 50 ouvriers. Ces derniers sont consolidés par les arrêtés grand-ducaux des 26 juillet 1920 et 8 octobre 1920. Novatrices, ces mesures placent le Luxembourg à l'avant-garde d'une législation sociale européenne. Les syndicats obtiennent ainsi des relais importants dans les entreprises. Les délégués, véritables vigies des questions sociales, se tiennent informés quotidiennement des revendications syndicales et discutent les décisions des patrons industriels avec les directions d'entreprise. Le centre de gravité de l'agitation syndicale se déplace ainsi vers le lieu de travail et familiarise les ouvriers à l'action directe avec l'organisation de grèves ou de manifestations locales. Des améliorations notables touchent le niveau des salaires, les congés payés ainsi que les conditions de travail, tout en restant insuffisantes, dans un contexte d'inflation.

Acculées, les autorités comprennent tardivement l'urgence de prendre des mesures sociales : après la grève de 1917, la population fait le siège de la Chambre des Députés, le 13 août 1919, ce qui ne manque pas de marquer les esprits.

Les fonctionnaires obtiennent l'indexation de leurs salaires en 1921.

Les cheminots obtiennent un statut spécial en 1921.

Grande manifestation à Luxembourg le 13 août 1919, place Guillaume (Photothèque de la Ville de Luxembourg, Collection Marcel Schroeder)

SOUS LE HAUT PATRONAGE DE NOUS-MÊMES



Lily Becker harangue la foule.

En effet, cette manifestation spontanée de 10 000 ouvriers réclame une indemnité contre la vie chère et fait pression sur la Chambre des Députés, tandis que des incidents violents éclatent à proximité. Le gouvernement luxembourgeois appelle les soldats français pour réprimer le mouvement.

Cette mesure d’instauration de conseils ouvriers s’avère vite insuffisante, car elle s’accompagne d’une limitation immédiate des droits des comités ouvriers, avant même la création des Chambres salariales. Une commission est certes formée par l’organisation syndicale « Luxemburger Berg- und Metallindustriearbeiter-Verband » mais de leur côté, les patrons persuadent le gouvernement de modifier l’arrêté grand-ducal du 26 avril 1919 précité concernant les conseils ouvriers. Ces comités perdent certains de leurs droits.

Revenant sur son premier règlement grand-ducal, le gouvernement accepte donc les propositions des patrons, le 26 juillet 1920, presque un an plus tard. En guise de protestation, le Conseil central ouvrier adopte la résolution du 14 août 1920 dans laquelle les syndicalistes ouvriers protestent contre la restriction des droits ouvriers et convoquent les mineurs et métallurgistes à une manifestation de masse pour la journée du 31 août 1920. La radicalisation de la base ouvrière déborde les syndicalistes qui adoptent des discours répondant à ces attentes.

Quelques mois plus tard, le député socialiste Welter ne manque pas de prévenir la Chambre des Députés de l’urgence de mettre en place des formes légales de protestation ouvrière. Le projet de création d’une Chambre salariale s’inscrit dans cette expérience de négociations directes avec le patronat. En effet, les conseils d’usine développent des relations personnelles, au niveau de l’organisation, de la mobilisation et de la négociation avec le patronat, excluant la rupture. Dès 1918, la création d’organes représentatifs officiellement reconnus par l’État constitue un moyen de conciliation en temps de crise que les acteurs politiques et syndicaux revendiquent.

Premier essai infructueux de l’élaboration d’une Chambre salariale

Homme politique de droite inspiré par l’encyclique *Rerum novarum*, Pierre Dupong reconnaît, dans son discours à la Chambre des Députés du 16 avril 1920 la montée de l’individualisme en politique et dans le monde économique. Face à cet individualisme combiné au libéralisme, l’encyclique papale condamne le manque de protection des ouvriers et réclame des devoirs aux élites vis-à-vis des plus humbles, tout en refusant le socialisme.

Soupesant le changement causé par la revendication et la défense d’intérêts collectifs par les ouvriers, les autorités contemporaines du premier XX^{ème} siècle s’apprêtent à dialoguer avec de nouveaux interlocuteurs et à faire face à de nouvelles revendications générales dont les Chambres salariales pourraient être le réceptacle.

Cette deuxième phase de mesures sociales, déjà amorcée au début du siècle avec les assurances prévoyance, puis avec les conseils d'usine, se poursuit donc, dans un consensus collectif, avec la réclamation de Chambres professionnelles salariales.

L'avant-projet du « Sonderausschuss » évoquant la fondation de ces Chambres comme représentation légale des ouvriers, est élaboré sur demande du gouvernement : il s'agit d'une commande. L'inspecteur du travail, Charles Eydt, qui assiste à toutes les réunions, est l'interlocuteur privilégié entre le « Sonderausschuss » et le gouvernement qui concède d'abord aux Chambres professionnelles un rôle de conciliation et de proposition de loi, et non uniquement un rôle consultatif.

Un projet de loi créant ces Chambres, inspiré par la vingtaine de réunions dirigées par le Comité extraordinaire pour la sauvegarde des intérêts des ouvriers, est donc élaboré en 1919 sur les réclamations des Commission et Comité évoqués. Ce projet rappelle, outre la Chambre de commerce qu'il qualifie de « réformable », que des tentatives antérieures avaient déjà eu lieu pour les artisans (projet Noesen) et l'agriculture (projets Hoffmann et de Villers), afin de servir les intérêts du patronat. À la grande nuance que ce projet revendique, comme l'avant-projet, au-delà du rôle purement consultatif, un droit d'initiative en matière de droit du travail, c'est-à-dire la possibilité de faire des propositions au gouvernement, ce que ce dernier est obligé d'étudier et de soumettre à la Chambre des Députés. De plus, la Chambre de travail aurait le droit d'élaborer, de réglementer et de veiller à l'exécution des contrats collectifs.

Si les influences étrangères sont indéniables, il ne faut cependant pas plaquer trop rapidement les modèles internationaux sur l'expérience luxembourgeoise. Denis Scuto rappelle qu'en Autriche, les Chambres de travail sont introduites par la loi du 26 février 1920. Les débats et élaboration de projets de loi en Autriche et au Luxembourg ont donc eu lieu en même temps, l'avant-projet étant même établi au Luxembourg quelques mois auparavant. Le processus d'influence est plus certain sur le moyen terme et notamment sur la préparation des discussions pour le projet de loi futur de 1924.

Dès le 26 novembre 1919 et le dépôt du projet de loi Jacoby, le consensus se brise et les débats font rage entre avril et mai 1920 à la Chambre des Députés. Le rapporteur, le cheminot Nicolas Jacoby, ancien membre catholique du Comité pour la défense des intérêts des ouvriers et membres du Parti de la droite, présente le projet de loi durant la séance du 15 avril 1920 comme un élément de « justice élémentaire » face au patronat : le mimétisme institutionnel pour les salariés a ainsi pour modèle l'organisation patronale. La cohésion du patronat se révèle effectivement dans le regroupement du patronat industriel depuis 1918 au sein de la Fédération des Industriels Luxembourgeois menée par l'ARBED-Terres Rouges. Dans l'autre camp, cette Chambre de travail est appelée à être le porte-parole du « salariat luxembourgeois ». On remarque que, comme la Chambre de Vienne dont la création s'effectue en parallèle, le premier projet luxembourgeois de Chambre salariale réunit les ouvriers et employés avec une vision unitaire des salariés, dans un contexte pourtant de pleine désunion syndicale et politique. Mais la perception unitaire n'inclut encore pas les travailleurs étrangers qui ne disposent pas du droit de vote.

Sa mission est de conseiller la Chambre des Députés pour les questions économiques et sociales concernant les travailleurs luxembourgeois. Elle a aussi pour rôle celui d'aider toutes les institutions (les syndicats principalement) susceptibles d'améliorer le sort des ouvriers et employés, ainsi que de fournir des études statistiques. Mais encore, elle peut poursuivre des employeurs dans des litiges liés au monde du travail et défendre les intérêts des travailleurs lésés. L'article 3 de ce projet de loi détaille la composition de la Chambre de travail qui devait être composée de membres permanents, de membres nommés par le gouvernement et de 24 membres éligibles. La Chambre salariale se voulait paritaire avec un mandat de 3 ans pour les élus (article 8). Il était précisé encore dans l'article 9 que les patrons se voyaient défendu de désavantager les représentants des ouvriers. Ensuite, dans l'article 15, le gouvernement dispose d'un droit de dissolution sur la Chambre pour « raisons valables » sans plus de précision.

La désunion politique ne tarde pas à se révéler. Le député et chef de file de l'opposition socialiste, Michel Welter, exprime son désaccord et compare la Chambre salariale à un « jouet, un instrument qui n'est pas capable de blesser, mais qui n'est pas capable non plus de lui rendre un service quelconque dans la lutte pour l'existence ». Welter reproche aussi à la Chambre de travail en projet de ne pas suffisamment intégrer les syndicats. Un autre député socialiste, Adolphe Krieps reproche au gouvernement de droite « d'être un gouvernement capitaliste qui ne défend que les intérêts des patrons ». Il critique ainsi en 1920 la politique de Pierre Dulong, représentant l'aile chrétienne-sociale au sein du Parti de la droite, en coalition avec les libéraux au gouvernement du 5 janvier 1920 au 15 avril 1921, avant de gouverner seul de 1921 à 1925.

Le « Sonderausschuss », comité institué pour la défense des intérêts des ouvriers, propose la création de Chambres salariales dès 1919.

Malgré la loi Jacoby de 1920, les Chambres salariales ne sont pas mises en exercice.

Les syndicats marquent rapidement leur défiance vis-à-vis de la création d'une Chambre de travail, comme en témoigne un télégramme qu'ils adressent à la Chambre des Députés, réclamant « que la loi sur la Chambre de travail et les propositions à ce sujet soient renvoyées jusqu'à ce que les syndicats aient émis leur opinion à ce sujet ». Pour eux, « la consultation syndicale est importante car il faut briser la dictature du capital ». Cette thématique est largement relayée pendant des années dans la presse du « Centre national des syndicats libres » qu'ils tiennent et notamment *Der Proletarier* comme le montre la caricature suivante :



Seuls les syndicats libres peuvent lutter efficacement contre le Capital qui arrive à corrompre rapidement l'opinion publique. Au nom de la liberté, 30 000 personnes participent au 1^{er} mai 1920 et revendiquent l'émancipation vis-à-vis du capital et la participation au pouvoir des organisations ouvrières. Il faut « briser les chaînes du capitalisme » et rejeter « l'escroquerie sociale des employeurs » comme l'affirme les syndicalistes des Chambres, quelques mois plus tard. Outre la demande des congés annuels, la réglementation du système d'apprentissage, l'extension de la protection légale du travail à tous, les syndicats socialistes affichent leur soutien à la présentation de l'amendement Welter et sont relayés dans leur combat par l'intervention de Pierre Krier, syndicaliste et député socialiste, durant la séance du 5 mai 1920 à la Chambre des Députés. Ce dernier met en balance l'adhésion des syndicats socialistes à l'institution d'une Chambre de travail seulement si l'article 310 du *Code pénal* de répression du syndicaliste est aboli, si un travail est mené pour nationaliser les banques et socialiser les grandes entreprises, si les délégations ouvrières ou conseils d'usine sont instituées légalement dans les entreprises et enfin si le projet Welter pour la Chambre est retenu. Pierre Krier voit, quant à lui, dans les Chambres salariales un moyen de contrecarrer l'action hostile aux avancées sociales de la Chambre de commerce à l'influence économique indéniable. « Coup d'épée dans l'eau » ou « canif sans lame », la Chambre édulcorée leur apparaît le signe d'un corporatisme utilisé comme le moyen le plus efficace de « désamorcer le potentiel perturbateur de la liberté d'association » des syndicats.

De même, le député libéral du parti radical, Gaston Diderich, pour qui le « patron de droit divin » a fait son temps, s'accorde avec Welter sur le fait que les membres de la nouvelle Chambre ne doivent pas être nommés par le pouvoir, comme à la Chambre de commerce, mais doivent provenir des syndicats. Les libéraux et les socialistes s'abstiennent donc.

En réponse, Pierre Dulong refuse catégoriquement le lien direct de la Chambre salariale avec les patrons à travers les conseils d'usine, instruments jugés complémentaires des syndicats, et ne lui souhaite qu'un rôle consultatif. La presse catholique, ne voyant aucun fondement dans la loi pour établir un Conseil de Travail, défend le projet Jacoby comme « une base sur laquelle on peut bâtir des améliorations. La Chambre de travail doit être une arme avec laquelle les travailleurs peuvent obtenir de meilleures conditions de travail et de vie », sans entente préalable sur les moyens efficaces d'y arriver. L'hypothèse de la stratégie d'affaiblissement et du contournement des conseils d'usine et des syndicats par le Parti de la droite au moyen de la création d'une Chambre salariale a souvent été évoquée, principalement par les socialistes principalement. Enfin, les syndicats se sentent obligés de rappeler qu'ils demeurent « les seuls représentants des ouvriers ». Pierre Dulong conteste cette hypothèse, refuse énergiquement la socialisation des entreprises et ne souhaite, pour la Chambre salariale, qu'une instance de conciliation, d'arbitrage et de « pondération », arguments que le Conseil d'État avait repris dans son avis du 10 janvier 1920. Le Parti de la droite dispose, de plus, de la majorité absolue à la Chambre des Députés contre l'amendement Welter.

La réunion en une seule Chambre salariale des ouvriers et des employés privés suscite débat. Une assemblée commune entre le Comité pour les intérêts ouvriers et la Commission spéciale pour la sauvegarde des intérêts des employés privés se déroule le 27 avril 1918 pour aboutir à la séparation des employés privés et des ouvriers.

Le contexte économique luxembourgeois explique en partie cette hésitation. Le pouvoir d'achat a baissé de plus de 30 % de 1914 à 1920 et l'écart entre les revenus des ouvriers, des employés et des fonctionnaires s'est réduit en 1918. Même si les salaires des ouvriers repartent à la hausse, ce qui n'est pas le cas pour les employés, les difficultés et la précarité économiques demeurent communes à tous les salariés, même fonctionnaires. Pourtant, une seule Chambre de travail, professionnelle et salariale, dotée de sections spéciales pour les employés privés, les cheminots, séduit ceux qui y voient un contrepoids efficace aux Chambres patronales. Le syndicat des employés privés, la FEP, s'y oppose pourtant. Une opposition syndicale rejoint donc une opposition de partis politiques, les socialistes restant favorables à cette Chambre unique contre le Parti de la droite.

Modifié par le Conseil d'État et la Chambre des Députés, le projet de loi est finalement adopté, et ce malgré le boycott du vote par certains députés socialistes, par 23 voix contre 8 (6 libéraux du parti radical) et 3 abstentions (dont deux socialistes et Pierre Kappweiler du parti populaire), tout en étant dispensé du second vote constitutionnel. Le texte voté est publié au *Mémorial* sous forme de la loi du 28 juin 1920 portant création d'une Chambre de travail à base élective quelques jours plus tard. Il retient uniquement les missions de surveillance et de proposition de l'amendement Welter et les demandes du Conseil d'État ne sont pas approuvées.

Exemple d'une liste des ressortissants de la Chambre de travail du canton d'Esch-sur-Alzette, commune de Schiffange en 1937 (archives CSL)

Numéro d'ordre	Noms et prénoms des Electeurs (par ordre alphabétique)	Profession	Naissance		Domicile électoral	Adresse exacte : Rue et Numéro	Observ
			Date	Lieu			
1	Ackermann Jean ✓	ouvrier d'usi	23.8.04	Dudelange	Schiffflange	aulnes,2,	
2	Adam Joseph ✓	"	22.7.01	Schiffflange		église,29	
3	Adam Pierre ✓	"	15.10.01	Schiffflange		basse,73	
4	Allegrucci Virgilio ✓	"	5.12.06	Esch/Alzette		industrie,14	
5	Andring Pierre ✓	"	2.8.79	Bertrange		aulnes,100	
6	Anton Bianca Jean ✓	ouvr.com.	30.8.81	Müllendorf		colonie,159	
7	Anton Pierre ✓	ouvr. d'us.	24.9.09	Longwy		lavoir.	
8	Aulner Jean Pierre ✓	"	26.9.82	Hellange		Oberkreuzheck,7,	
9	Bach Albert ✓	"	27.1.01	Ermsdorf		forêt,7,	
10	Bach Albert ✓	"	25.1.93	Schiffflange		aulnes,101	
11	Back Nicolas ✓	"	19.6.87	Diekirch		industrie,11,	
12	Back Jean ✓	"	10.2.00	Beyern		forêt,18	
13	Back Nicolas ✓	rouleur	12.4.94	Nospelt		Hédange,35	
14	Barthelmy Emile ✓	ouvr. d'us.	19.10.10	Schiffflange		fleurs,30	
15	Barthol Pierre ✓	"	25.9.91	Messancy		colonie,130	
16	Bartringer Albert ✓	"	15.4.93	Rumelange		Dr.Welter,44	
17	Bartringer Joseph ✓	"	17.12.15	Sandweiler		"	
18	Baulesch Alex ✓	"	11.2.92	Dudelange		rue gare	
19	Baum Dominique ✓	"	10.6.02	Pontpierre		col. 73	
20	Baustert Antoine ✓	"	21.3.02	Befort		Noertzangem24	
21	Baustert Jean ✓	"	21.2.93	3 vierges		forêt,37	
22	Baustert Michel ✓	"	7.2.02	Esch/Als.		fleurs,57	
23	Becker Jean Pierre ✓	"	15.8.92	Merl		Hédange,20	
24	Beck Jean ✓	"	29.1.86	Holzem		Wendel,36	
25	Becker Emile ✓	"	1.1.02	Lintgen		colonie,162	
26	Becker Jean ✓	"	4.4.04	Lintgen		Dr.Welter	
27	Becker J.P.Antoine ✓	"	31.12.12	Esch/Alzette		Hédange,20	
28	Becker Michel ✓	"	2.9.00	Wahlhausen		Wendel,29	

La correspondance des Chambres salariales, même postérieure à 1920, et concernant l'élaboration des grandes listes, montre les difficultés pour obtenir depuis les communes et les usines, un fichier complet portant nom, prénom et profession des ouvriers luxembourgeois puis des ressortissants dépendant de la Chambre de travail, pour les inviter à voter.

Correspondance des recours et retraits de certains ressortissants en 1937 (archives CSL)

29. Januar 37

An den Herrn Friedensrichter des
Kantons R E M I C H

Sehr geehrter Herr Friedensrichter!

Die Unterzeichnete Lily Becker, Sekretärin der Arbeiterkammer, hat auf Grund des Art. 11 des Gesetzes vom 4. April 1924 über die Berufskammern, bei verschiedenen Gemeinden des Kantons Remich Rekurs gegen die Eintragung einer Anzahl von Personen auf die Wählerliste der Arbeiterkammer, Gruppe 2, Kleinindustrie und Handel, eingereicht.

Durch Einschreibebrief bin ich in die, am Montag, den 1. Februar zu Remich stattfindende Verhandlung eingeladen worden, in welcher über die erhobenen Einsprüche befunden werden soll.

Da ich zur gleichen Stunde in Redingen/Attert sein muss wo ich meine Teilnahme infolge der früher erfolgten Einladung bereits zugesagt, ist es mir leider unmöglich in Remich zu erscheinen. Ich erlaube mir daher meine Ausführungen schriftlich zu unterbreiten.

In dem Schreiben an die Gemeinden wird die Streichung der namentlich aufgeführten Personen aus einem der nachstehenden Gründe beantragt:

Interessent gehört : 1 in eine andere Berufskammer a) Handelskammer, b) Handwerkerkammer, c) Landwirtschaftskammer, d) Privatbeamtenkammer.

2. Interessent gehört auf Wählerliste Gruppe 1 (Gross- und Mittelindustrie)

e. Bezahlt keine Beiträge zur Arbeiterkammer, da in keiner Krankenkasse angemeldet. Die regelmäßige Beschäftigung in einem inländischen Betrieb, wie sie durch das Gesetz über die Berufskammern vorgesehen ist, um in die Wählerliste eingetragen zu werden, bedingt die Versicherung gegen Krankheit, gemäss Art. 1 des Gesetzes über die sozialen Versicherungen. Diese Bedingung ist nicht erfüllt, da Interessent nicht auf den von den Krankenkassen an ihre Gemeinde eingerichteten Listen steht. Sollte ein Irrtum vorliegen, so müsste der Betreffende eine Bescheinigung der Krankenkasse beibringen, gemäss der er vor dem 10. Januar bereits Kassenmitglied war.

Ermisdorf, den 27. Januar 1937.

An die Sekretärin der Arbeiterkammer
in Luxemburg.

Gemäss Ihrem beiliegendem Schreiben vom 18. Januar 1937 haben Sie die Streichung von Hermes Michel von der Wählerliste Gruppe 2, Kleinindustrie und Handel.

Gemäss beiliegender Bescheinigung der Krankenkasse geht hervor, dass derselbe Mitglied der Krankenkasse ist und war.

Sie wollen uns daher gefl. mitteilen, ob diese Streichung aufrechterhalten bleibt.

Der Bürgermeister.

Amgar

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Ces difficultés, encore pointées en 1937, expliquent l'arrêt de la mise en fonctionnement de cette Chambre salariale en 1920, malgré le vote de la loi Jacoby. Un autre projet de Chambre salariale est proposé par le député J. Thorn en 1921 concernant les cheminots, à la suite des revendications des syndicats des chemins de fer, sans non plus se réaliser. La question de la représentation sociale des ouvriers et des employés privés reste ainsi ouverte. L'échec de la réalisation concrète d'une Chambre salariale ne contribue pas à fédérer le mouvement syndical ouvrier.

De la désunion à la « Grande grève de 1921 »

Pour s'emparer à nouveau de la question sociale, le monde syndical est alors en pleine mutation. Le 29 février 1920, le « Luxemburg Berg- und Hüttenarbeiterverband » LBHV fusionne avec le « Metallarbeiterverband » LMAV pour former, dans l'industrie lourde, un nouveau syndicat de masse, le plus puissant du pays, le « Berg und Metallindustriearbeiter-Verband » (LBMIIV), qui compte alors 18 000 membres. La ligne socialiste réformiste de ce nouveau grand syndicat l'emporte sur le principe de neutralité, ce qui rompt l'unité syndicale. Ce glissement vers la gauche des syndicats ouvriers n'est pas suivi par les ouvriers catholiques qui, dès la fin de la guerre, avaient prévu de se réunir entre eux, surtout après avoir assisté en mai 1920 au congrès de fondation de l'Internationale syndicale chrétienne à La Haye. Les associations catholiques du début du siècle se réorganisent donc le 23 janvier 1921 en « Letzebuurger Chreschtliche Gewerkschaftsbond » (LCGB) davantage implanté dans les petites et moyennes entreprises, ainsi que dans les services publics. Ces deux courants s'affrontent et cohabitent au sein de la Chambre de travail.

Les employés privés se regroupent, quant à eux, en une fédération neutre et indépendante le 1^{er} janvier 1920 reposant sur des associations par catégories dans chaque région. La Fédération des Employés Privés (FEP), syndicat neutre, se forme en absorbant les fédérations déjà mentionnées, sous l'impulsion de l'Association Cantonale d'Esch-sur-Alzette. Les buts de la Fédération sont alors définis jusqu'en 1971 comme la « sauvegarde des intérêts professionnels de ses membres tant dans l'ordre moral que matériel » avec pour mission de répandre le progrès (appelé « la lumière ») sur la question sociale et d'« obtenir des réformes sociales équitables tout en respectant les droits légitimes du patronat ». On note la culture de conciliation avec le patronat qui n'était pas du même ordre parmi les syndicats ouvriers socialistes. Comme les fonctionnaires organisés également en association et comptant 4 000 adhérents en 1920, les employés privés sont plus syndicalisés que les ouvriers et servent de fer de lance, voire de modèle d'organisation, tandis que les ouvriers représentent le poids numérique et le potentiel de mobilisation. En effet, le nombre total des employés privés ne s'est que lentement développé, mais la proportion de syndiqués à la FEP a augmenté proportionnellement à leur essor au sein de la société luxembourgeoise. Ce syndicat réclame une reconnaissance légale des droits et devoirs des employés dans l'entreprise, une politique de défense contre le chômage, les accidents, la maladie, la vieillesse, et une politique de conservation des revenus avec un salaire minimum, une indemnité pour la vie chère, des allocations familiales (introduites pour la première fois pendant la Première Guerre mondiale par certains employeurs de la sidérurgie) et une fiscalité directe. Ces revendications rapprochent la FEP du mouvement syndical des fonctionnaires et employés publics et explique pourquoi les rapprochements avec les syndicats ouvriers sont plus délicats : en effet, les revers du mouvement ouvrier après 1921 n'incitent ni les fonctionnaires, ni les employés privés qui obtiennent, eux, des conquêtes sociales, à se rapprocher du monde ouvrier. En 1921, les travailleurs du tramway se séparent des fonctionnaires pour rejoindre le syndicat des cheminots, ce qui montre, de plus, une compétition de récupération de membres entre syndicats.

Par ces scissions, le syndicalisme luxembourgeois a perdu son unité première et se fragilise, même si les sources insistent sur l'aspect positif du pluralisme syndical qui permet une représentativité plus fine des travailleurs. Les syndicats élaborent leurs stratégies pour donner du poids à leurs revendications et actions respectives, quand elles ne sont pas identiques, chacun voulant gagner en autonomie et en poids dans la défense de son groupe d'intérêts. A posteriori, les sources issues des Chambres salariales retiennent pourtant la bonne collaboration entre les syndicats pour les travaux communs des conquêtes sociales sur le temps de travail, la séparation de la caisse-maladie et de l'assurance accident depuis le 10 décembre 1916. Même, le Troisième Congrès de la syndicale chrétienne revendique la journée de 7 heures. Dans tous les cas, ces syndicats de masse qui s'implantent activement et qui sont dirigés par des personnalités de plus en plus expérimentées et visibles, sont jugés positivement par les autorités syndicales et politiques comme capables d'apporter une plus grande efficacité à la lutte ouvrière.

Or, des prises de position s'imposent à eux, par exemple au sujet de la socialisation des entreprises, et les communistes luxembourgeois souhaitent radicaliser les syndicats. Il n'en demeure pas moins que l'échec de l'unité d'un syndicalisme puissant se rajoute à l'échec de l'élaboration pragmatique d'une Chambre salariale.

La « Grande grève » de 1921 provoque une rupture dans l'histoire politique et sociale du Luxembourg.

Dans cette atmosphère de division et de recomposition, en comparaison avec l'union plus forte durant la grève de 1917, un mouvement social démarre du fait des licenciements massifs de plus de 800 travailleurs opérés le 15 février 1921, et provoqués par les usines Hadir, Belval ainsi que les usines de Differdange, tandis que Rodange et Steinfort baissent les salaires et réduisent les tournées. En réponse, les syndicats demandent à ce que les chefs de famille ne soient pas licenciés et que les chômeurs soient employés à des travaux d'urgence. Le refus de négociation de la part des patrons et du gouvernement avec les syndicats stoppe la reconnaissance officielle de ces nouvelles organisations ouvrières depuis le lendemain de la Première Guerre mondiale. Rapidement, les syndicalistes sont débordés par les communistes. Ces derniers deviennent meneurs de grève et sont alors particulièrement écoutés par les ouvriers. Les acteurs de cette grève sont appelés les « gréviculteurs » et, parmi eux, beaucoup de manœuvres et des femmes s'impliquent.

Peu de photos témoignent de la grève de 1921. Rassemblement quotidien des grévistes de Differdange sur la place du Marché pour écouter les discours de leurs dirigeants, du haut du balcon (ANLux, Documentation historique)

SOUS LE HAUT PATRONAGE DE NOUS-MÊMES



Le LBMIIV s'engage dans la lutte et dans une grève qui se perçoit comme « un mouvement de défense », tandis que le LCGB ne le suit pas. De même, les employés se déclarent solidaires. Le journal de la FEP daté du 1^{er} mai 1921 salue les « collègues des différentes sections du canton d'Esch, de Dommeldange et de Steinfort pour [leur] courage [...] Dans des conditions particulièrement périlleuses, ils ont bouché les hauts-fourneaux, éteint les feux des chaudières, arrêté des machines en marche et laissées sans contrôle ». Mais les organisations syndicales officielles ne s'impliquent pas davantage, même si la Fédération des Industriels reproche par la suite à la FEP de s'être « rang[ée] du côté des révolutionnaires et [d'avoir] déclaré publiquement sa sympathie pour un mouvement illégal qu'elle qualifia de justifié ». Les conseils d'usine de Differdange occupent l'Hadir. Mais le mouvement s'essouffle au bout de trois semaines. Les militants n'étaient pas encore assez organisés pour tenir, d'autant plus que les ouvriers non-syndiqués sont retournés peu à peu au travail. Le 18 mars 1921, le LBMIIV proclame la reprise générale du travail.

LA RÉPRESSION

La fin des conseils d'usine

En conséquence directe de l'échec et de la répression de la « Grande grève » de 1921, les conseils d'usine (« Arbeiterausschüsse ») sont supprimés le 11 mars 1921. À la demande des patrons, ils sont perçus comme ayant outrepassé leurs fonctions. Le Ministre d'État, Émile Reuter, sous pression belge, accepte aussi l'intervention des troupes françaises qui stoppent les occupations d'usines. Cette répression constitue un épisode supplémentaire de défiance entre syndicalistes et autorités publiques. De plus, de manière plus marquée qu'en 1917, les syndicalistes témoignent qu'en 1926, des travailleurs, toujours inscrits sur des listes noires, subissent encore les conséquences de leur engagement de grévistes en 1921.

Beaucoup d'ouvriers ont été emprisonnés du fait de l'article 310 du *Code pénal* ou doivent payer des amendes. Des listes noires ne leur permettent plus de retrouver du travail au sein des usines sidérurgiques. Beaucoup quittent alors les syndicats.

L'influence du LBMIIV s'en trouve diminuée, ce qui le mène à une rupture politique. Passant à Esch de 4 000 membres en 1919 à 600 en 1924, ce syndicat voit cette perte d'adhérents se retrouver à Differdange, à Dudelange, mais encore au sein des entreprises. En conséquence, il adopte un positionnement plus modéré, résolument réformiste.

De son côté, le patronat instaure, dès septembre 1921, une représentation ouvrière dans les usines, ce qui déplaît fortement aux syndicats qui lui refusent leur appui.

Une rupture syndicale, politique et sociale entre réformisme et révolution

Le contexte politique international des pays voisins avec le Congrès de Tours en 1920 impacte également le Luxembourg. En effet, le parti socialiste débordé par sa gauche par les discours communistes se trouve à trancher entre l'ancienne internationale socialiste et la nouvelle internationale communiste. Le Congrès de Differdange en 1921 crée la scission entre le parti communiste luxembourgeois et le parti ouvrier socialiste réformiste. Créé en janvier 1921, le parti communiste, qui a connu des débuts difficiles avec la perte de membres et des problèmes financiers, est fusionné avec la Fédération de Moselle du Parti communiste français (PCF) en décembre 1923 et recréé en 1928-1929.

Le programme des syndicats réformistes, repris ensuite par les Chambres salariales, est en politique économique une politique de libre-échange avec une monnaie stable, ce qui ne l'empêche pas de réclamer, par ailleurs, le mouvement coopératif, la réforme fiscale ainsi que la nationalisation des chemins de fer.

De son côté, le parti socialiste rompt avec le parti libéral pour représenter les ouvriers du bassin minier et gagner les voix du sud du pays. Le suffrage universel permet également aux syndicalistes proches des socialistes de remplacer les bourgeois notables à la Chambre des Députés ainsi que dans les fonctions municipales. Le parti libéral conserve toujours un poids indéniable à Luxembourg ville, en particulier dans la personne du bourgmestre, mais périlite ailleurs.

La Confédération Luxembourgeoise du Travail, comme le projet d'une Union nationale des Employés et des Fonctionnaires, ont échoué en 1921, tandis que les catholiques ont créé de leur côté le LCGB et, en 1922, le Syndicat professionnel des cheminots (Syprolux). Le LBMIIV se divise en un courant majoritaire réformiste et une mouvance minoritaire communiste syndicaliste révolutionnaire, en juillet 1921. Les communistes reprochent au LBMIIV de ne pas avoir décrété la grève générale et fondent, en 1929, la « Rote Gewerkschaftopposition » (RGO). À l'inverse, les dirigeants socialistes tels Pierre Krier, profondément anticommunistes, s'engagent dans la réforme des institutions et structures économiques pour faire avancer la question sociale. Le LBMIIV demeure le syndicat le plus important vu qu'il regroupe encore la majorité des ouvriers de l'industrie et des cheminots.

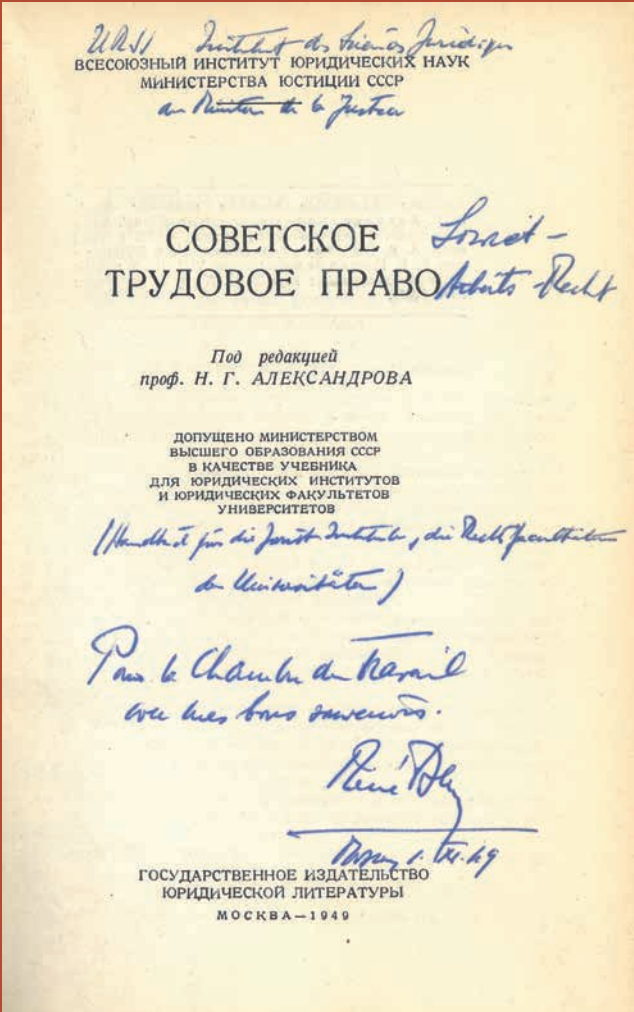
Le pluralisme syndical demeure ainsi une réalité au Luxembourg malgré l'idéal du front uni et les efforts d'unité. Une autre conséquence de la « Grande grève » de 1921 est le virage plus au centre du monde politique luxembourgeois. Avec ce constat d'échec, le mouvement ouvrier luxembourgeois tente de se reconstruire pendant les années 1920 et 1930, reprenant la lutte pour continuer de faire reconnaître les syndicats comme partenaires de discussion dans l'usine et aux côtés du gouvernement et du patronat.

Il y a une véritable intégration collective et syndicale du rejet de la lutte sociale révolutionnaire. Le modèle allemand apparaît comme un moyen de coopérer et de négocier collectivement avec succès, car il donne, d'après les syndicalistes luxembourgeois, la stabilité à l'industrie et élimine la concurrence déloyale entre les employeurs susceptibles de sous-payer ses employés. Les syndicalistes luxembourgeois y voient la mise à égalité du capital et du travail, une sorte de nivellement des rapports de domination du patronat sur le salariat. En 1923, le V^{ème} Congrès syndical a lieu les 29 et 30 septembre 1923 à Luxembourg et invite en représentants étrangers Joh Sassenbach pour la Confédération syndicale allemande, Léon Jouhaux représentant la CGT en France et Joseph Bondas pour la Commission syndicale belge.

Par la suite, la Chambre de travail, ainsi que les politiques et syndicalistes luxembourgeois restent pourtant des observateurs même lointains des réalisations ouvrières soviétiques comme en témoignent certains ouvrages en russe transmis à cette dernière.

Pour résumer, après 1921, les syndicats luxembourgeois s'orientent vers le réformisme et l'adhésion à la cogestion (gestion partagée d'une entreprise ou d'une association), à l'encontre du modèle français, ce qui est loin de mobiliser tous les ouvriers. Le parti communiste luxembourgeois, concurrent du parti ouvrier, gagne ensuite en influence progressive sur les ouvriers.

Pages de garde d'ouvrages
en russe (archives de la CSL)



SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Moskau, den 15. Oktober 49.

An die Arbeiter - Kammer,
Luxemburg.

Ich erlaube mir hiermit ein Exemplar des " Handbuches des Gewerkschaftsfunktionärs " zu ueberreichen welches vom Zentralrat der Gewerkschaften des U.R.S.S. fuer die Beamten der sovietischen Gewerkschaften herausgegeben wurde, in einer Auflage von hunderttausend Exemplaren (s. Seite 704).

Ein Zufall liess mich in einem Buchermagazin dieses Exemplar finden und glaube ich annehmen zu koennen, dass die Lectüre desselben sowohl der Arbeiterkammer als auch den resp. lux. Gewerkschaften von Nutzen sein kann. Das Werk gibt alle offiziellen Texte wieder betr. folgende Punkte :

- Arbeit und Arbeitslohn;
- Schutz der Arbeit;
- Staatliche Sozialversicherung;
- Gewerkschaftliche Organisation;
- Bildungsfragen;
- Physische Kultur und Sport;
- Wohnungs- und Lebensmittelfragen;
- Finanzierung der Gewerkschaften.

(Siehe die Uebersetzung des Inhaltsverzeichnisses Seite 701 - 703).

Das Buch kannnals Nachschlagewerk dienen und so ein Bild der sozialen Verhaeltnisse in URSS geben und manche irrige Auffassungen aufklaeren.

Da die Frage einer aehnlichen Publikation fuer unser Land sich seit Jahren stellte, koennt gegebenensfalls die Anordnung des Werkes als Beispiel dienen.

Leider ist das Buch bloss in russischer Sprache erschienen. Die interessierenden Texte koenntn notigenfalls durch einen Slavologen uebersetzt werden. Am besten koennte ein junger Gewerkschaftler slavischer Abstammung herangezogen werden, oder waere, ein oder anderer, bestimmt oder gesinnt, die russische Sprache - wegen ihrer sozialen und allgemeinen Wichtigkeit - in den in Luxemburg organisierten Lehrkursen zu studieren.

Ich bitte um gefl. Empfangsbestaetigung.

Dédicaces d'ouvrages en russe, notes envoyées par l'ambassadeur à Moscou, René Blum (archives de la CSL)

Moscou, le 16 nov. 51.

Note pour M. le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale.

Je me permets de vous adresser par courrier diplomatique via Londres un ouvrage (en russe) " Die Heilanstalten der Gewerkschaften de URSS " ouvrage illustré , énumérant et décrivant les 1150 sanatoria, maisons de repos etc. appartenant aux Syndicats URSS et gérés par eux.

Ils sont disposés dans toutes les parties de l'immense pays de l'URSS et accesibles, gratuitement, à tous les ouvriers.

Au courant de l'année 1950, ces instituts étaient fréquentés par plus de deux et demi millions d'ouvriers.

L'URSS (où l'Etat paye les cotisations d' assurances sociales) dépense chaque année plus de 7 milliards de roubles pour l'entretien des assurances sociales.

Veuillez avoir l'obligeance de soumettre cet ouvrage :

- 1) aux Syndicats luxembourgeois;
- 2) à la Chambre de Travail;
- 3) à la presse syndicale;
- au Min. de la Santé Publ. (Com. des Loisirs et du Rourisme Ouvrier .)



SOUS LE HAUT PATRONAGE DE NOUS-MÊMES

(RÉ)CONCILIER « HAUT » ET « BAS », LES CHAMBRES
COMME ARMES DE CONCILIATION ENTRE GOUVERNEMENT
ET REPRÉSENTÉS, LA FABRIQUE D'UN CONSENSUS SOCIAL

Incorporer le vote des ouvriers et des ouvrières et l'influence du B.I.T.

Mémorial du Grand-Duché
de Luxembourg 1919,
introduction du suffrage
universel

529

Mémorial

du

Grand-Duché de Luxembourg.

Memorial

des

Großherzogtums Luxemburg.

Vendredi, 16 mai 1919.

Nº 33.

Freitag, 16. Mai 1919.

Modification de la Constitution.

Nous CHARLOTTE, par la grâce de Dieu Grande-Duchesse de Luxembourg, Duchesse de Nassau, etc., etc., etc.;

Vu la décision de la Chambre des députés du 29 janvier 1919, prise dans les conditions prescrites par l'art. 114 de la Constitution;

Notre Conseil d'État entendu;

Vu la décision de la Chambre des députés du 29 janvier 1919 et celle du Conseil d'État du 9 mai 1919, portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Sanctionnons ce qui suit:

L'art. 32 de la Constitution est remplacé par la disposition suivante:

« Art. 32. — La puissance souveraine réside dans la Nation.

Le Grand-Duc l'exerce conformément à la présente Constitution et aux lois du pays.

Il n'a d'autres pouvoirs que ceux que lui attribuent formellement la Constitution et les lois particulières portées en vertu de la Constitution même, le tout sans préjudice de l'art. 3 de la présente Constitution. »

Mandons et ordonnons que la présente disposition sera insérée au Mémorial pour être exé-

Abänderung der Verfassung.

Wir Charlotte, von Gottes Gnaden Großherzogin von Luxemburg, Herzogin zu Nassau, etc., etc., etc.;

Nach Einsicht der Entscheidung der Abgeordnetenversammlung vom 29. Januar 1919, getroffen in der durch Art. 114 der Verfassung vorgeschriebenen Weise;

Nach Anhörung Unseres Staatsrates;

Nach Einsicht der Entscheidung der Abgeordnetenversammlung vom 29. Januar 1919 und derjenigen des Staatsrates vom 9. Mai 1919, wonach eine zweite Abstimmung nicht erfolgen wird;

Bestätigen was folgt:

Art. 32 der Verfassung wird durch nachstehende Bestimmung ersetzt:

„Art. 32. — Die souveräne Gewalt beruht in der Nation.

Der Großherzog übt dieselbe aus in Gemäßheit der gegenwärtigen Verfassung und der Gesetze des Landes. —

Er hat keine anderen Gewalten als diejenigen, welche ihm ausdrücklich durch die Verfassung und die auf Grund der Verfassung selbst erlassenen besonderen Gesetze zustehen, dies alles unbeschadet des Art. 3 der gegenwärtigen Verfassung.“

Befehlen und verordnen, daß gegenwärtige Bestimmung ins „Memorial“ eingerückt werde,

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Nous CHARLOTTE, par la grâce de Dieu Grande-Duchesse de Luxembourg, Duchesse de Nassau, etc., etc., etc.;

Vu la décision de la Chambre des députés du 8 mai 1919, prise dans les conditions prescrites par l'art. 114 de la Constitution;

Notre Conseil d'État entendu;

Vu la décision de la Chambre des députés du 8 mai 1919 et celle du Conseil d'État du 9 du même mois, portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Sanctionnons ce qui suit:

L'art. 52 de la Constitution est remplacé par la disposition suivante:

« Art. 52. — Les députés sont élus sur la base du suffrage universel pur et simple, au scrutin de liste, suivant les règles de la représentation proportionnelle, conformément au principe du plus petit quotient électoral et suivant les règles à déterminer par la loi.

Le pays est divisé en quatre circonscriptions électorales: le Sud (Esch, Capellen), le Centre (Luxembourg-ville, Luxembourg-campagne et Mersch), le Nord (Diekirch, Redange, Wiltz, Clervaux et Vianden), et l'Est (Grevenmacher, Remich et Echternach).

Pour être électeur, il faut:

1^o être Luxembourgeois ou Luxembourgeoise;

2^o jouir des droits civils et politiques;

3^o être âgé de 21 ans accomplis;

4^o être domicilié dans le Grand-Duché.

Il faut en outre réunir à ces quatre qualités celles déterminées par la loi. Aucune condition de cens ne pourra être exigée.

Pour être éligible, il faut être âgé de 25 ans accomplis et remplir, pour le surplus, les trois autres conditions énumérées ci-dessus.

Aucune autre condition d'éligibilité ne pourra être requise.

Les électeurs pourront être appelés à se prononcer par la voie du referendum dans les cas et sous les conditions à déterminer par la loi.

Mandons et ordonnons que la présente disposition sera insérée au *Mémorial* pour être exé-

cuté. Wir Charlotte, von Gottes Gnaden Großherzogin von Luxemburg, Herzogin zu Nassau, etc., etc., etc.;

Nach Einsicht der Entscheidung der Abgeordnetenversammlung vom 8. Mai 1919, getroffen in der durch Art. 114 der Verfassung vorgeschriebenen Weise;

Nach Anhörung Unseres Staatsrates;

Nach Einsicht der Entscheidung der Abgeordnetenversammlung vom 8. Mai 1919, und derjenigen des Staatsrates vom 9. desselben Monats, wonach eine zweite Abstimmung nicht erfolgen wird;

Bestätigen was folgt:

Art. 52 der Verfassung wird durch nachstehende Bestimmung ersetzt:

„Art. 52. — Die Deputierten werden auf Grund des allgemeinen, einfachen und gleichen Wahlrechts, der Listenwahl, gemäß den Regeln der Verhältniswahl, unter Anwendung des Prinzips des kleineren Wahlquotienten und gemäß den durch das Gesetz festzusetzenden Regeln gewählt.

Das Land wird in vier Wahlkreise eingeteilt: Süden (Esch, Capellen), Zentrum (Luxemburg-Stadt, Luxemburg-Land und Mersch), Norden (Diekirch, Redingen, Wiltz, Clerf und Vianden) und Osten (Grevenmacher, Remich und Echternach).

Um Wähler zu sein, muß man:

1. Luxemburger oder Luxemburgerin sein;

2. im Genuße der bürgerlichen und politischen Rechte stehen;

3. das einundzwanzigste Lebensjahr zurückgelegt haben;

4. seinen Wohnsitz im Großherzogtum haben.

Mit diesen vier Eigenschaften muß man die durch das Gesetz vorgeschriebenen vereinigen. Es kann keinerlei Wahlsensus vorgeschrieben werden.

Um wählbar zu sein, muß man volle fünfundzwanzig Jahre alt sein und im übrigen die drei anderen vorerwähnten Bedingungen erfüllen.

Keine andere Bedingung kann hinsichtlich der Wählbarkeit gestellt werden.

Die Wähler können berufen werden, um sich auf dem Wege des Referendums auszusprechen, in den Fällen und unter den Bedingungen, welche durch Gesetz vorgesehen werden.

Befehlen und verordnen, daß gegenwärtige Bestimmung ins „Mémorial“ eingerückt werde,

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

En 1919, le suffrage universel masculin et féminin est institué au Luxembourg.

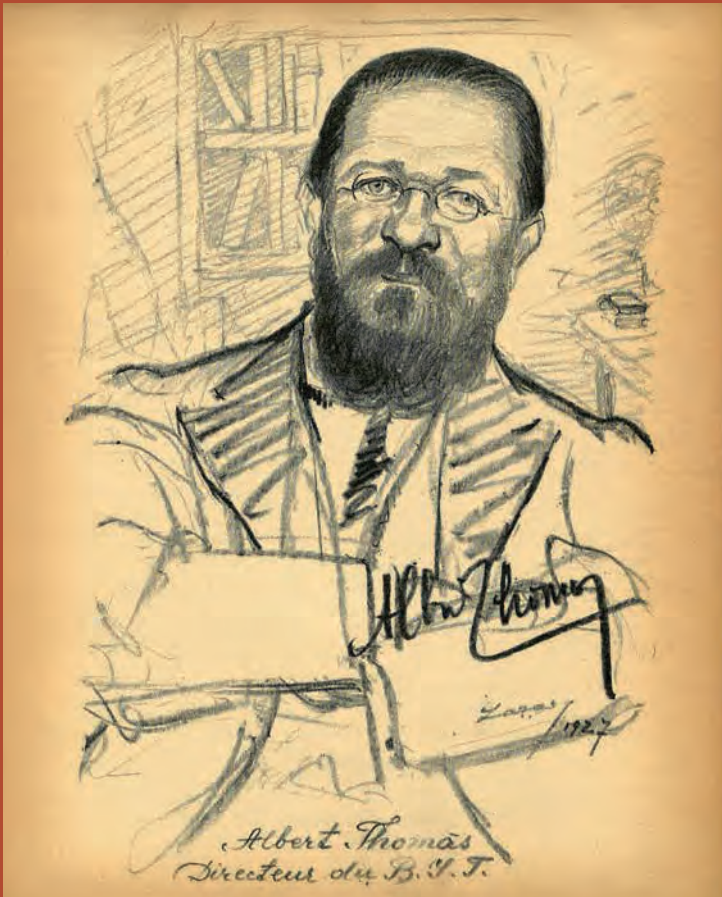
L'influence du B.I.T. a été importante pour les syndicalistes luxembourgeois.

En 1919, le mouvement ouvrier luxembourgeois, inspiré par les expériences allemande et russe, s'était donc radicalisé avant de se recentrer. Il revendique alors le suffrage universel (pour hommes et femmes) à la proportionnelle, au lendemain de la Première Guerre mondiale, qui est finalement introduit le 16 mai 1919 par la révision de l'article 52 de la Constitution. La part des électeurs dans la population totale passe de 14 à 56 %. Les premières élections ont lieu en octobre 1919. Pourtant, après la répression de la « Grande grève » de 1921, le suffrage universel profite davantage à l'aile droite de la scène politique luxembourgeoise, les valeurs traditionnelles et conservatrices l'emportant sur les idées socialistes.

Par ailleurs, l'influence de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.) et du Bureau International du Travail (B.I.T.) est marquante au Luxembourg. Souhaités dès la conférence de Leeds de 1916 par les fédérations syndicales des pays voisins, le B.I.T. et l'O.I.T. mènent leurs réunions à Genève et tentent d'élaborer une législation internationale du travail dès 1919. Les relations avec l'O.I.T. sont soutenues par l'État comme une concession sociale après la répression de la « Grande grève » de 1921 : le gouvernement y envoie, la même année, un patron et un représentant des ouvriers. Mais ce dernier est choisi, non pas par le syndicat mais par l'assurance vieillesse et invalidité, ce qui ne manque pas d'offusquer la commission syndicale luxembourgeoise qui porte plainte auprès du gouvernement et du B.I.T. L'année suivante, aucune délégation n'y est envoyée. En 1925, les échanges reprennent avec la Conférence Internationale du Travail, une fois les Chambres salariales établies. B.Barbel a également participé aux délégations et fait remonter toutes les conventions à la Chambre de travail.

Les archives luxembourgeoises des différentes institutions dont celles de la CSL témoignent ensuite de la lecture assidue des analyses et journaux issus du B.I.T. par les acteurs syndicaux luxembourgeois qui se sont également réapproprié l'institution internationale. En effet, durant l'entre-deux-guerres, des réformateurs sociaux tels qu'Albert Thomas en France et Justin Godard œuvrent pour la mise en place d'une « justice sociale », seule capable pour eux d'apaiser les tensions en Allemagne et en Union soviétique.

Dessin d'Albert Thomas par Oscar Lazar (archives de la CSL)



SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Depuis le Luxembourg, des représentants surnommés « ouvriers de la paix sociale » se rendent régulièrement en délégation à Genève, comme le prouvent ces croquis et photos pour 1927-1928. En effet, la Conférence n'a pas lieu en 1926 mais en 1927, date du retour des relations continues entre le B.I.T. et le Luxembourg. Le comité directeur de la Chambre de travail rendra avis sur la désignation du délégué des travailleurs auprès du Ministre des Affaires étrangères qui voulait désigner dans l'urgence une délégation. Le président de la Chambre de travail, Léon Weirich, réclamera la prise en charge des frais par l'État et expliquera ne pouvoir s'opposer au traité de paix de Versailles qui demande, dans son article 389, qu'il y ait accord avec organisations patronales et ouvrières. Il exigera néanmoins de désigner Pierre Krier. Ensuite, Alex Werné, géomètre employé à Belval et futur président de la Chambre des employés privés, deviendra délégué pour la Conférence Internationale du Travail à Genève.



Dessins d'Ignace Bessling, représentant du patronat et membre de la division des recherches B.I.T. pour le Luxembourg et de Pierre Krier, représentant des ouvriers, député et membre de la délégation des ouvriers du Luxembourg, secrétaire général de la Commission syndicale luxembourgeoise, par Oscar Lazar (archives de la CSL)

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES



M. Pierre Krier - Député - Dél. ouvrier du
Luxembourg - Secrétaire général de la Com-
mission syndicale luxembourgeoise -

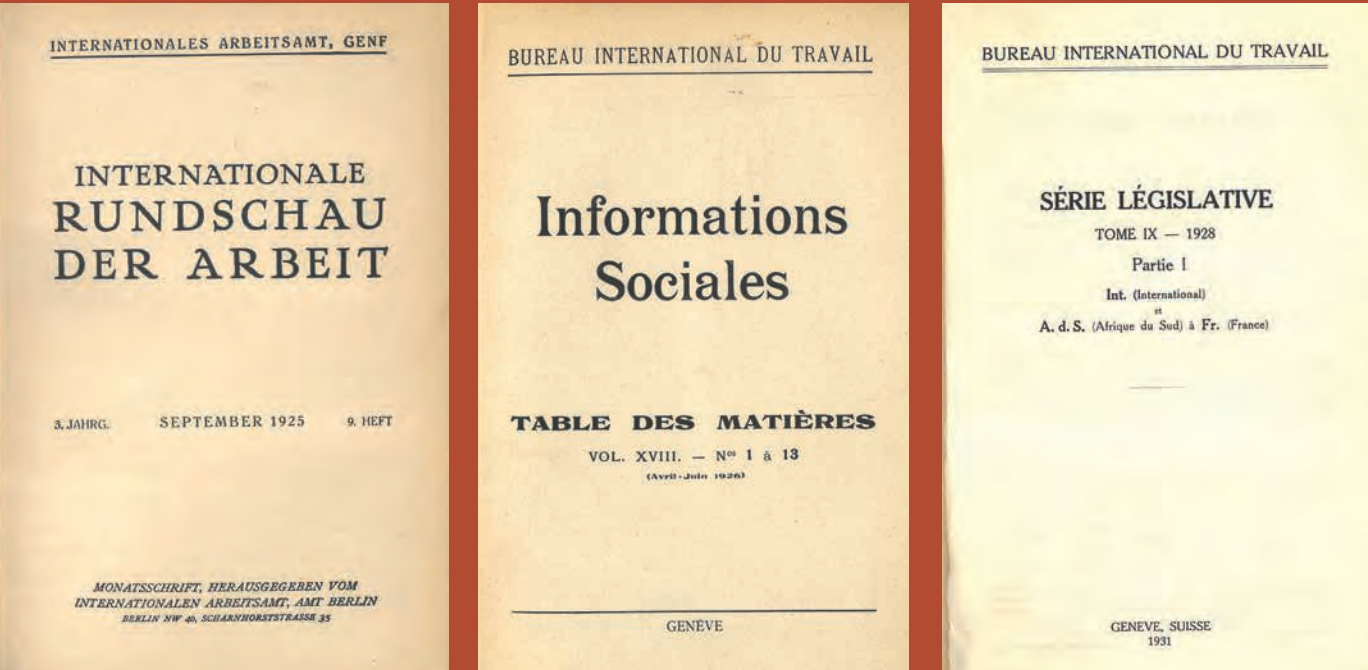
Photographies de la
Dixième conférence du
B.I.T. à Genève en 1927
avec Pierre Krier et Ignace
Bessling (archives CSL)



SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES



Le B.I.T. en réunion de travail



Documentation du B.I.T. (archives CSL)

La correspondance montre que les Chambres salariales se familiarisent de plus en plus avec le droit international pour faire valoir leurs propres droits à l'échelle nationale. Les Chambres salariales se procurent toute une documentation issue du B.I.T. qui les influence dans leurs revendications sociales.

Le mouvement ouvrier luxembourgeois dépasse cependant son rôle purement social et économique. Il se forge en acteur politique à part entière au Luxembourg. Une sorte de consensus s'établit alors, y compris dans les rangs du Parti de la droite, qui craint de perdre l'électorat ouvrier : il s'agit de concilier les ouvriers avec le pouvoir en place.

Ce poids électoral nouveau des citoyens, majoritairement ouvriers, doit faire l'objet, pour le mouvement ouvrier luxembourgeois, d'une représentation certes politique, mais encore économique sur le modèle de la « démocratie économique » ou « démocratie sociale », d'autant plus que des revendications sociales aboutissent.

La journée de huit heures, théorisée par les socialistes utopiques dont Robert Owen, est introduite par arrêté grand-ducal dès décembre 1918, sans réduction de salaire, avant nombre de pays européens dont la France. Les débats sur la ratification de la Convention de Washington sur la journée de travail de huit heures, mais encore sur l'apprentissage, la réorganisation de l'Inspection du Travail ou l'électrification générale du pays font l'objet d'une attention toute particulière au Luxembourg. Le symbole de la journée de huit heures est fort et révèle les prémices d'une Europe sociale au niveau de la législation surtout après le retrait des États-Unis du B.I.T. et les résistances notamment britanniques. La loi de huit heures est devenue le modèle d'un système de convention internationale contraire au projet anglais qui reposait sur des contrats collectifs par branches. Or, si le Luxembourg l'adopte, le principe de la journée de huit heures est remis en cause en Allemagne qui modifie la réglementation de 1918 pour augmenter la durée de travail. La loi du 31 octobre 1919 entrée en vigueur le 13 juin 1921 couple la journée de huit heures avec la semaine de 48 heures.

Les ouvriers luxembourgeois veulent ancrer leur mouvement dans une légitimité démocratique pour asseoir la continuité de la lutte pour les acquis sociaux. D'autant plus que le patronat riposte en s'organisant dans la Fédération des industriels luxembourgeois (FEDIL) et prépare la contre-offensive.

Les Chambres professionnelles en particulier salariales sont réclamées pour répondre à l'esprit du B.I.T. : elles s'en inspireront d'ailleurs dans leur travail quotidien. La mise en place de ces nouvelles Chambres professionnelles bouleverse la Constitution luxembourgeoise et l'organisation des pouvoirs dans le processus législatif d'élaboration des lois.

Auparavant, seuls le Grand-Duc, la Chambre des Députés et le Conseil d'État étaient habilités à participer à la fabrique de la loi. En opposition, le projet de loi Jacoby de 1919 réclame l'avis des Chambres salariales demandé pour toutes les lois rentrant dans leur champ de compétence économique et social. De plus, les Chambres salariales, dotées d'un droit d'initiative et d'amendement, peuvent faire des propositions au gouvernement.

Mais en 1919-1920, comme déjà vu, plusieurs projets de Chambres salariales s'affrontaient et les socialistes, syndicalistes ou politiques, n'y étaient favorables, que dans la mesure où la Chambre de travail gardait le mot de la fin et donnait plus de pouvoirs aux travailleurs que ne le souhaitait le projet Jacoby.

Légitimer la représentation politique et sociale

La création des Chambres professionnelles salariales, autres que commerciale, sous-entend qu'il soit accepté que les corps administratifs traditionnels de l'État ne concentrent pas tous les intérêts particuliers et qu'une institution apparentée à une instance administrative, tout en restant autonome, puisse représenter les travailleurs dans leur globalité.

Cette représentation sociale indirecte est justifiée par l'élection de candidats issus du peuple, en contact permanent avec leurs collègues de travail dans l'entreprise. Face à elle, les non-syndiqués, souvent proches ou instrumentalisés par le patronat, s'y sont opposés.

Le cas de la Chambre de commerce et de la nomination de ses membres avait fait l'objet de réclamations en faveur de modes de désignations démocratiques, voire de contre-modèle. Plusieurs projets de réforme sont ainsi déposés à la Chambre des Députés dans ce sens : les politiques de l'époque interprètent les grèves de 1917 et de 1921 comme une escalade avec le risque de voir les usines occupées, conséquence du manque d'organes capables d'amener pacifiquement à une concertation sociale, dans une sorte d'institutionnalisation des conflits. La concertation sociale permet, dans leur esprit, d'éviter les tensions, en établissant une représentation sociale, fondation de la paix sociale. Le mouvement ouvrier est alors critiqué pour n'avoir réussi qu'à contester le libéralisme, sans réussir à en saper les fondements. Après le suffrage universel masculin et féminin de 1919 et la loi Jacoby du 28 juin 1920, la loi du 4 avril 1924 introduit, pour les Chambres professionnelles, les élections sociales universelles pour les Luxembourgeois : la démocratie politique amène la démocratie sociale. À la nuance près que les travailleurs étrangers, exclus, sont défendus, de façon inattendue et peut-être tactique, par le Conseil d'État, pourtant considéré comme conservateur, dans leur droit de vote aux Chambres salariales. Il se prononce, en effet, contre la distinction entre Luxembourgeois et étrangers pour l'exercice du droit de suffrage pour les élections sociales. L'hypothèse de la crainte du Conseil d'État de la concurrence d'une autre instance consultative peut être soulevée, le vote des étrangers débouchant sur le potentiel contrôle des élections sociales par les grandes entreprises. En outre, donner une voix à la « majorité silencieuse » permettait de penser restreindre le poids des syndicats libres.

Vers un corporatisme défensif ?

Un débat historiographique divise les chercheurs historiens et politistes luxembourgeois au sujet du corporatisme supposé de ces institutions sociales dont les Chambres professionnelles. Il convient de distinguer les discours des réalisations concrètes et incidences réelles de ces institutions dans les prises de décision politiques du Luxembourg. Surtout, le terme « corporatisme » présente plusieurs définitions et ne peut s'appliquer sans forte nuance au Luxembourg.

Dans son discours à la Chambre des Députés, alors qu'il présente son projet de loi sur la création d'une Chambre de travail, Nicolas Jacoby précise en effet que le rôle de cette dernière consistera, entre autres, à « faire des contrats de travail corporatifs ». En outre, il rappelle aussi les projets de la Chambre des artisans et de la Chambre d'agriculture « dans lesquels les intérêts professionnels trouvent une représentation assurée ». La mission de toutes les Chambres consisterait donc à sauvegarder et à défendre les intérêts de leurs ressortissants.

De plus, le modèle du corporatisme autrichien fondé sur l'ordre professionnel (« die berufsständige Ordnung ») du catholique allemand Josef van der Velden est souvent rappelé, tout comme les reliquats de la première annexion allemande en Alsace-Moselle après la guerre de 1870 jusqu'en 1918, avec la survivance du « Reichsland Elsass-Lothringen » sous contrôle allemand.

En outre, il est vrai que des fédérations à caractère corporatiste, telle la FEP, s'enorgueillit de ses réussites d'obtention d'acquis sociaux pour le corps défendu. Cette politique syndicale catégorielle définit le statut légal de louage de services des employés privés dès 1919.

Cette esquisse d'une pensée corporatiste traditionnelle ne correspond pourtant pas avec la réalité luxembourgeoise. Le principe des Chambres salariales, et ce dès le projet de la loi Jacoby, est de mêler des groupes sectoriels pour regrouper les travailleurs non pas en fonction de leur production (signification initiale du terme de corporatisme qui s'appuie sur une corporation reposant sur une production donnée), référence à l'un des sens du terme polysémique de « corporatisme », mais en fonction de leur statut pour éviter que les intérêts particuliers, justement catégoriels de production, ne l'emportent sur l'intérêt général, même si des commissions spéciales se créent à l'intérieur de chaque Chambre professionnelle afin de regrouper des professions à intérêts communs.

Pour les agriculteurs et les autres Chambres patronales, il est éventuellement possible de parler de corporatisme regroupant une identité, une classe sociale un statut et des fédérations mais pour la Chambre de travail et la Chambre des employés privés, il s'agit d'un mélange entre classe sociale, corporatisme, relation de statut et représentation professionnelle et trans-professionnelle liée à l'intérêt collectif.

Les transferts institutionnels, comme les transferts culturels théorisés par Michel Espagne, ne peuvent cependant pas se penser sans réappropriations et expérimentations locales : ils s'adaptent à l'environnement d'un petit pays habitué à comparer les expériences des pays limitrophes. Ainsi, le modèle social luxembourgeois tire son origine d'influences multiples étrangères mais surtout de décisions et mise en pratique pragmatiques, dans un pays avec ses caractéristiques propres.

Néocorporatisme, corporatisme compétitif ou échange politique ?

Outre les théories de La Tour du Pin, d'Albert de Mun, de Durkheim, plusieurs définitions peuvent être retenues pour le Luxembourg, d'après le politiste Franz Clément. Pour Philippe Schmitter, une mauvaise gestion du pluralisme politique entraîne une profusion de revendications d'intérêts sociaux particuliers. Ainsi, le corporatisme est défini comme « un système de représentation des intérêts dans lequel les unités constituantes sont organisées en un nombre limité de catégories singulières, obligatoires, non compétitives, reconnues ou agréées–sinon créées–par l'État et auxquelles on a garanti un monopole délibéré de représentation au sein de leurs catégories, en échange de l'observation de certains contrôles sur la sélection des leaders et l'articulation des demandes et des intérêts ». Il en découle deux grands types de corporatisme. Le premier est dit « sociétal » en ce sens qu'il est le produit de processus sociaux se développant en dehors de l'intervention de l'État, du moins dans un premier temps. Le deuxième corporatisme est dit « étatique » car il est le résultat d'une intervention de l'État pour mettre en place les canaux de représentation des intérêts sociaux. Le premier type serait caractéristique des États démocratiques, le second des régimes autoritaires.

Or, pour le Luxembourg, la situation n'est pas aussi catégorique. Il a été démontré que la création de Chambres professionnelles salariales a une double origine : elles sont revendiquées d'abord par le mouvement ouvrier, par sa base et les meneurs notamment syndicaux. Ensuite, elles sont reprises par le monde politique et octroyées par le gouvernement, pour répondre à des situations de crise. De plus, les projets de Chambres salariales mutent en fonction des périodes et des acteurs qui les proposent. Ainsi, ni le « corporatisme sociétal », ni le « corporatisme étatique » ne peuvent être évoqués pour qualifier exactement le cas d'une démocratie en construction après le suffrage universel de 1919, elle qui tente de se réconcilier avec sa base ouvrière en lui offrant une représentation sociale.

Pour qualifier les groupes d'intérêts dans la social-démocratie, Gerhard Lehmruch évoque le « corporatisme libéral » comme caractéristique de l'Autriche qui a servi d'influence pour le Luxembourg dans l'élaboration de ses Chambres salariales. Le choix d'organiser de grands groupes d'intérêts liés à un statut dans des Chambres avec adhésion obligatoire semble correspondre à l'expérience autrichienne.

L'institution en elle-même n'a cependant pas au Luxembourg un statut public traditionnel. Par contre, l'institutionnalisation de la coopération entre ces divers intérêts, la possibilité des partenaires sociaux de donner leur opinion sur tous les projets gouvernementaux et l'existence d'un consensus autour des différents groupes d'intérêts dessine la proximité entre les Chambres salariales luxembourgeoises et le corporatisme libéral autrichien.

Dès le projet de loi Jacoby et davantage encore son alternative socialiste, il est question d'une macro-organisation de portée nationale qui s'occupe des intérêts sociaux permettant leur négociation avec l'État pour élaborer des politiques publiques, principalement associées à des politiques de revenus.

Les Chambres instituées interviennent dans l'élaboration des politiques publiques pour conseiller sur les intérêts des statuts d'ouvriers ou d'employés qu'elles représentent, dans l'intérêt collectif de la réforme : il s'agit d'un compromis permanent entre ce qui est acceptable ou non pour les statuts des salariés défendus et la politique collective menée par le gouvernement. De plus, les statuts socio-professionnels représentés en sous-groupes catégoriels remplacent les représentations de classes sociales.

Pour Bruno Jobert et Pierre Muller, le corporatisme peut être aussi défini comme la « transaction entre l'État et la société qui s'opère par le canal d'organisations sociales reconnues et consolidées par l'État et qui se traduit par des politiques concertées ». Dans ce cas, les Chambres remplacent le rôle des partis politiques dont la base militante est trop faible ou pas suffisamment représentative d'intérêts sociaux particuliers. À l'inverse, dans certains pays sociaux-démocrates, ce sont les partis politiques puissants qui sont à l'origine des politiques de concertations.

L'idée consistait à incorporer de nouveaux acteurs sociaux incontournables, les associations de travailleurs de plus en plus puissantes, entre la fin du XIX^{ème} siècle et le début du XX^{ème} siècle. Ces acteurs constituent le fondement des partenaires sociaux reconnus et associés aux négociations et à l'élaboration des politiques publiques.

En outre, le développement du monolithisme industriel avec un très gros employeur au Luxembourg surtout à une période donnée, implique nécessairement une sorte de fusion entre le bien commun et les intérêts particuliers d'une branche sectorielle industrielle. La rhétorique des syndicats de mineurs porte à juste titre, à une certaine période, la représentation à la fois particulière et quasiment collective.

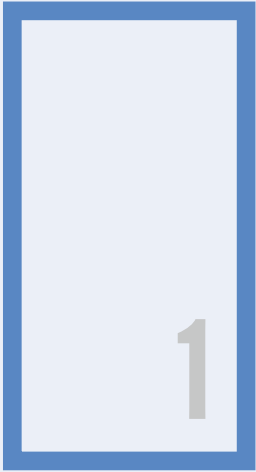
Quant au néocorporatisme, il peut être défini comme « fondé sur l'analyse des social-démocraties européennes. Il est caractérisé par l'importance décisive dans la conduite des politiques économiques et sociales d'une concertation centralisée où se confrontent les organisations collectives d'employeurs et de salariés sous la houlette de l'État ». Il est vrai que la taille du Luxembourg jouait en faveur d'un syndicat fort qui aurait pu bloquer toute production au moyen de la grève générale. Pourtant « l'osmose syndicat/parti de gauche au gouvernement comme garant de la négociation néo-corporatiste » est moins convaincante dans la capacité des Chambres à réussir leur négociation, les liens entre parti politique et syndicat s'étant distendus.

Pierre Rosanvallon, repris par Y. Barel, préfère le terme de « social-corporatisme », construction de la social-démocratie et de l'État-providence. Il s'agit d'une « macro-négociation » des grands acteurs sociaux, entre l'État, les syndicats et le patronat.

Dans le cas étudié, différents types de « social-corporatisme » se font face, entre, par exemple, celui de Michel Welter et celui de Pierre Dupong. Il reste ainsi difficile de catégoriser le modèle social luxembourgeois, en adaptation constante en fonction des périodes et des acteurs en présence.



LA RÉAPPROPRIATION DES CHAMBRES PAR LES SYNDICATS (1921-1970)



LES CHAMBRES PROFESSIONNELLES CONTRE LES SYNDICATS ? (1921-1924)

La mise en place officielle et institutionnelle des Chambres professionnelles dont les Chambres salariales, dans le cadre d'une loi et non dans celui de la constitution, est vivement débattue parmi les députés et les syndicalistes. Pourtant très critiques, les syndicats libres se réapproprient de façon pragmatique ces Chambres salariales, alors qu'ils déclaraient en 1924 ne plus vouloir cette institution telle qu'elle avait été modelée par leurs opposants politiques. Cette reprise en main des Chambres salariales par les syndicats aboutit à une reconnaissance officielle de l'institution par toutes les instances de la scène politique luxembourgeoise, y compris la Cour grand-ducale. Une fois implantées, les Chambres salariales se fraient ainsi un chemin au sein des pratiques politiques et institutionnelles du pays.

LA MISE EN PLACE DE LA « DÉMOCRATIE ÉCONOMIQUE », INSTAURER UN « PACTE SOCIAL »

La multiplication des projets alternatifs de Chambres professionnelles

Après la répression de la « Grande grève de 1921 », la Chambre des Députés entre dès 1922 en discussions sur un nouveau projet de loi afin d'établir les Chambres professionnelles dans tous les secteurs de l'activité économique luxembourgeoise. Il s'agit bien d'une reconstruction de ces Chambres salariales et non d'une restauration puisqu'elles n'ont pas été formées ni pratiquées, entre 1920 et 1924, et ce, malgré le vote de la loi Jacoby. Ce deuxième essai d'établissement de Chambres salariales s'appuie, par conséquent, sur des propositions encore fraîches dans les esprits comme celles présentées par le groupe socialiste le 18 juillet 1919 ou le Parti de la droite, et prend en compte les divers projets de création d'organes représentatifs pour les différentes branches économiques. Il repose aussi sur les propositions et revendications des syndicats. L'Union Nationale des Employés du Grand-Duché du Luxembourg réclame une Chambre des fonctionnaires publics le 27 janvier 1920. Gaston Diderich propose la création d'une Chambre des employés privés le 5 février 1920. Ensuite, Eugène Dondelinger, président de la Fédération des commerçants et co-président de la Fédération des Classes moyennes, avec un mandat de six ans pour les membres et un renouvellement tous les trois ans de la Chambre, présente les projets d'une Chambre des détaillants et d'une Chambre des artisans. Kohner propose une Chambre des vétérinaires le 23 mars 1920 et Joseph Thorn demande, juste avant, la création de la Chambre de travail par la loi Jacoby du 28 juin 1920. Une Chambre des cheminots est aussi revendiquée, le 28 octobre 1920. On remarque qu'avec la Chambre des vétérinaires ou celles de la viticulture et des cheminots, de véritables corporations de métiers réapparaissent au niveau des Chambres. Mais elles sont refusées et abandonnées par le Conseil d'État.

Le 11 février 1921, le Directeur général (ministre) de l'Agriculture, De Waha présente le projet de loi en question avec un choix portant création de sept Chambres professionnelles patronales et salariales pour l'Agriculture, la Viticulture, les Classes moyennes, l'Industrie et le Commerce, les Employés privés, les Agents des chemins de fer ainsi qu'une Chambre de travail. Dans son avis du 18 janvier 1921, le Conseil d'État n'avait retenu que cinq Chambres professionnelles : les Chambres d'agriculture, des artisans, du commerce, des employés privés et de travail. Pour le Conseil d'État, l'ouvrier agricole dépend de la Chambre de travail, tandis que les viticulteurs sont rattachés à la Chambre d'agriculture.

Les débats parlementaires autour de la mise en place de Chambres salariales révèlent les différentes conceptions de « démocratie économique » qui s'affrontent alors.

LE HAUT
ON A GÉ
DE NOUS-MÊMES

Les artisans ont un statut de patrons et la Chambre de commerce est composée d'industriels et de commerçants. Pour la Chambre de travail, le Conseil d'État réforme la procédure électorale et insiste sur la profession adéquate de chaque électeur, inscrite sur les listes électorales et correspondante à la bonne Chambre. Le Conseil d'État réduit le droit d'initiative des Chambres professionnelles et les cantonne à la position d'organes consultatifs. De plus, d'après l'article 25, « le gouvernement est autorisé à dissoudre la Chambre pour des motifs graves ». Il prévoit aussi que le gouvernement doit consulter les Chambres pour toutes les lois et arrêtés ministériels et grand-ducaux qui les concernent.

Les débats s'intensifient et gagnent la presse, outre la Chambre des Députés dont la Section centrale est chargée d'un rapport analysant le projet de loi, le 28 décembre 1921. L'idée principale retenue consiste à penser que la « Chambre législative ne répond pas aux aspirations professionnelles de la population ». D'où le besoin d'un « parlement parallèle » adossé à la Chambre législative. La question de la publicité des séances divise déjà le Conseil d'État, hostile à la diffusion des travaux en cours au sein des Chambres professionnelles, et la Chambre des Députés qui y est favorable. À partir de la séance de la Chambre des Députés du 12 janvier 1922, les positions divergent encore davantage entre les différents partis politiques et à l'intérieur même de chaque parti.

Le projet de loi du gouvernement s'éloigne de l'avis du Conseil d'État et préconise un morcellement de huit Chambres professionnelles retenant l'agriculture, les détaillants, les artisans, les employés privés, les cheminots (sur le modèle autrichien), les travailleurs, les vétérinaires et les viticulteurs, tandis que la Chambre des Députés propose le 25 janvier 1922 la création d'une Chambre des fonctionnaires, après la revendication commune de l'association des fonctionnaires, des employés communaux, de la fédération des instituteurs créée en novembre 1921, de l'association des pensionnaires de l'État ainsi que de la fédération des employés privés.

Face à l'effervescence des propositions de Chambres professionnelles, par statut transversal ou organisées par groupe sectoriel, trois Chambres non retenues à cette époque se dégagent pourtant avec celle des fonctionnaires, représentant une petite partie de la population active de l'époque mais dotée d'un rôle national jugé important, celle des indépendants, et celle des salariés. La dichotomie entre l'employé et l'ouvrier casse la troisième proposition et le gouvernement privilégie fonctionnaires et employés contre les ouvriers.

De nouveaux interlocuteurs sociaux, professionnaliser les syndicats « de masse » dans les Chambres professionnelles salariales

Le consensus politique consiste, dans sa vision anticommuniste, à intégrer des ouvriers capables de parler le même langage que l'élite. Ces ouvriers « éduqués », pourraient eux-mêmes former une petite élite éventuellement capable de reproduire une circulation des élites, qui deviendraient à tour de rôle les interlocuteurs sociaux privilégiés. Il apparaît ainsi important de former une élite syndicale, capable de parlementer avec l'élite politique, quitte à ce qu'il y ait des transferts entre les deux mondes : par exemple, Léon Weirich, le président de la Chambre de travail démissionne en 1928 après avoir été élu député, passant du monde syndical au monde politique. De nombreux syndicalistes transitent entre ces différentes sphères, jusque dans les années 1960-1970. Dans *La question syndicale*, Pierre Rosanvallon décrit pour la France la figure du syndicaliste électeur, permanent et actif dans l'institution, ainsi que fournisseur d'informations. Ces syndicalistes sont professionnalisés au sein des syndicats en adoptant des fonctions centrales et officielles comme celles de secrétaires. Au Luxembourg, ils sont également formés au sein des Chambres salariales une fois ces dernières mises en activité, même si l'incorporation des syndicalistes en leur sein ne va pas de soi. En effet, le rapport de la Section centrale de la Chambre des Députés exprime clairement que « les Chambres professionnelles sont appelées à devenir un centre d'initiatives syndicales professionnelles ». Elles doivent compléter le mouvement syndical. S'il paraît possible de confondre l'univers des Chambres salariales avec celui des syndicats, reste à savoir si les mêmes syndicalistes peuvent officier au sein des syndicats comme au sein des Chambres salariales et surtout quelles tâches réserver aux Chambres et aux syndicats.

De plus, dès la séance du 12 janvier 1922 à la Chambre législative, les députés s'interrogent sur la composition du corps électoral de ces Chambres professionnelles à base élective.

Une nouvelle « élite » syndicale venue du peuple est formée.

Le parti socialiste regrette l'ancrage à droite du nouvel électorat politique depuis 1919. En effet, si le suffrage universel garantit la démocratie, il n'amène pas nécessairement le progrès social si le nouvel électorat est majoritairement conservateur. Aussi, les nouvelles Chambres professionnelles doivent, selon les socialistes, fonctionner comme un « syndicat obligatoire » et reposer sur les organisations syndicales déjà existantes, d'ailleurs principales émettrices de propositions sociales. Welter, appuyé par le député de droite Hoffmann, propose que par exemple dans les branches de l'économie où il existerait déjà un syndicat, comme pour l'association agricole (secteur économique le plus conservateur), une Chambre s'y grefferait, excluant par le même coup tous les exploitants agricoles non membres et ainsi considérés comme peu intéressés par les questions sociales : les syndicats constitueraient le fondement électoral des Chambres. D'après ce projet, seuls les syndiqués pourraient élire les membres des Chambres professionnelles qui deviendraient une chasse gardée, au détriment de ceux qui pourraient échapper aux syndicats et accaparer des postes de défenseur des intérêts des travailleurs. En effet, les socialistes craignent de voir se rejouer le manque de solidarité de certains ouvriers vis-à-vis des syndicats officiels, voués à devenir les charnières de ces Chambres professionnelles. À noter que l'*Escher Tageblatt* se démarque de Welter sur le sujet et distingue déjà le rôle de lutte des syndicats face au rôle administratif de la Chambre salariale. Le *Luxemburger Wort* repousse aussi un tel projet où « la base pour les Chambres professionnelles serait donc très réduite ». Les Chambres doivent pouvoir contrôler les syndicats et non l'inverse pour le journal catholique. Les Chambres salariales sont, dans l'esprit des dirigeants alors au pouvoir marqués à droite, une structure supplémentaire d'encadrement des syndicalistes. Lors des débats à la Chambre des Députés, Pierre Dupong précise que « les Chambres professionnelles ont été créées justement et surtout parce que nous voudrions avoir une instance soustraite à l'influence politique, une instance exclusivement professionnelle, qui étudierait les problèmes professionnels du point de vue exclusivement professionnel ». Il apparaît donc comme fermement hostile à une possible récupération des Chambres par les grands syndicats militants socialistes qui venaient de naître à la fin des années 1910. La création par le gouvernement d'une instance exclusivement professionnelle, semblait donc avoir pour objectif le contournement du droit d'association qui rendait possible la création des syndicats au moyen de ces nouvelles instances dépolitisées. Le Parti de la droite souhaitait d'autant plus des instances « froides » exclues du jeu politique qu'en 1924, le parti socialiste prend le nom de parti ouvrier et inscrit son appellation même dans l'assimilation avec le prolétariat. Véritable filtre des revendications, la Chambre salariale doit, dans son esprit, être le garde-fou contre les réclamations sociales trop avant-gardistes. Les socialistes s'arc-boutent contre cette vision modérée des Chambres salariales. Le député socialiste Erpelding critique ces Chambres professionnelles comme un moyen d'anesthésier toute revendication venue du peuple. En effet, pour Pierre Dupong, « les Chambres professionnelles devront être des organisations moins radicales, plus ouvertes aux problèmes du patronat ». Le gouvernement souhaite ainsi avoir affaire à des interlocuteurs institutionnalisés, officialisés par un vote, pour juguler l'aspect combatif, alternatif (et communiste) des meneurs, ce que les syndicats socialistes pouvaient craindre en partie également. Mais ces derniers n'étaient pas maîtres de la politique d'équilibre menée désormais par le gouvernement qui, de son côté, était contraint de reconnaître l'existence officielle des syndicats socialistes. Finalement, cette vision modérée du travail de cette Chambre ouvrière n'a pas été endossée par ses acteurs dans la réalité : à l'inverse, elle est devenue le garde-fou des revendications des droits sociaux.

Par ailleurs, il s'agit, pour le Parti de la droite de distinguer les syndicats, appelés à sauvegarder les intérêts spéciaux d'une profession, d'une Chambre professionnelle, dont le rôle consistera à veiller aux intérêts généraux de toutes les professions. Les syndicats composeront la Chambre professionnelle à la manière des partis politiques dans la Chambre des Députés. La Chambre salariale complète ainsi le mouvement syndical. Pierre Dupong réclame également que les délégués aux Chambres professionnelles viennent des syndicats. Ainsi, le corporatisme des syndicats serait corrigé, d'après lui, par la vision générale et statutaire des Chambres professionnelles.

Le type de démocratie en construction au Luxembourg, après l'introduction du suffrage universel, semble osciller entre « démocratie unitaire » et « démocratie adversariale ». La politologue américaine, Jane Mansbridge, définit la « démocratie unitaire » comme la croyance dans l'intérêt commun des citoyens, tandis que la « démocratie adversariale » défend la diversité et la conflictualité des intérêts individuels. L'exemple luxembourgeois se situe à la croisée de ces deux définitions : il s'agit de penser les intérêts individuels regroupés en statut et d'en déduire une vision collective. En effet, le modèle de la démocratie économique au Luxembourg s'insère dans une démocratie représentative sous forme d'une monarchie constitutionnelle avec un pouvoir judiciaire indépendant. Le pouvoir législatif repose sur l'action de la Chambre des Députés, du gouvernement et du Conseil d'État.

Le Parti de la droite veut alors corriger le corporatisme des syndicats par l'instauration des Chambres professionnelles.

La Chambre des Députés est alors composée de 48 députés élus à la proportionnelle au scrutin de liste, tandis que les communes de moins de 3 000 habitants votent au scrutin majoritaire ; elle possède un droit « d'initiative parlementaire » modérément utilisé. En mimétisme institutionnel et conventionnel, les Chambres salariales, n'ont usé que ponctuellement de leur droit d'initiative avec une fréquence plus soutenue au début de leur mise en fonctionnement.

Le politiste A. Lijphart range le Luxembourg parmi les « démocraties consociatives » entre 1917 et 1967, c'est-à-dire dans la catégorie des démocraties où « le pouvoir politique ne peut pas reposer sur une simple majorité de représentants politiques mais doit l'être sur une majorité aussi large que possible, incluant au moins les représentants des différents groupes considérés comme important dans une société particulière ». Cette période correspond à une époque où la Chambre de travail gagne en légitimité et en pouvoir, en particulier vis-à-vis des autres institutions étatiques. Cette « démocratie consociative » permute en « démocratie consensuelle » et non en « démocratie majoritaire » allant de pair avec le pluralisme politique.

LE PROCESSUS LÉGISLATIF DE FONDATION DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES DURANT LES ANNÉES 1922-1924

La fabrique de la loi du 4 avril 1924 portant création de Chambres professionnelles à base élective

En 1922, le monde politique s'empare de la question sociale. Par crainte qu'une grande grève ne se reproduise, Émile Reuter, à l'origine de la répression de celle de 1921, relance la question de l'introduction de Chambres professionnelles au Luxembourg. Pierre Dupong est le rapporteur du projet de loi.

Comme déjà évoqué, le rapport de la Section centrale pour la création de Chambres professionnelles précise l'alternative de l'ajout d'un « parlement du travail » à la Chambre des Députés et du Conseil d'État.

Dès le 10 janvier 1922, les débats sont relancés sur le sujet à la Chambre des Députés. Alors que l'unité politique, rompue depuis longtemps, n'est plus qu'un lointain souvenir, le député Pierre Dupong fait malgré tout référence dans son discours à l'unanimité qui entourait, à l'origine, la réalisation de ces fameuses Chambres professionnelles. Il voit alors dans la création des Chambres professionnelles, le « besoin de décentraliser les attributions du parlement politique ». La presse reprend cette idée comme le *Luxemburger Wort* catholique.

Mais cette décentralisation des Chambres salariales ne s'effectue que pour la fonction consultative des Chambres professionnelles au sein du processus législatif dans le projet du Parti de la droite. L'historique de l'argumentation autour de la décentralisation qui se réaliserait à travers l'établissement de Chambres salariales est très complexe.

Tout d'abord, la création (potentielle) d'une Chambre professionnelle salariale, dès la loi Jacoby de 1920, témoigne non pas exactement d'une décentralisation fonctionnelle de la négociation collective mais, sans être une déconcentration institutionnelle, d'un transfert d'une partie des compétences sur les questions sociales et donc de la négociation collective, à une nouvelle institution autonome qui reste située à un niveau national.

En discussion en 1922, ce transfert de compétences des questions économiques et sociales à des Chambres professionnelles à base élective est néanmoins limité à une compétence d'attribution d'une partie du service public transféré.

Le monocalaméralisme luxembourgeois est donc complété, sans que les Chambres professionnelles ne fassent office de sénat ou d'une Chambre haute qui ne dirait pas son nom du fait de l'absence de navette entre elles et la Chambre des Députés, par des institutions principalement consultatives capables de se spécialiser dans certains sujets économiques et sociaux touchant la société luxembourgeoise.

La loi du 4 avril 1924 scelle la création des Chambres professionnelles dont les Chambres salariales.

La critique à l'encontre du régime parlementaire que le Conseil d'État avait déjà amorcée en 1921, est accentuée : la Chambre des Députés est considérée comme surchargée et dans l'impossibilité de régler les questions sociales et économiques en plus des questions politiques et juridique.

De l'autre bord de la scène politique, le parti socialiste regrette, dans *l'Escher Tageblatt*, la lenteur du travail, surtout en temps de crises, de la Chambre des Députés que les Chambres salariales pourraient suppléer et souhaite des compétences élargies pour ces dernières. Plus tranché sur la question, le parti socialiste luxembourgeois réclame ainsi une division des tâches entre le politique réservé à la Chambre des Députés et la législation économique pour les Chambres professionnelles, ainsi mises à égalité. Comme le Parti de la droite n'approuve pas, une fois de plus, leur proposition qui a pourtant perdu sa radicalité d'avant 1921, les socialistes se montrent moins pressés à reconstruire les Chambres professionnelles dans une loi qu'ils surnomment « loi alibi ». Welter propose son amendement le 12 janvier 1922 où il liste les attributions des Chambres professionnelles : faire des propositions aux crédits budgétaires pour la profession défendue, donner son avis et discuter le budget de l'État, discuter et amender les projets de loi du gouvernement, droit d'initiative de loi, fournir des avis sur les questions soumises par le gouvernement, faire rapport de ses travaux et du côté du gouvernement, le droit de dissolution de la Chambre professionnelle, le droit de saisir la Chambre professionnelle de toutes les questions touchant les professions concernées, la possibilité pour le membre du gouvernement d'assister aux séances de la Chambre professionnelle.

Pour résumer, s'il existe un consensus autour de la négociation et du refus des idées communistes de rupture, la coupure entre la droite et les socialistes se produit sur la puissance et le partage des compétences dévolues aux Chambres professionnelles : les « parlements des ouvriers », proches des syndicats, s'opposent aux « Chambres alibis », simple élargissement de la base des organismes consultatifs sur le modèle des commissions pro-patronat, telle la Commission d'Agriculture.

La question de l'élection des membres de ces Chambres professionnelles fait débat, car si le méritisme de la démocratie économique s'applique sur le modèle politique, le mode de scrutin à la proportionnelle devrait s'imposer. Or, le Directeur général de l'agriculture, de l'industrie et de la prévoyance sociale, De Waha, craint que les listes présentées ne soient pas des listes politiques. Une partie du parti libéral, à travers la réaction du député Ludovicy, s'effraie de la possibilité pour certains candidats à la Chambre législative de sortir des Chambres professionnelles, et de la dépendance accrue de la Chambre des Députés envers les groupes professionnels représentés au sein des Chambres salariales et patronales. Autre figure libérale, le député Gaston Diderich, plus proche des socialistes, revendique des compétences élargies pour les Chambres professionnelles. Il en découle le débat sur la neutralité politique des Chambres professionnelles, « condition pour [leur] bon fonctionnement ». Les socialistes appuient aussi cette idée de neutralité ou plutôt d'indépendance totale des Chambres professionnelles par rapport au pouvoir politique national et international. L'incompatibilité des mandats entre Chambre législative et Chambres professionnelles est donc discutée pour la première fois. Pour le gouvernement, les Chambres professionnelles ne doivent pas devenir une entrave à l'administration et au pouvoir exécutif. Elles ne sont donc pas conçues, à l'origine, comme un contre-pouvoir en matière économique et social.

Le 22 janvier 1922, le discours de Pierre Dupong souhaite lutter « contre un entraînement subit d'une revendication professionnelle mal préparée ». La discussion se clôt le 26 janvier 1922. Comme le projet est amendé, il est renvoyé au Conseil d'État et à la Section Centrale. La presse se fait à nouveau le réceptacle des débats parlementaires et *l'Escher Tageblatt* demande une modification de la loi pour qu'elle rallie la majorité des députés. De son côté, *Der Proletarier* se positionne contre la Chambre de travail.

Par la suite, la question d'une Chambre générale des salariés est à nouveau discutée sur les mêmes thèmes, afin de réunir les employés privés, les cheminots et les ouvriers lors des débats de la Chambre des Députés le 26 et 27 avril 1923 ainsi qu'au sein des syndicats. Des modifications sont finalement acceptées. Le texte adopté le 27 avril 1923 est renvoyé au Conseil d'État (pour la troisième fois) et à la Section Centrale qui souhaite l'établissement d'une Chambre des fonctionnaires, ces derniers étant déjà exclus du droit de vote passif, ce que le Conseil d'État refuse. Les députés suivent globalement le Conseil d'État. La presse réagit alors vivement. Le *Luxemburger Wort* condamne les réactions critiques des députés vis-à-vis des Chambres professionnelles et les accuse de ne pas s'investir de manière constructive pour la question sociale. *Der Proletarier* trouve que le parti libéral et celui de la droite ne permettent pas d'aboutir à un consensus en faveur des travailleurs. Le projet ne débouche sur une loi concrète qu'un an plus tard.

La création des Chambres salariales : « loi alibi » ou organisation efficace des syndicats ?

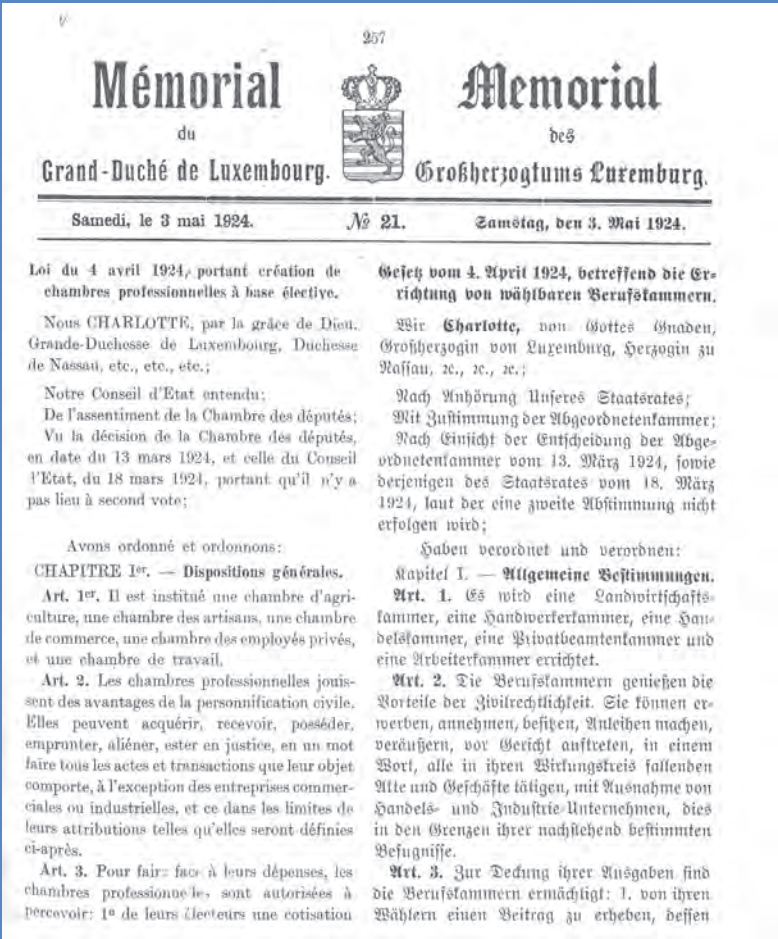
La question de la création d'une Chambre des fonctionnaires divise.

Dans son avis du 8 février 1924, le Conseil d'État critique encore quelques points du projet, se déclarant toujours hostile à une Chambre des fonctionnaires, ainsi qu'aux séances publiques. Il accepte néanmoins le montant de la cotisation. À l'inverse, le député René Blum défend une Chambre des fonctionnaires, malgré l'obtention d'avantages dans leur statut. La Section Centrale adopte aussi la proposition du Conseil d'État qui autorise le gouvernement à réunir les électeurs d'un groupe déterminé dans un seul collège électoral mais demande à ce que les Chambres professionnelles choisissent elles-mêmes si les séances doivent être publiques.

La loi institue une Chambre de travail, une Chambre des employés privés du côté des salariés, et des Chambres d'agriculture, des artisans, et de commerce du côté du patronat. Le choix du projet qui l'emporte permet ainsi de mettre en place de nouvelles structures de dialogue indirect entre les professions et les pouvoirs publics et « organisait de cette façon la participation sur le plan national des salariés à la construction d'un État moderne répondant aux exigences » de la société de l'époque.

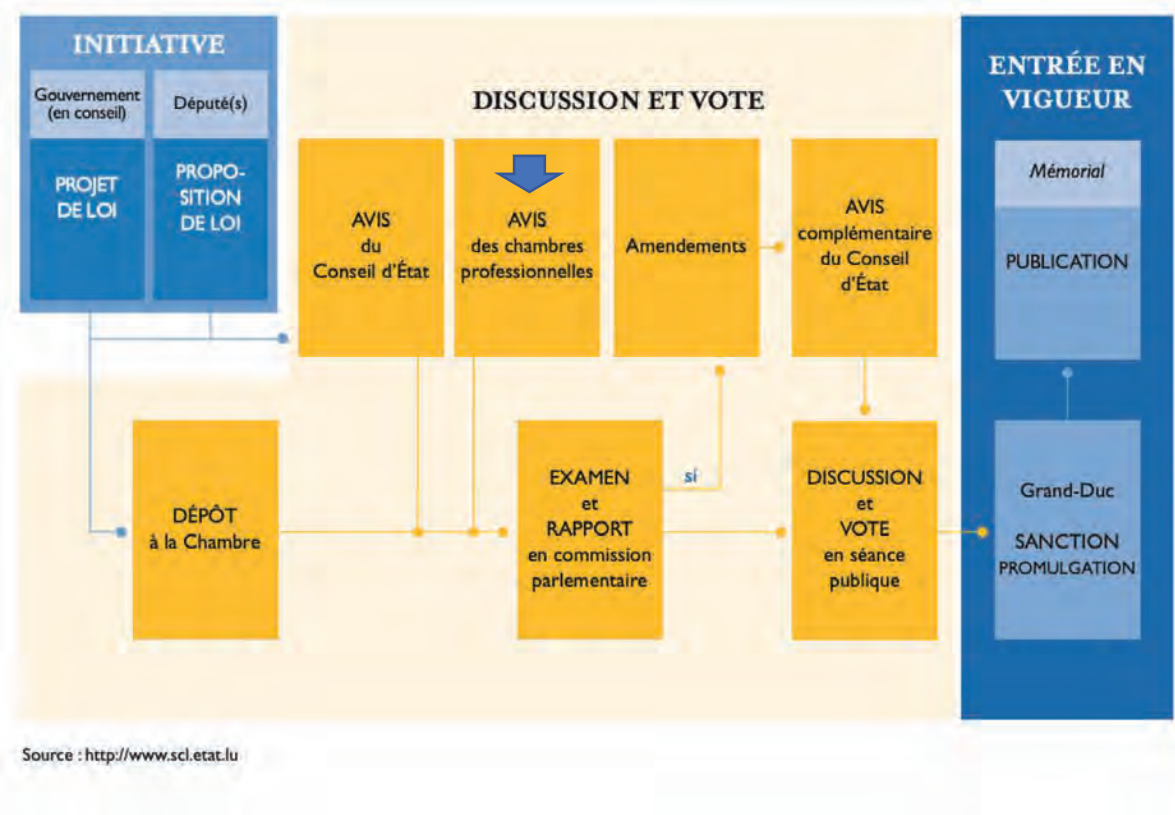
Après un court débat, le vote a lieu le 13 mars 1924 et le projet est adopté pratiquement à l'unanimité par les députés socialistes, libéraux, beaucoup de députés de la droite et ceux du parti populaire libre contre deux abstentions et une opposition venant du député Théodore Boever du parti national indépendant. La loi est dispensée du second vote constitutionnel et paraît au *Mémorial* le 3 mai 1924. La presse semble alors passive à son annonce : *Der Proletarier* la passe pratiquement sous silence, le *Luxemburger Zeitung* témoigne du peu d'enthousiasme lors du vote de la loi comme le *Luxemburger Wort*.

Loi du 4 avril 1924 parue au *Mémorial*



SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Cette loi du 4 avril 1924 organise donc la représentation des employeurs, mais aussi des travailleurs au niveau de catégories socioprofessionnelles. Elle indique, en outre, que les Chambres professionnelles sont associées organiquement au processus législatif.



Cette incorporation officielle et légale permet de penser l'institutionnalisation du dialogue social au sein même de l'État luxembourgeois

Les témoignages des syndicalistes de la période postérieure à 1924 révèlent deux états d'esprit nuancés sur cet encadrement du dialogue social : celui qui considère que la concertation (c'est-à-dire les négociations entre partenaires sociaux et pouvoirs publics), si elle aboutit, amène nécessairement le progrès social servi par les institutions, et celui qui invite à penser le mouvement social comme indispensable, y compris dans la concertation, pour aboutir à une quelconque avancée sociale. La mémoire de ces événements semble néanmoins souvent estomper les conflits et combats sociaux. Pour Fons Hildgen, ancien président de la FNCTTL, « dans le cadre de la législation sociale et des instruments de concertation qui se mettaient peu à peu en place au cours des années 20 et 30, les Chambres professionnelles devaient permettre aux groupes socio-économiques de participer à la vie sociale et économique du pays, par le contrôle qu'elles devaient exercer sur l'application de la législation sociale, elles se trouvaient dans une situation privilégiée pour maintenir la paix sociale tout en assurant le progrès ». Mais l'étude chronologique des activités des Chambres dresse un tableau moins lisse et plus conflictuel des avancées sociales.

La concentration des Chambres face au dualisme de l'organisation professionnelle luxembourgeoise

La concentration des Chambres professionnelles devient l'un des principes de base. Face aux projets alternatifs, la Chambre des Députés et le Conseil d'État préfèrent un nombre restreint de Chambres professionnelles. Donné en lecture lors des séances du 25 et 26 janvier 1922, l'avis du Conseil d'État réclame l'adaptation du nombre de Chambres aux grands groupements économiques, contre un éparpillement des forces et des ressources : il faut regrouper les intérêts semblables présents dans les différents secteurs de l'activité luxembourgeoise. La Chambre des Députés se trouve ainsi face à l'avis d'un organisme qui est représentatif de tout un secteur économique, et doit ainsi, le prendre en compte.

En 1924, la création d'une seule Chambre salariale échoue alors.

Les viticulteurs intègrent la Chambre d'agriculture, tandis que les détaillants font partie de la Chambre de commerce. Les soutiens au secteur primaire n'ont pas réussi à imposer une Chambre de la viticulture ni une position particulière pour la branche horticole ou pour les éleveurs de lapins. Les députés de la droite, tels Konher et Meyers sont divisés sur la création d'une Chambre d'agriculture. Konher rejoint le socialiste Welter et s'y oppose, tout comme d'autres députés tels Hoffmann qui souhaite uniquement une Chambre professionnelle pour la grande industrie et une autre pour les classes moyennes censée assurée également la défense des intérêts des ouvriers. La presse relaie devant l'opinion publique les débats de l'établissement des Chambres professionnelles. Pour le secteur primaire, les avis sont donc très partagés, du fait du poids de l'agriculture et des agriculteurs dans un pays encore largement rural.

Les cheminots, comme déjà vu, sont représentés au sein de la Chambre des employés privés qui est alors créée en 1924. La Section Centrale, qui les avait divisés en deux groupes les avait répartis entre la Chambre de travail et la Chambre des employés privés. Finalement, l'amendement hostile des députés de la droite les regroupe uniquement dans la Chambre des employés privés.

Il faut remarquer qu'à l'origine, seule une Chambre de travail avait déjà été envisagée dès 1920 pour les salariés. Le Conseil d'État refuse aussi aux fonctionnaires une Chambre propre au motif qu'ils ont déjà réussi à obtenir des avantages sociaux très supérieurs aux autres salariés et qu'ils disposent ainsi de dispositions législatives stabilisant leur rémunération. Seules cinq Chambres professionnelles sont finalement retenues : la Chambre de travail, la Chambre des employés privés, la Chambre des artisans, la Chambre de commerce et la Chambre d'agriculture. Mais ces principes de concentration et de démocratie sociale sont atténués par l'institution de collèges électoraux professionnels catégoriels à l'intérieur de chaque Chambre : les personnes y sont représentées en fonction de leur statut et non pas au sens corporatif, en fonction de leur coopération à une même production, différant ainsi des modèles étrangers. Malgré le principe de l'égalité devant la loi, la loi est elle-même divisée entre loi générale et loi spéciale : la loi reconnaît certaines missions spéciales aux différentes Chambres. Cette question du choix des Chambres fait aussi débat. Le parti libéral intervient pour qu'on évite une trop forte spécialisation des Chambres susceptible, à ses yeux, de faire perdre de vue l'intérêt général par ses affrontements, au seul profit des intérêts professionnels particuliers. Il craint la perte de vue de l'intérêt général au prix d'une trop forte spécialisation des intérêts professionnels particuliers.

La loi du 4 avril 1924 précitée distingue les organisations syndicales, associations spontanées, des Chambres professionnelles, associations cadrées et imposées par la loi, tandis qu'à la même époque, le droit de s'associer est encore corseté (du fait de l'article 310 du *Code pénal*). La liberté d'adhésion à un syndicat, association de défense des travailleurs en vue de l'amélioration des conditions de vie et de travail, est inscrite dans l'article 28 de la nouvelle Constitution luxembourgeoise actuelle, et, précédemment, dans l'article 11 : l'affiliation à un syndicat est libre. Pierre Dupong refuse l'adhésion obligatoire au syndicat, tandis que l'adhésion des électeurs aux Chambres salariales est, de fait, obligatoire avec la loi de 1924. Tous les membres d'une catégorie socioprofessionnelle sont obligatoirement affiliés à une Chambre professionnelle. La crainte à gauche de voir les syndicats s'affaiblir face aux Chambres se voit opposer l'argument que les Chambres salariales nouvellement créées obligent les syndicats à mieux s'organiser pour y être élus. Le journal des syndicats libres, *Der Proletarier*, trouve la Chambre de travail déjà dépassée par l'organisation des industries et syndicats. Ces Chambres salariales poursuivent donc le processus d'institutionnalisation, à marche forcée cette fois-ci, des syndicats qui doivent poursuivre impérativement leur mue en « syndicats de masse ». Avant 1921, le syndicalisme de masse est institué par le bas tandis qu'après la loi de 1924, il est en partie exigé et cadré par le pouvoir en place au moyen des Chambres salariales.

Les Chambres salariales dans « les rouages de l'État »

Dès 1920, le socialiste Michel Welter souligne, dans ses discours, que « le prolétariat s'est mis en marche » et qu'« il ne s'arrêtera que s'il est reconnu comme élément constitutif de la société industrielle et que si on lui accorde par conséquent un rôle décisif dans les rouages de l'État moderne ».

Les Chambres professionnelles salariales constituent ainsi un des piliers du modèle social luxembourgeois, en quête permanente de légitimité vis-à-vis des autres institutions à cette époque. Considérées parfois comme des acteurs indirects et occasionnels, les Chambres professionnelles sont pourtant au cœur des négociations, dans la mesure où de nombreux syndicalistes, font également partie de la direction des Chambres salariales.

En effet, ces Chambre de travail et des employés privés deviennent des instruments importants du dialogue social car l'obligation pour les autres institutions de demander l'avis de ces Chambres scelle leur intégration dans la pratique au processus législatif. Mais, cette entrée des Chambres dans le fonctionnement des grandes instances étatiques n'est pas sans rencontrer quelques résistances. Le député Prüm du Parti national indépendant craint par exemple, lors d'un débat parlementaire, que le pouvoir des Chambres salariales ne place la Chambre des Députés en situation de dépendance vis-à-vis des avis sur les lois.

FONCTIONS ET FONCTIONNEMENT DES DEUX CHAMBRES

La composition de la Chambre de travail et de la Chambre des employés privés

La séparation des statuts d'employés et d'ouvriers s'applique à ces institutions, notamment au Luxembourg, où la distinction faite entre les « cols blancs » et les « cols bleus » n'est pas une fatalité, mais une volonté politique et sociale de non-combinaison de ces deux corps sociaux dans le rapport de force en présence à l'époque. Toujours est-il que deux Chambres distinctes sont finalement créées, sans qu'il ait été aisé de placer les différentes professions dans l'une ou dans l'autre en évitant toute contestation ou ambiguïté. L'objectif est alors d'assurer l'égalité devant la loi des représentants des diverses branches de l'activité du pays.

En effet, si le compartimentage inter-groupe des groupes socio-professionnels a été effectué pour les différentes Chambres entre commerçants, industriels, artisans, agriculteurs et viticulteurs, ouvriers, employés privés ainsi que fonctionnaires et employés publics, un découpage intra-groupe est mis en place par la loi du 4 avril 1924 au sein de chaque Chambre avec par exemple, le groupe I, longtemps majoritaire, des ouvriers de la grande industrie et des employés de la sidérurgie puis appartenant aux entreprises industrielles et artisanales. Le deuxième groupe de la petite industrie pour les ouvriers et des autres industries pour les employés a été modifié au fil du temps. Ainsi, au cœur d'un même statut (privé, public, salarié), des intérêts plus spécifiques sont recherchés parmi les différentes branches économiques.

Les agents des chemins de fer posent problème car, par définition, ils n'avaient pas, au départ, la qualité assurée d'employé privé. De plus, comme les chemins de fer appartenaient au secteur privé à leur création, les cheminots n'ont été assimilés ni aux fonctionnaires de l'État ni aux ouvriers, car ils ont conquis leurs droits sociaux de manière indépendante, ce qui les distingue des autres travailleurs. Chevronnés au combat syndical, les cheminots apportent alors à la Chambre des employés privés à laquelle ils se rattachent, une expérience supplémentaire de lutte pour leurs intérêts. Certains cheminots sont même placés à la direction de cette Chambre comme Michel Hack, président de la Fédération Nationale des Cheminots Luxembourgeois et président de la Chambre des employés privés, ainsi que Léon Stoffel, membre du Syndicat professionnel des Cheminots Luxembourgeois désigné comme assesseur de cette même Chambre. Les représentants des organisations professionnelles des cheminots, que ce soit le « Landesverband », le Syprolux ou la liste neutre avec un siège pour les sessions de 1929 et de 1964, sont toujours membres du bureau de la Chambre des employés privés. Par ailleurs, l'article 39 de la loi pour la Chambre des employés privés assurent six sièges à des employés membres de la grande et moyenne industrie, huit sièges à des agents du chemin de fer, deux sièges à des employés de la petite industrie, trois à des employés appartenant au commerce et un à un employé appartenant à l'agriculture ou à la sylviculture.

Le syndicat majoritaire des employés privés, la FEP, soutient la création de cette Chambre.

Cinquante ans plus tard, le secrétaire général de la Chambre des employés privés rappelle que cette dernière participe, dès l'origine, au processus législatif en rendant des avis dans l'intérêt des employés privés, par exemple dans la réglementation des conditions de travail. De plus, elle prend en charge les intérêts économiques, sociaux et culturels de tous les employés privés et « collabore avec tous les organes de l'État par l'observation courante de tous les phénomènes de la vie publique – économie, marché du travail, conditions de travail, législation fiscale, protection du travail et droit des logements – en ce qui concerne leur répercussion sur le monde des travailleurs, ainsi que la communication au gouvernement des constatations faites par elle. En deuxième lieu le soutien des intérêts individuels de tous les ressortissants de la Chambre par des informations courantes et des consultations données aux intéressés ».

Soutien à la Chambre des
employés privés durant
l'inauguration de la section
de la FEP de Wiltz

Fédération des Employés Privés
du Grand-duché de Luxembourg.
Section Wiltz



Bericht über die Gründungsversamm-
lung der Privatbeamten von Wiltz, abge-
halten am Donnerstag den 23 März 1924 im
Saale Glesener-Hofmann.

Eröffnung um 2 Uhr nachmittags, anwesend ca 35
Personnen.

Herr Wilmes eröffnete die Versammlung und hieß
die Anwesenden herzlich willkommen. Hierauf
stellte er der Versammlung Herrn Karmier,
Generalsekretär des Verbandes vor, der ebenso zur
Gründung der Section nach Wiltz gekommen war,
und erteilte Herrn Karmier das Wort.

Bei seiner Ansprache an die Versammelten hieß
Herr Karmier ebenfalls alle herzlich willkommen,
worauf er zur Erläuterung der Statuten überging.

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Die einzelnen Paragraphen wurden eingehend durchgesprochen, und sollen demnach einige derselben einer Abänderung unterzogen werden. In kürzgefasster Form gab Redner dann Aufschluss über Zweck und Ziel des Verbandes und wies besonders darauf hin, dass nur durch festen Zusammenschluss die Interessen der Privatbeamten gewahrt und geschützt werden können. So wäre beispielsweise nur durch enger Zusammenarbeit und einheitliches Vorgehen nachstehende wichtige Forderungen in Bälde zu verwirklichen:

1. Pensionskassen,
2. Krankenkasse,
3. Berufskammer,
4. Feuerfrage,
5. Zivilpersonen.

Herr Vamier teilte ferner mit, dass bereits diesen Jahr ein internationaler Beamtenkongress dieserhalb in einem noch zu bestimmenden Ort abgehalten wird. Nachdem Redner ausführlich über die verschiedenen Punkte berichtet hatte, stellte er den Anwesenden

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Si cinquante ans plus tard, la délimitation et la distinction des rôles sont claires, elles le sont moins en 1924.

Pour résumer, elle aide à réaliser l'« État de Droit social » sans violation de la Constitution puisqu'elle « n'empiète ni formellement ni matériellement par leur activité sur le champ d'activités des syndicats ».

D'après les articles 4 à 7 de la loi du 4 avril 1924, ces Chambres sont composées de membres effectifs et de membres suppléants élus parmi tout travailleur, homme et femme, âgés de 25 ans révolus par tous les Luxembourgeois d'au moins 21 ans, pour un mandat de quatre ans. Les électeurs, de plus, ne doivent pas avoir de problèmes judiciaires et l'article 18 punit d'une amende tous ceux qui auraient usurpé leur droit de vote ou auraient influencé et truqué les élections. Les représentants au sein des Chambres sont rééligibles. D'après l'article 8, le non-cumul des mandats est obligatoire entre le représentant d'une Chambre professionnelle et un député, ou encore, un conseiller d'État. La loi garantit la participation des élus aux travaux des Chambres et protège ces derniers des pressions venant du patronat. Mais, cette protection est limitée. En effet, d'un autre côté, « lorsque le patron est d'avis que le temps consacré à l'accomplissement des devoirs est excessif, il peut être décidé par justice que la rémunération des intéressés soit diminuée ou, le cas échéant, que le contrat de travail soit résilié », d'après l'article 18. Toutes les Chambres sont égales devant la loi mais avec des missions spécifiques, la répartition des sièges variant en fonction des ressortissants de chacune.

Les Chambres salariales deviennent autonomes financièrement.

Le financement de Chambres salariales autonomes

Le type de financement par cotisation permet une autonomie maximale des Chambres salariales, plus étendue que pour n'importe quel autre établissement public : ces Chambres peuvent percevoir des cotisations et les affecter au service de leurs électeurs puis ressortissants. Elles fonctionnent sur le mode de l'autogestion. Le gouvernement (avec le soutien de libéraux comme Gaston Diderich) a concédé lui-même cette autonomie aux Chambres salariales, ce qui n'a pas manqué de provoquer débat. D'autres députés libéraux unis aux socialistes autour de Michel Welter craignaient une concurrence déloyale vis-à-vis des syndicats. Ils ont alors réclamé, sans succès, pour la loi de 1924, un financement étatique des Chambres salariales, afin de permettre la libre adhésion à ces dernières. Les Chambres salariales seraient ainsi modelées comme des administrations de service public, défendant l'intérêt général. L'alternative de l'adhésion obligatoire aux Chambres et aux syndicats est aussi rejetée, lors de ces débats parlementaires, pour la raison du coût d'une double adhésion obligatoire pour le travailleur. Le monde de l'agriculture s'oppose même au principe de la cotisation.

Finalement, l'article 3 de la loi du 4 avril 1924 précise que la base de perception de la cotisation sera « établie par chaque Chambre professionnelle » et qu'elle « ne pourra dépasser 5 % de la contribution principale de l'État correspondante au revenu professionnel », « ni être inférieure à un franc », avec un seuil de 100 000 francs à ne pas dépasser pour chaque Chambre. La cotisation annuelle démarre à 4 francs pour la Chambre de travail en 1926 pour atteindre 30 francs en 1959. Elle est moins élevée que pour la Chambre des employés privés dont les électeurs sont généralement mieux rémunérés. Pourtant, la Chambre de travail, du fait du grand nombre d'ouvriers ressortissants, dispose d'un budget plus important à cette période que celui de la Chambre des employés privés. Dans un premier temps, les secrétaires des Chambres salariales doivent s'assurer du bon paiement des cotisations en fonction des listes des élections sociales. Ensuite, ils réclament des employeurs qu'ils les prélèvent directement sur les salaires des travailleurs. Enfin, la Caisse nationale de l'assurance pension (CNAP) permet de prélever plus facilement ces cotisations. Pourtant, l'autonomie de ces Chambres n'est pas absolue car elles sont placées sous la tutelle du Ministre du Travail et de l'Emploi et le gouvernement doit approuver la nomination du secrétaire général de la Chambre, même si le contrôle public reste limité aux élections et à l'approbation de la teneur du règlement intérieur. De plus, leurs gestionnaires sont choisis parmi les membres de la profession librement élus : l'autonomie des Chambres salariales s'oppose à l'administration étatique. Reste la dissolution pour motif grave (article 28 de la loi) ou l'intervention possible du gouvernement en toute circonstance. Mais les Chambres salariales ne sont pas les seules à être surveillées par les autres instances de pouvoir. Par exemple, le Conseil d'État, autre organe consultatif mais avec possibilité de blocage de la loi, est composé de 21 conseillers formellement nommés et révocables par le Grand-Duc. Par ailleurs, les syndicats sont indirectement reconnus et finalement financés dans leurs combats sociaux parallèles par les Chambres salariales, tandis que le syndicalisme obligatoire est interdit. En effet, les Chambres permettent de défendre, à leur corps défendant, ceux qui n'adhèrent à aucun syndicat : même les non-syndiqués cotisent donc et sont représentés par les Chambres salariales.

Pour résumer, les députés, ainsi que le gouvernement optent donc pour une cotisation prélevée sur les salaires, tel un impôt rendant ces Chambres professionnelles autonomes financièrement, indépendantes de l'État et soustraites à toute influence politique. Les Chambres adoptent un statut semi-public ou parastatal, afin de lutter pour le progrès social en toute indépendance, mais demeurent des établissements publics de l'État. Les Chambres professionnelles obtiennent également la « personification civile » ou personnalité civique (article 2 de la loi de 1924) sur le modèle des législations française et bavaroise : l'obtention pour ces Chambres de la personification civile, qui fait consensus auprès des députés luxembourgeois, est valable pour tout groupement pourvu d'une possibilité d'expression collective pour la défense d'intérêts licites, dignes par suite d'être juridiquement reconnus et protégés. Elle peut donc acquérir, recevoir, prendre l'initiative d'un procès, posséder et emprunter, ce qui lui permet de créer et subventionner des institutions parallèles au combat qu'elle mène. La loi du 4 avril 1924 inscrit définitivement les Chambres professionnelles dans la notion de « décentralisation fonctionnelle ou technique », qui, dans le droit français, se rapproche davantage de la situation des Chambres professionnelles. Ces Chambres professionnelles sont des services publics autonomes détachés de l'administration centrale. Cette autonomie liée à la décentralisation d'une partie des compétences économiques et sociales, impacte donc les ressources financières et l'allocation des dépenses pour la fabrique d'un État social.

Les électeurs luxembourgeois, dans la loi du 4 avril 1924 sont appelés à payer cette cotisation, mais l'article unique de la loi du 3 juin 1926 modifiant l'alinéa 1^{er} de l'article 3 de la loi du 4 avril 1924 remplace le terme d'« électeurs » par celui de « ressortissants », ce qui « brise le lien établi par la loi entre le droit de vote politique et l'obligation de verser une cotisation ». À partir de ce moment et d'un commun accord entre la Chambre de travail et la Chambre des employés privés, la cotisation est obligatoire pour toute personne relevant d'une Chambre professionnelle, c'est-à-dire pour tous les travailleurs « ressortissants », tandis que le droit de vote aux élections sociales n'est accordé qu'aux travailleurs détenteurs de la nationalité luxembourgeoise. Autrement dit, à l'inverse des conseils d'usine, les travailleurs étrangers paient la cotisation pour les Chambres salariales sans avoir le droit de vote. La conséquence directe est l'augmentation des ressources pour les Chambres professionnelles, en particulier salariales, du fait de la présence importante d'étrangers sur le marché du travail luxembourgeois. De plus, l'article unique de la loi du 3 juin 1926 précise que « les Chambres professionnelles sont autorisées à percevoir de leurs ressortissants une cotisation dont la base de la perception est établie par chaque Chambre ». Ainsi les Chambres professionnelles sont-elles libres d'augmenter cette cotisation en fonction de leurs besoins. Cette loi du 3 juin 1926 apporte aux Chambres professionnelles davantage de poids : elles peuvent désormais équilibrer leur budget sans prescriptions légales.

LES DEVOIRS DES CHAMBRES SALARIALES

Un organe consultatif

En théorie, la fonction la moins remise en cause dans l'histoire des Chambres professionnelles est celle qui les autorise à donner leur avis sur les projets de loi. Mais, dans la pratique, c'est un droit qu'elles se sont gagné.

D'après l'article 38, les Chambres professionnelles à base élective veillent à l'observation de la législation et des règlements applicables aux ouvriers et employés, à la surveillance et au contrôle de l'exécution des contrats de travail individuels et des conventions collectives. Elles doivent présenter leurs avis avant le vote définitif par la Chambre des Députés des lois intéressant les ouvriers et les employés en matière de droit du travail, de Sécurité sociale, de fiscalité, d'environnement, de formation professionnelle initiale et continue, d'éducation, et présentent ses observations à la Chambre des Députés sur l'emploi des crédits du budget de l'État relatifs aux employés et ouvriers et à leurs professions respectives. De plus, elles peuvent donner des avis sur les nouvelles allocations de l'État pour le budget de l'année suivante. Ainsi, pour toutes les lois et tous les arrêtés grand-ducaux ou ministériels concernant les questions ouvrières par exemple, l'avis de la Chambre de travail doit être demandé.

Avec la création des Chambres salariales, il s'agit d'empêcher que la Chambre des Députés ne se transforme en Chambre de représentants d'intérêts spécifiquement professionnels. Les Chambres professionnelles deviennent ainsi des organes de réflexion officiels, associées au processus législatif dont les avis relatifs aux projets de loi sont publiés dans les Documents parlementaires.

Mais cette fonction consultative (c'est-à-dire la fabrique d'avis que les pouvoirs publics réclament aux partenaires sociaux dont les Chambres professionnelles font partie) est exclusivement inscrite dans la loi du 4 avril 1924 et non dans la Constitution, ce que les autres institutions ont perçu comme une possibilité de reléguer si nécessaire les Chambres salariales au second plan. Or, le travail des Chambres salariales a consisté justement à gagner leur place dans le processus législatif et à ancrer des conventions constitutionnelles même non inscrites dans la constitution : il « convient » pour les autres institutions de demander et d'analyser les avis des Chambres professionnelles, ou, autrement dit, les règles informelles d'analyse des avis sont convenues entre les acteurs politiques et sociaux. La non-inscription des Chambres professionnelles dans la Constitution luxembourgeoise a donc été remplacée par les conventions d'usage des Chambres sur la scène politique luxembourgeoise. En outre, la consultation des Chambres professionnelles demeure obligatoire pour que les règlements grand-ducaux et les arrêtés ministériels soient légaux. La question des délais accordés par la Chambre des Députés ou les représentants du pouvoir exécutif pour que les Chambres salariales puissent rédiger leur avis, s'avère cruciale et est régulièrement débattue.

Un droit d'initiative

En outre, suivant l'avis du « Sonderausschuss » et de l'amendement Welter, les Chambres salariales ont le droit de faire des propositions de loi et de règlements au gouvernement, que ce dernier doit examiner et peut soumettre à la Chambre des Députés. Il s'agit, quoiqu'il demeure embryonnaire, d'un droit normalement exclusivement réservé à la Chambre des Députés et aux institutions exécutives. Si les Chambres de travail et des employés privés ont l'initiative de la loi pour le monde ouvrier et des employés privés, les lois restent votées par les députés. Si d'autres lois interfèrent avec les questions ouvrières ou des employés, les Chambres peuvent réclamer un droit d'amendement.

Mais le pouvoir réglementaire demeure réservé au Grand-Duc par la Constitution et, donner plus de pouvoir aux Chambres professionnelles a été perçu, à l'époque, comme la mise en place d'un système corporatiste.

Les Chambres de travail et des employés privés tentent de s'imposer dans les pratiques législatives au Luxembourg. La Chambre des employés privés finit par obtenir la confirmation du Premier ministre de l'époque qui lui reconnaît la possibilité de donner son avis, même si elle n'y est pas invitée. Le bras de fer avec le gouvernement et la Chambre des Députés révèle ainsi la volonté des Chambres salariales de s'imposer, influencer et peser, voire même de dépasser leur périmètre d'action pour légitimer leur travail. Outre une potentielle intervention élargie, les Chambres peuvent aussi formuler des réclamations et solliciter des informations auprès des autres institutions étatiques. Ceci est d'ailleurs critiqué dès 1924 sur l'implication de la Chambre des employés privés dans la formation professionnelle au Luxembourg.

Droit d'initiative, résolutions et avis sont les productions des Chambres salariales en matière de participation au processus législatif.

Elles peuvent enfin émettre des résolutions, entre l'avis et le droit d'initiative, preuves de la surveillance étroite effectuée par les Chambres sur les conditions de travail au Luxembourg. Les premières résolutions de la Chambre de travail concernent l'application réelle, jusque-là toute relative, de la journée de huit heures, faisant suite à suite à l'arrêté grand-ducal du 14 décembre 1918 introduisant la journée de 8 heures pour les entreprises industrielles. Recevant des lettres de plaintes de la part des ouvriers, la Chambre de travail regrette les « nombreuses tentatives de sabotage par les entrepreneurs ». En conséquence, la Chambre réclame une réaction du gouvernement qui doit veiller à la stricte application de la loi. Elle profite alors de la première résolution pour annoncer la préparation d'un projet de loi, afin de ratifier l'accord de Washington sur la semaine de 48 heures. On note le travail pionnier et vindicatif des Chambres salariales en matière de réduction du temps de travail. En communication avec le B.I.T., la Chambre de travail lui réclame la documentation et les conventions pour mieux défendre les principes sociaux réclamés. Elle tente également d'officialiser des représailles si la loi n'est pas toujours appliquée correctement. Elle considère que « violer ou tenter de violer l'une des dispositions de [ces lois sociales] et de ces règlements d'application émis par le gouvernement sont punis d'une amende de 51 à 3 000 francs ».

Les Chambres salariales tentent également de faire pression auprès du gouvernement et de la Chambre des Députés pour ratifier les conventions internationales comme c'est le cas en 1925 : la Chambre de travail liste les conventions à ratifier comme celle relative à la durée de travail de huit heures par jour et 48 h par semaine, ou celle contre le travail de nuit des femmes.

Sur le sujet, un accord international avait déjà été signé à Berne, le 26 septembre 1906 mais la Première Guerre mondiale a réintroduit le travail de nuit des femmes dans les grandes entreprises. Autres conventions à ratifier selon les Chambres, celle sur l'âge minimum d'admission des enfants aux travaux commerciaux, en conformité avec les lois luxembourgeoises du 6 décembre 1876 et du 23 août 1877 avec la scolarité obligatoire de 7 ans et une protection des enfants pendant les vacances scolaires, pour les enfants de 12 et 13 ans.

D'autres conventions sont demandées comme l'accord sur le repos hebdomadaire dans les établissements commerciaux, ou celle concernant l'emploi des femmes après l'accouchement ou le travail commercial de nuit des jeunes. Les premières prestations de maternité, inspirées par l'O.I.T., sont ratifiées grâce aux Chambres salariales : l'emploi des femmes avant et après l'accouchement, la protection physique même dans les entreprises agricoles. La Chambre réclame une inspection et une supervision du travail des femmes en nommant une assistante, ce que les Chambres autrichiennes ont réussi à obtenir. La Chambre des employés privés réclame également un Inspecteur-médecin pour l'Inspection hygiénique et médical du travail.

De plus, les Chambres salariales deviennent des interlocuteurs sociaux de premier ordre en matière de représentativité et de caisse de résonance. Elles peuvent faire force de proposition. Le gouvernement, par exemple, demande à la Chambre de travail de soumettre des propositions pour l'ajout d'un représentant mineur au Conseil supérieur des mines. Sans surprise, Léon Weirich, président de la Chambre de travail, soutenu par l'Organisation des mineurs et des métallurgistes et l'Union chrétienne du travail, est choisi.

En outre, les relations entre les Chambres salariales et le gouvernement sont plurielles et ne se résument pas au potentiel usage du droit d'initiative par les Chambres salariales. En effet, à maintes reprises, des échanges d'informations ou des demandes d'intervention de part et d'autre invitent les acteurs politiques et sociaux à se côtoyer et à travailler ensemble. Par exemple, le gouvernement demande au début de l'année 1926 à la Chambre de travail de publier son avis sur la deuxième répartition de l'indemnité de vie chère votée pour les ouvriers en 1919. Avant de se prononcer, la Chambre salariale réclame au gouvernement, en retour, les informations qu'elle n'avait pu obtenir auparavant. Enfin, ce dernier invite régulièrement les membres des Chambres salariales à participer à des conférences sur le travail comme celle d'un ingénieur berlinois, le 12 janvier 1926.

Des organes de conciliation

Les Chambres salariales doivent contribuer au maintien de la paix sociale, c'est-à-dire concilier ou arbitrer les conflits du travail. Elles sont souvent les premières instances informées des difficultés rencontrées par les travailleurs, par le biais des syndicats ou des comités d'entreprise. Lors de la réunion du 5 janvier 1926, la Chambre de travail apprend par l'intermédiaire du syndicat « Berg und Metallindustriarbeiter » que la main-d'œuvre de la mine Hadir-Langengrund a été contrainte de cesser le travail pendant plusieurs jours du fait de l'inondation des tunnels : la Chambre de travail doit alors intercéder en faveur de ces ouvriers pour qu'ils puissent recevoir en compensation une indemnité pour chômage technique en compensation. Il en va de même pour les tanneries Ideal de Wiltz, et Chaudolux Grevenmacher qui ont mis au chômage de nombreux travailleurs à cause des inondations. Seuls les travailleurs étrangers, moins chers, continuent de travailler pour les tanneries. Cela ne manque pas de révolter les autorités des Chambres salariales confrontées à un exemple de concurrence déloyale des travailleurs entre eux dont profitent les employeurs, avec pour conséquence, le nivellement par le bas des avantages sociaux. Le gouvernement réclame alors une autorisation spéciale à l'embauche des travailleurs le 21 août 1926. En réponse, le comité des Chambres salariales demande un rendez-vous avec le Ministre du Travail, ministre de tutelle, pour verser des indemnités aux travailleurs luxembourgeois.

De son côté, le Ministre du Travail soumet les conventions, propositions et recommandations du B.I.T. à la Chambre de travail pour commentaires. Souvent, les Chambres salariales utilisent leur influence à bon escient et réussissent à convaincre le gouvernement qui, par exemple à l'été 1928, fait ratifier et respecter les conventions du B.I.T..

Enfin, les Chambres salariales peuvent prendre part, en finançant des frais d'avocats, à des procès entre travailleurs et employeurs sur les questions de principe, afin de saisir la justice et créer ainsi une jurisprudence pour les cas comparables à venir.

Renseigner et soutenir les « électeurs », puis les « ressortissants »

Les Chambres salariales doivent conseiller et renseigner les travailleurs sur leurs droits et l'interprétation des lois les concernant, notamment au niveau de leur contrat de travail, la fiscalité, les assurances pension, maladie, accident ou les allocations de chômage. Les Chambres génèrent ainsi une documentation de référence à l'origine du droit du travail luxembourgeois.

Elles réclament la réforme des bourses du travail réorganisées en 1905 et souhaitent une loi concernant l'assurance contre le chômage, contre le mythe du « mauvais chômeur » et pointent la question du « chômage forcé ». De plus, elles travaillent à l'établissement de statistiques pour désengorger les bureaux de bienfaisance et les assurances sociales. Elles font ainsi acte d'organisation, de rationalisation dans l'élaboration et la consolidation d'un État social luxembourgeois embryonnaire et encore soumis au modèle de la charité : or, pour les acteurs des Chambres salariales, les prestations sociales ne doivent pas ressembler à une aumône ou provenir de la charité publique.

La mission de surveillance de l'enseignement professionnel et de la formation ouvrière

Une mission de surveillance de l'enseignement professionnel par les Chambres professionnelles est également prévue par l'article 38 de la loi du 4 avril 1924. D'ailleurs, aussitôt la mise en activité des Chambres salariales effectuée, le gouvernement réclame une commission sur les projets de loi sur l'apprentissage à laquelle B.Barbel est nommé.

En effet, l'apprentissage en Europe a une histoire sur le long terme, depuis l'Antiquité, avec un essor au Moyen Âge. Les « ars » et métiers, ainsi que les guildes germaniques, reflètent une intégration sociale stricte du monde de l'apprentissage à des règles de conduite codifiées. Un âge d'or s'ensuit au XVIII^{ème} siècle. Jean-Jacques Rousseau, dans son *Émile ou de l'éducation*, théorise la vision des Lumières de « l'apprentissage à la vie ». Dans la réalité, cet apprentissage concerne la transmission d'une profession au sein d'une même famille avec l'entrée des enfants dans le monde du travail, selon un héritage familial dans la pratique, la répétition du bon geste et des bons procédés. Steven L. Kaplan en retrace les spécificités dans son dernier ouvrage.

L'apprentissage est avant tout l'histoire de familles issues principalement du peuple. Entrés dans le monde du travail souvent très jeunes, les enfants s'y adaptent, apprennent, luttent. L'apprentissage symbolise ainsi la tension entre liberté et régulation, le courant économique libéral s'opposant aux structures qui l'entourent et qui réglementent le comportement du compagnon vis-à-vis de son maître et de la production. Au Luxembourg, le développement de l'industrie bouleverse les pratiques anciennes. Auparavant, la maison mère, voire familiale, formait ses employés dans les domaines spécifiques. L'entreprise artisanale se transmettait de génération en génération. L'enfant baignait dans le métier hérité familialement. Or, la concentration de l'industrie regroupe une main-d'œuvre souvent non formée « rapidement devenue des objets d'exploitation par le capitalisme ». Au Luxembourg, une élite paternaliste s'en était déjà préoccupée. Le député libéral et cofondateur de l'usine Brasseur à Esch, Alexis Brasseur, l'exprimait en ces termes, dans l'étude datée de 1890 qu'il consacrait au travail des ouvriers, des femmes et des enfants : la question ouvrière ne pouvait être résolue que par l'éducation et non par la hausse des salaires. Des questions idéologiques rentrent en ligne de compte et concernent le monopole de l'éducation tiraillée entre l'Église, l'État et les différentes institutions qui veulent la contrôler.

Ainsi, l'une des missions centrales de la Chambre de travail, précisée par la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage et parfois disputée entre les Chambres professionnelles et le Ministère de l'Éducation nationale, consiste non seulement à surveiller l'enseignement professionnel des employés et ouvriers, mais aussi à faire des propositions. Les Chambres participent donc activement à l'organisation de l'apprentissage artisanal, industriel, horticole et hôtelier, ainsi qu'aux cours de perfectionnement professionnel. Former les plus humbles apparaît rapidement être une priorité pour les Chambres salariales : lors de sa première séance, la Chambre de travail insiste sur le fait qu'elle doit consacrer toute son attention à « l'éducation ouvrière ». En ce qui concerne la formation professionnelle, la Chambre de travail se rapproche de l'école des métiers. Les formations sont genrées pour les écoles d'entretien ménager et de couture.

Les apprentis sont au cœur des préoccupations des Chambres salariales, comme durant la réunion du 5 février 1926 où la réforme de la loi sur l'apprentissage est demandée du fait de l'insuffisance de la formation des apprentis dans des branches surchargées pour les grandes entreprises, tandis que certaines branches sont délaissées par les apprentis. Les Chambres salariales réclament la possibilité pour les apprentis de fréquenter les écoles sans réduction de salaire et demandent que la formation à l'apprentissage soit rendue obligatoire jusqu'à la troisième année, avec des examens institués par le gouvernement. La Chambre de travail accepte certains articles du projet de loi et apporte ses recommandations pour d'autres : les Chambres professionnelles doivent déterminer le nombre d'apprentis employés par un entrepreneur individuel. Mais la Chambre des Députés refuse aux Chambres professionnelles le droit de mettre en œuvre et de contrôler la loi.

Outre la formation professionnelle, la formation ouvrière est aussi l'ancêtre de la formation syndicale. Lily Becker et Albert Kaiser fondent, en 1927, la coopérative « Gemuso » et la « Genossenschaft für Arbeiterbildung und Sozialpolitik ». Parallèlement, la Chambre de travail veut agrandir les bibliothèques ouvrières pour organiser des cours sur les droits et la protection des travailleurs.

Les relations entre les différentes Chambres professionnelles

Les relations entre les Chambres professionnelles sont complexes. Il faut distinguer les relations internes entre Chambres salariales et les relations externes entre Chambres patronales et salariales.

Au milieu des années 1920, deux mondes que tout oppose se distinguent dans leur adhésion respective à une Chambre salariale ou à une Chambre patronale, sans se côtoyer véritablement. Mais ce qui est vrai entre la Chambre de commerce, la Commission d'Agriculture et la Chambre de travail l'est peut-être moins en ce qui concerne la relation entre la Chambre des métiers et les autres Chambres salariales. Rares sont les occasions d'avis communs entre Chambre de commerce et Chambres de travail et des employés privés et des tensions peuvent émerger aux confins de la distinction entre patronat et ouvrier. En effet, la Chambre de commerce défend les principes du libéralisme économique et s'oppose aux Chambres salariales qui veillent aux intérêts sociaux des ouvriers et des employés. Temple du libéralisme, elle s'occupe, entre autres, des accords et traités commerciaux entre l'Union Économique Belgo-Luxembourgeoise et les autres pays. Chambre de pouvoir économique, elle avait été considérée comme potentiellement entravée par la création des Chambres salariales, même si au départ, elle paraît intouchable malgré certaines critiques. En effet, la Chambre de travail produit ensuite un avis laissant apparaître son mécontentement de ne pas avoir été consultée pour l'accord belgo-luxembourgeois : elle souhaitait la consultation de tous les groupes de travailleurs (comme en Belgique) avant la signature du traité, surtout que les produits belges sont alors privilégiés au détriment de certains produits luxembourgeois. Il apparaît néanmoins comme essentiel à la Chambre de commerce de se présenter également comme favorable à la conciliation sociale avec la réforme du *Code des Assurances sociales* en 1925, donnant son avis pour la création d'une caisse de pension des employés privés en 1929 ou par rapport à l'assurance chômage, les congés des ouvriers, les conventions collectives de travail avec arbitrage obligatoire, le repos dominical. Malgré les désaccords, les relations demeurent néanmoins cordiales.

L'article 44 de la loi du 4 avril 1924 réglemente la décision commune que les Chambres professionnelles peuvent prendre ensemble, lorsqu'elles s'occupent d'intérêts communs. En fonction de la pertinence de leur implication, les Chambres sont mises à égalité par exemple au niveau du nombre de délégués face à ceux du gouvernement. Ce devoir de coopération permet de ne pas voir des positionnements opposés se multiplier et bloquer l'amélioration des conditions de travail. Un avis commun en découle et constitue un soutien de taille à une politique ou à la réalisation d'une loi sociale. Enfin, la Chambre des employés privés reste très attentive à ce que la loi de 1924 ne soit pas interprétée à l'avantage des Chambres patronales contre les Chambres salariales. Néanmoins, les Chambres salariales sont amenées à tenter de convaincre les Chambres patronales du commerce et des artisans sur les premières discussions concernant l'index par exemple.

Les relations entre les Chambres salariales elles-mêmes s'alimentent de revendications communes, mais aussi de désaccords, même si les intérêts partagés l'emportent le plus souvent. Dès 1925, une commission spéciale, où siégeait B.Barbel, concernant la Chambre de travail et la Chambre des employés privés est rapidement mise en place pour permettre un partage des points de vue des deux Chambres salariales dans les combats communs.

En 1925, une commission spéciale est instaurée pour le partage des positionnements entre la Chambre de travail et la Chambre des employés privés.

Pour compenser l'échec de la Confédération Luxembourgeoise du Travail, les meneurs des Chambres salariales s'entendent et tentent de concilier leurs avis, dans une évolution parallèle des deux Chambres. Ainsi, dès les premières discussions sur les conventions collectives en 1925, la Chambre de travail et la Chambre des employés privés travaillent ensemble. Il s'agit de montrer au patronat et au Parti de la droite que les ouvriers pouvaient gagner en autonomie concernant la convention de travail avec arbitrage obligatoire, en discussion depuis 1919 : il fallait, dans leur esprit, rompre à tout prix avec le contrat individuel et faire représenter les ouvriers collectivement par les syndicats.

En effet, les Chambres salariales institutionnalisent leurs relations inter-groupes dans les procédures de négociations des conventions collectives de travail dans une même commission et, plus tard, dans les procédures de conciliation concentrées dans l'Office National de Conciliation en activité en 1944. Leurs relations sont globalement relativement bonnes malgré certaines divergences. Le pluralisme syndical alimente souvent l'opposition entre les Chambres professionnelles, à l'inverse de l'unité des syndicats socialistes allemands et autrichiens. La Chambre de travail et la Chambre des employés privés demeurent proches par leurs intérêts similaires. Les relations entre la Chambre de travail, la Chambre des employés privés et la Chambre des artisans sont conflictuelles durant les années 20 et 30 au sujet des apprentis, car la Chambre des artisans refuse d'accorder le droit de cogestion aux représentants de la Chambre de travail dans les commissions. Ensuite, les tensions s'amenuisent.

Une mission de promotion d'institutions sociales

Les Chambres deviennent également des conseillères pour la société dans sa totalité. Par exemple, en 1926, elles réclament une aide sociale pour les établissements pénitentiaires et organisent la charité publique en développant les subventions pour les œuvres caritatives municipales, des aides aux enfants nécessiteux de Mondorf, ainsi que des aides aux chômeurs.

Il s'agit également de promouvoir d'autres institutions sociales comme l'Inspection du Travail, les institutions de formation (École des artisans, cours postsecondaires), ainsi que les institutions de consommateurs.

PREMIÈRES ÉLECTIONS ET PREMIÈRES CHAMBRES, DE LA THÉORIE À LA PRATIQUE

Méfiant dès 1922, les syndicats témoignent toujours de leurs doutes deux ans plus tard, d'après le rapport d'activité de la Chambre de travail. Par contre, ils dressent une liste de candidats et comprennent rapidement l'intérêt qu'ils ont de remporter les élections sociales.

Les élections sociales ont donc lieu à l'intérieur de chaque groupe socio-professionnel représenté, du 20 au 31 mars 1925. Les électeurs sont, tout d'abord, les Luxembourgeois âgés de plus de 18 ans et les élections des représentants s'effectuent au suffrage universel par liste et par groupe sectoriel.

Pour la Chambre de travail, les bulletins de vote sont envoyés et retournés au bureau de vote par la poste. Plus qu'attendu, il est décompté 15 538 retours de bulletins de vote sur 18 004 électeurs potentiels : la participation des travailleurs est alors très forte. La difficulté d'établir les listes à jour des électeurs et contribuables de cotisation pour les Chambres, est révélée par le retour de près de 2 000 bulletins n'ayant pas trouvé leur destinataire. L'intérêt pour ces élections sociales semble avoir mobilisé les travailleurs. Les chiffres donnés par la Chambre de travail témoignent que seuls environ 462 bulletins de vote qui ont trouvé leurs électeurs n'ont pas été renvoyés. Le taux d'abstention, très faible, est donc de 2,5 %. Les sources témoignent également de la volonté avortée de créer un troisième groupe parallèle à la Chambre des employés privés pour « les travailleurs employés par les entreprises commerciales » : aucun candidat ou organisation forte ne s'est constitué pour le former. Les 16 membres de la première Chambre de travail pourraient alors être portés à 18.

Les élections aboutissent pour le groupe I majoritaire de la grande industrie à 12 membres titulaires et 12 membres suppléants avec 2 sièges pour le LCGB, pas de siège pour les syndicalistes communistes (Albert Stammel, Henri Deltgen, Michel Feyereisen, Gérard Ludovicy, Louis Quintus, Michel Klein, Pierre Hottua, Jean Jacoby, Nicolas Schimberg, Henri Meister, Corneille Schmit) malgré les 1599 voix pour Zénon Bernard et l'écrasante majorité des sièges pour les trois syndicats libres avec 232 527 voix sur 300 000 voix (avec B.Barbel, Léon Weirich, Mathias Metzler, Joseph Haagen, Jean-Pierre Thommes...). La répartition des votes en fonction des syndicats ne diffère pas dans le groupe II de la petite industrie où les syndicats libres sont aussi majoritaires, même si cette majorité y est moins marquée que pour le groupe I (environ 65 % contre 76 %). Léon Weirich est élu président de la Chambre de travail et Barbel en devient le vice-président le 15 juin 1925. La composition de la première Chambre de travail enracine la nouvelle institution. Outre le jeune syndicalisme né de la grande industrie du bassin minier, elle perpétue la tradition des organisations professionnelles nées dans les anciens centres industriels du nord autour de Wiltz et dans les faubourgs de la capitale.

Les syndicats libres sont donc les grands gagnants de cette première élection.



Der Proletarier du 18 avril 1925 signale la défaite des communistes et la marche triomphale des syndicats libres

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Au sein de la Chambre des employés privés, les cheminots obtiennent huit places, constituant alors le groupe le plus important de l'assemblée dans la nouvelle institution. Ces derniers constituent le fer de lance de l'activité des Chambres, du fait de leur savoir-faire en matière de pétitions et d'interventions sur la scène politique et syndicale du pays. D'abord, ils réussissent à faire représenter tous les cheminots, malgré leur statut distinct, au sein d'une même Chambre sans les diviser parmi les deux Chambres salariales d'employés et d'ouvriers. Ensuite, malgré les projets récurrents de création d'une Chambre des transports non aboutie, ou, en 1954 et en 1960, de celle d'une Chambre des fonctionnaires menée à terme quelques années plus tard, les cheminots sont demeurés fidèles à la Chambre des employés privés.

Pour les groupes I, III et IV de la grande, petite industrie et du commerce, la Chambre des employés privés voit, en 1925, le monopole d'un seul syndicat neutre des employés, la FEP, l'emporter avec 10 mandats sur 19 membres, malgré la présence d'une liste dissidente pour le premier groupe. Le groupe V regroupant l'agriculture et la viticulture n'enregistre aucune liste candidate. Là encore, il s'agit d'un monde d'hommes à l'exception notable de Maisy Even qui reste deux sessions à la Chambre en tant que représentante des vendeurs et commerçants.

Pour le groupe II, les premières élections sociales de mars 1925 débouchent sur l'élection de cinq cheminots de la Fédération des Cheminots créée en 1909. Le cheminot syndicaliste, Michel Hack, successeur d'Aloyse Kayser à la tête de la Fédération des Cheminots, en devient le président. Les autres trois sièges manquants reviennent aux membres de la Fédération Chrétienne du Personnel des Transports constituée le 12 février 1922, tandis que la liste neutre échoue à obtenir un représentant. Divisés, ces représentants cheminots s'engagent, notamment dans l'avis annuel sur le budget de l'État, à revendiquer de manière incessante des améliorations pour le secteur des transports et de tenter d'influencer les projets de loi.

Sauf pour les cheminots, les syndicats fournissent les membres des Chambres professionnelles. Par conséquent, les élections sociales indiquent la position de force des différents syndicats au sein des Chambres professionnelles. Si cela est clair pour la Chambre de travail, il est plus difficile de saisir ces distinctions de forces syndicales au sein de la Chambre des employés privés qui a longtemps fonctionné avec un syndicat ultra majoritaire, sans réelle alternative, mises à part certaines années. La Chambre des employés privés a d'ailleurs longtemps été présidée par un membre de la FEP comme Alex Werné, employé dans la sidérurgie, président de la Chambre des employés privés de 1929 à 1954, également président de ce syndicat, Prosper Heischbourg de 1954 à 1959 aussi vice-président de la FEP et Paul Reeffer de 1959 à 1974, directeur à la FEP.



Première photographie de la Constituante de la Chambre des employés privés 1925-1929, avec Michel Hack, Maisy Even et Alex Werné au milieu au premier rang (archives CSL)

Plus d'un an après la loi du 4 avril 1924, l'assemblée constituante de la Chambre des employés privés se réunit, le 5 juin 1925, présidée par le Directeur général de la prévoyance sociale. Composée de vingt membres, elle désigne son bureau par vote secret. Le président Michel Hack est secondé par Antoine Boisseaux, vice-président, J.P. Weiland, secrétaire général, Prosper Heischbourg et Léon Stoffel, les assesseurs. La Chambre des employés privés s'installe alors route d'Esch dans des locaux qu'elle loue.

D'après les témoignages des syndicalistes même très postérieurs à cette époque, les membres des syndicats représentés dans les Chambres connaissent désormais le fonctionnement de l'État au niveau de ses institutions et de son processus législatif. La mise en application de la loi du 4 avril 1924 a donc permis de démocratiser l'accès à la connaissance et à la participation aux institutions de l'État et à créer une élite syndicale, gardienne des revendications sociales au niveau procédural. Cela apparaît alors comme la « garantie que les idées, les initiatives, les doléances et les programmes syndicaux soient traduits sans équivoque devant les instances législatives ». Des personnalités d'exception, sorte de « pères fondateurs des Chambres salariales » apparaissent parmi les syndicalistes et les acteurs incontournables de ces institutions tels les frères Pierre et Antoine Krier, Barthelémy Barbel, Léon Weirich, Alex Werné.



Pierre Krier



Antoine Krier



Léon Weirich



Barthelémy Barbel



Alex Werné

Les pères fondateurs des Chambres salariales (archives CSL)

Des changements sont opérés au sein de la direction de la Chambre de travail. L'ouvrier mineur, Léon Weirich, président du LBMIIV, reste premier président de la Chambre de travail jusqu'au 28 juin 1928, date à laquelle il est élu député du parti ouvrier. Le non-cumul des postes l'oblige à démissionner de la Chambre de travail, afin d'éviter les prises de décision contradictoires entre le parti politique et le syndicat majoritaire élu à la Chambre de travail.

La mise au travail des Chambres durant les premières sessions

Les listes des électeurs puis ressortissants des Chambres salariales, détenues dans les archives de la CSL, et appartenant aux anciennes archives de la Chambre de travail, rappellent la lourdeur de leur élaboration : il s'agissait d'établir des listes exhaustives avec nom, prénom et profession et surtout attribuer les travailleurs aux bonnes Chambres salariales. La tâche a été d'autant plus difficile que les députés ont refusé aux Chambres salariales l'usage des listes électorales qui n'étaient mises à jour que tous les quatre ans. Il est intéressant de constater que les listes d'imposition générale n'ont pas été proposées aux Chambres salariales afin d'établir leur propre liste d'électeurs et de ressortissants. La Chambre de travail rappelle que les listes fiscales en sa possession faisaient d'abord état d'environ 40 000 ouvriers employés dans le pays (en comptant les travailleurs étrangers vivant à l'étranger) représentés officiellement par seulement la moitié d'entre eux qui était syndiquée.

Ensuite, une fois en état de fonctionner, les Chambres salariales ont confectionné leurs avis, tout en se transformant parfois en bureaux de réceptacles des plaintes liées aux conditions de travail. Environ 10 plaintes par an occupent les Chambres salariales durant la première session. Ces dernières enquêtent de manière indépendante pour évaluer la situation et assurent aussi la surveillance de la bonne application des droits sociaux sur les lieux de travail des employés et ouvriers.

Dans un premier temps, les Chambres salariales réceptionnent les plaintes des ouvriers et employés privés au sujet de leurs conditions de travail.

Elles sont finalement officialisées dans ce rôle par le gouvernement et l'Inspection du Travail : elles doivent examiner les plaintes et enquêter sur les abus et sur toute violation des lois sur la protection du travail. Par exemple, lors de la séance du 17 novembre 1925, le comité exécutif de la Chambre de travail apprend que le personnel de Trefilia a été licencié sans préavis et que l'Inspection une fois saisie, n'a pas démarré d'enquête. La Chambre de travail décide alors de se substituer à l'Inspection et de prendre les décisions appropriées. La surveillance des enquêtes et l'aide apportée à l'Inspection du Travail rapprochent les Chambres salariales de cette dernière. De même, des ouvriers blessés dans des accidents du travail informent les Chambres salariales ne pas avoir été indemnisés par leur compagnie d'assurance maladie selon l'article 19 du *Code des Assurances sociales*. Une résolution de la Chambre de travail est enfin adoptée et invite le gouvernement à faire inspecter les usines nationales pour le travail de nuit et à interdire le travail effectué dans l'insalubrité dans les grandes usines, en particulier pour les jeunes. Engagée activement dans ce domaine, la Chambre de travail demande une liste de la division du travail dans l'Inspection des Mines et un rapport sur les activités des surveillants des mines. Elle demande au gouvernement d'accélérer la réforme de la législation minière et d'organiser la publication de règlements de prévention des accidents pour les mineurs, en accordant une attention particulière aux innovations techniques. La lutte pour la surveillance et la limitation des accidents est engagée. La Chambre de travail rappelle souvent les devoirs de l'État de mieux protéger les mineurs face à un contrôle insuffisant. La Chambre de travail se félicite ensuite des efforts de l'Inspection du Travail qui présente au public des instructions pratiques sur la prévention des accidents lors d'événements populaires comme les foires commerciales. Des conférences, communications sont organisées pour que les institutions de contrôle et de représentation se rapprochent de leurs ressortissants.

Suivant la recommandation de la V^{ème} Conférence Internationale du Travail sur l'organisation de l'Inspection du Travail, la Chambre de travail et la Chambre des employés privés réclament une nouvelle loi pour élargir les pouvoirs de cette dernière afin d'observer régulièrement les dispositions sociales. En parallèle, il s'agit, aussi, de surveiller les contrôles des caisses de l'assurance maladie.

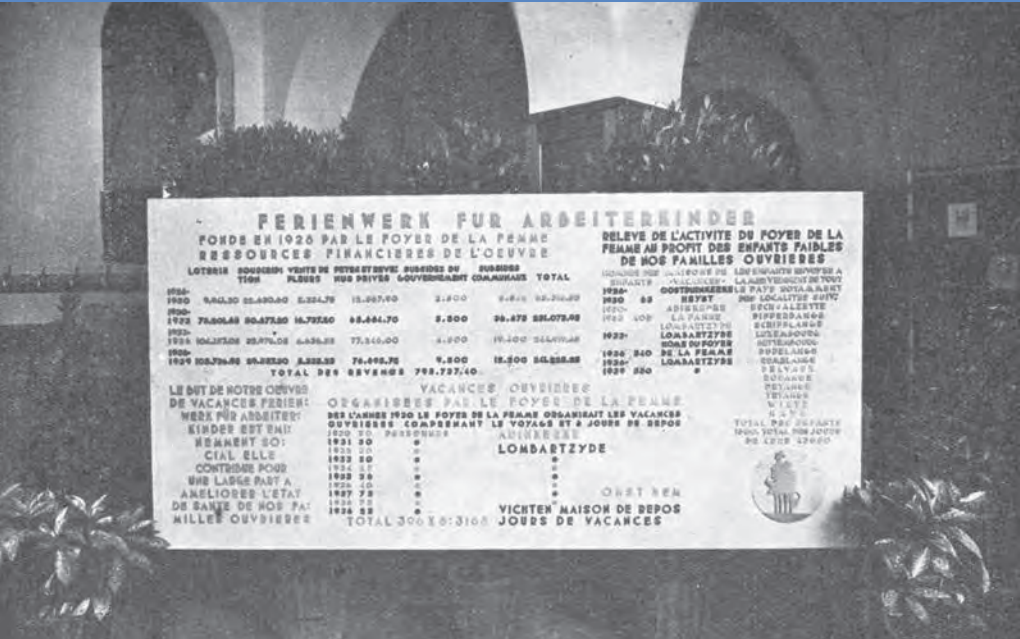
Autre difficulté majeure pour ces nouvelles Chambres, la perception des cotisations. Cette dernière s'avère difficile car l'Administration des contributions et des accises doit identifier les électeurs luxembourgeois de plus de 21 ans parmi les travailleurs étrangers. La Chambre des employés privés se plaint alors des multiples dysfonctionnements : son avis du 13 novembre 1925 réclame l'élargissement des cotisations sur le modèle autrichien. Ce n'est que l'année suivante que la loi du 3 juin 1926 modifiant l'alinéa 1^{er} de l'article 3 de la loi du 4 avril 1924 fait payer finalement tous les « ressortissants » et non plus exclusivement les « électeurs ». Les Chambres réclament alors directement aux employeurs un prélèvement sur salaire des cotisations, après le lancement dans la presse d'un appel à la cotisation, chaque année. La Chambre des employés privés obtient, pour la deuxième session, une liste des employés envoyée par la plupart des patrons mais note le refus de collaboration des petits patrons en particulier. Elle tient alors une cartothèque de tous ses ressortissants qu'elle tente de remettre à jour.

Troisième difficulté mentionnée dans le témoignage de Lily Becker, nouvelle secrétaire de la Chambre de travail, ainsi que dans les rapports d'activité : les conditions de fonctionnement de cette Chambre s'avèrent précaires les premières années. Le manque de moyen et de personnel pousse les syndicalistes à donner de leur temps, à s'arranger pour se procurer du mobilier ou d'autres ressources afin de remplir leurs missions. Les questions matérielles du paiement des membres permettant le fonctionnement de la Chambre, de l'obtention d'une salle de réunion font débat. La Chambre de travail réclame au gouvernement un local rue Beaumont. Barbel, typographe, demande au syndicat des imprimeurs la location d'une salle pour les commissions. Cette entraide intersyndicale nationale et internationale est fréquente depuis la fin de la Première Guerre mondiale. Il faut répondre malgré tout aux exigences des rôles conférés aux Chambres salariales envers leurs ressortissants et envers les syndicats. Les Chambres doivent appuyer ces derniers sans influencer leur travail ni se substituer à eux : elles doivent accompagner, en amont, les luttes syndicales des organisations élues dans leur Chambre, toutes tendances confondues. Par exemple, la Chambre de travail est sollicitée pour repousser la date de paiement des impôts des ouvriers des Terres Rouges pour l'année 1925 : les membres du comité de la Chambre de travail se rendent sur place pour consulter les ouvriers, entrent en contact avec le comité et décident des meilleures mesures à prendre, afin de répondre aux besoins de ceux qu'ils représentent.

Les Chambres salariales institutionnalisent peu à peu le dialogue social en développant des structures de concertation parallèles et demandent que les organisations syndicales soient associées à la prise de décision.

Les conditions de fonctionnement des Chambres salariales s'avèrent, dans un premier temps, délicates.

Elles participent à l'élaboration d'un modèle social couplé à l'amélioration du service public luxembourgeois. Les Chambres salariales promeuvent, dans leurs avis, les autres institutions à caractère de service public. Par exemple, la Chambre des employés privés approuve l'autonomie pour la création de l'Office autonome des Postes, Télégraphes et Téléphones. Elle rappelle, à l'occasion de l'électrification générale du Luxembourg, que pour l'intérêt public, le rendement capitaliste ne vaut pas et promeut l'électrification réalisée par l'État, en étroite collaboration avec les communes, selon un régime mixte. La Chambre de travail, quant à elle, suggère le raccordement à une centrale hydraulique étrangère pour pallier le manque de capacité d'une centrale électrique à l'échelle nationale, à condition que les canaux d'acheminement soient propriété de l'État. La Chambre des employés privés soutient également la personnalité civile des associations sans but lucratif et des établissements d'utilité publique, comme les œuvres de charité, philanthropiques et autres, sur le modèle français et belge. Ainsi, la Chambre de travail soutient la charité publique pour les enfants déficients ou malades afin de les envoyer dans des maisons de vacances.



Stand sur les maisons de vacances à l'Exposition Sociale du Centenaire en 1939

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Ainsi, les rapports d'activité évoquent la polyvalence de ces Chambres et, publiés chaque année depuis 1925 avec un résumé entre 1940 et 1945, ils ont pour vocation celle de faire connaître le rôle des Chambres salariales auprès des travailleurs. Les premiers temps, la mise en place d'un règlement intérieur et du secrétariat occupent les acteurs des Chambres, confrontées à des problèmes financiers. Mais rapidement, les Chambres médiatisent leurs actions.

Le rôle de la presse dans la « démocratie économique et sociale »

Les relations entre la presse et les Chambres salariales sont complexes et changeantes. Dans tous les cas, ces liens sont révélateurs de réalités politiques. Ces relations ne sont pas laissées au hasard et sont organisées dès l'élaboration des différentes lois d'établissement des nouvelles instances salariales. Les avis divergent rapidement sur la médiatisation des travaux des Chambres, peut-être déjà le signe de la crainte d'une publicité trop forte accordée aux questions sociales, ce qui pourrait interférer et peut-être nuire à leur stratégie. La réunion du 17 novembre 1925 interroge, au sein de la Chambre de travail, la non-médiatisation de ses avis ainsi que de ceux des autres Chambres, alors que les Chambres patronales bénéficient d'une meilleure couverture de diffusion de ses activités.

Par ailleurs, le traitement partisan, partiel des informations découlant des Chambres salariales par une presse hostile est aussi dénoncé. La médiatisation des avis des Chambres salariales s'ajoute à celle des syndicats et des partis politiques et revêt, de la même façon, une dimension idéologique.

Par exemple, fin 1927, la Chambre de travail subit une campagne de dénigrement de la part du *Luxemburger Wort*, ce qui révèle des relations parfois conflictuelles, à coup de droit de réponse réciproque des intéressés. L'autonomie du militantisme ouvrier se lit dans cette réponse à la presse adverse.

Avancées sociales, premiers avis et propositions de loi

En 1925-1926, le Parti de la droite ne fait plus partie du gouvernement avec la chute du gouvernement Reuter, et le gouvernement Prüm, issu du Parti national indépendant, s'appuie sur les libéraux, quelques politiques de droite, mais encore sur les socialistes qui demeurent les premiers soutiens de ce nouveau gouvernement. Il est donc amené à envisager des mesures sociales que les syndicalistes perçoivent, a posteriori, comme une nouvelle reconnaissance officielle de leurs organisations, après la répression de la « Grande grève » de 1921. Surtout que dans le même temps, l'opposition patronale fait rage et refuse de discuter avec les représentants des salariés.

Les Chambres salariales engagent le long processus d'uniformisation du système de Sécurité sociale dès 1925.

Les Chambres salariales nouvelles bénéficient de cette alliance politique propice à leurs travaux. Quatre projets législatifs cristallisent les efforts de ces nouvelles Chambres salariales : les assurances sociales, les congés des ouvriers, les conditions de travail des mineurs et la convention collective de travail.

L'uniformisation du système de Sécurité sociale est un processus dont l'une des étapes majeures débute durant la période qui suit l'établissement des Chambres salariales. Déjà, les Chambres salariales sont confrontées aux dysfonctionnements institutionnels qui placent leurs initiatives selon le bon vouloir des autres institutions étatiques. La Chambre de travail accepte le rapport de sa commission spéciale sur le projet de réforme mais regrette de n'avoir pu traiter le projet qu'en deuxième lecture. Elle n'est donc pas en mesure de proposer les modifications et améliorations nécessaires, puisque selon les dispositions parlementaires, les articles sur lesquels le Conseil d'État ne s'est pas prononcé ne sont pas modifiables. L'action des Chambres salariales est dépendante du temps d'intervention possible dans le processus législatif entre le moment où le texte de loi est adopté en première lecture et les propositions du Conseil d'État. Craignant de devenir une coquille vide, les Chambres salariales réagissent fortement à ces déconvenues institutionnelles pour peser au sein de l'État. La Chambre des employés privés n'hésite pas à parler de « rétention prolongée » du projet de réforme de la pension des employés privés par le Conseil d'État. La Chambre de travail critique très souvent le peu de réponse des députés aux suggestions d'amélioration sociale et est souvent tiraillée face à l'acceptation d'une loi de peu de progrès social face aux aspirations des travailleurs. La déception affichée est souvent utilisée dans les conventions juridiques et administratives comme un moyen d'obtenir plus de conquêtes sociales. Ces regrets des Chambres salariales pointent souvent le Conseil d'État jugé conservateur et peu enclin à se ranger du côté des intérêts des travailleurs. Dans la hiérarchie des avis, ceux du Conseil d'État sont particulièrement attendus, dans la mesure où ils peuvent bloquer la loi, ce qui amènent les Chambres à contredire certaines positions jugées peu favorables aux travailleurs.

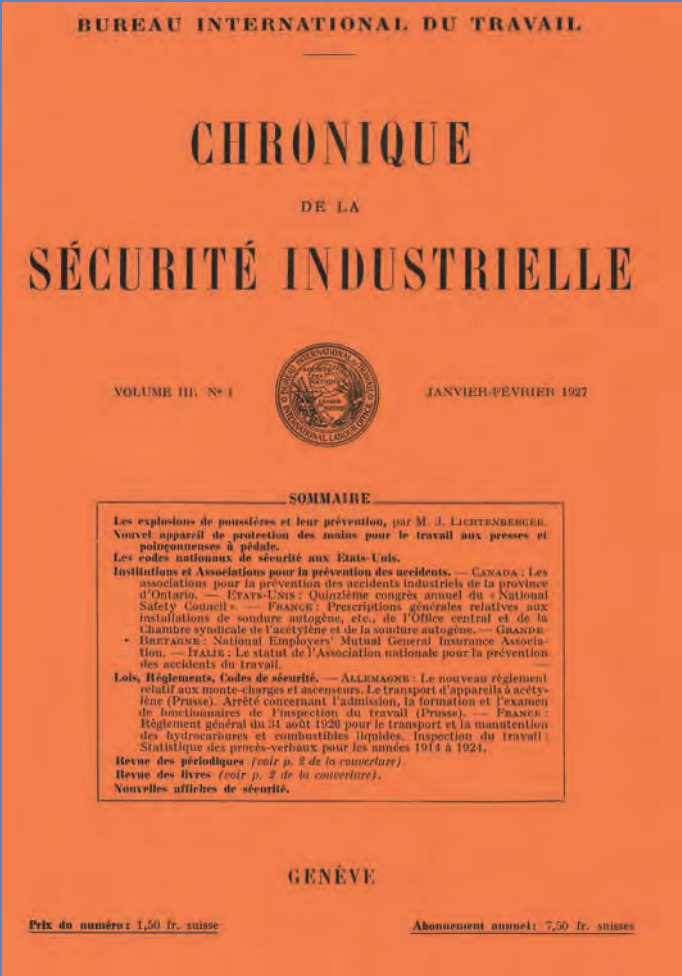
Pour l'assurance maladie, la loi du 17 décembre 1925 contribue au *Code des Assurances sociales* qui se met alors en place et apporte une extension de l'assurance obligatoire à tous les salariés, une majoration des prestations, la suppression des caisses de secours agréées, une réduction du nombre des caisses d'entreprise (avec 500 travailleurs au minimum) et l'institution d'un comité central. Contre l'avis du Conseil d'État, la Chambre de travail se range du côté de la Chambre des Députés : il s'agit de séparer l'accident de l'assurance maladie qui prend alors une tout autre dimension. Le projet de loi est applaudi par la Chambre de travail qui y voit une avancée sociale décisive même si des tensions demeurent sur le nombre de tribunaux arbitraux. Le rapport de la Chambre des employés privés rappelle que cette dernière n'a pas été consultée dans les temps pour produire un avis sur le sujet, mais que son initiative de loi a poussé la Chambre des Députés et le gouvernement à réagir et à proposer un projet de loi, même si elle est finalement mise à l'écart du processus. Cette loi permet de calculer le salaire moyen de l'assuré dans les 14 jours avant la maladie, tandis que des caisses enregistreuses de district sont installées avec une centralisation partielle pour contenter le Conseil d'État sur ce point. Il est aussi débattu la possibilité de couvrir avec l'indemnité maladie non seulement les besoins de la famille pendant la maladie du travailleur mais encore les médicaments et traitements du malade. De plus, la Chambre de travail décide de saisir le gouvernement le 24 juin 1926 pour qu'il élabore le règlement de gestion prévu à l'article 289 de la loi du 17 décembre 1925 précitée pour réintégrer les accidentés dans leur ancien établissement et d'abaisser à 55 ans la limite d'âge pour les employés dans des travaux physiques.

Mais la Chambre des Députés n’accepte pas le nouveau texte. L’assurance maladie ne change pas jusqu’à la Deuxième Guerre mondiale avec ses 14 caisses régionales et ses 10 caisses d’entreprise qui assurent 55 407 travailleurs. Les Chambres salariales jouent donc souvent le rôle de « mouches du coche » auprès du gouvernement et de la Chambre des Députés sur les questions sociales. Lorsque les autres institutions les jugent trop influentes, elles peuvent ainsi être, à l’époque, écartées du processus décisionnel, la Chambre des Députés ou le gouvernement voulant s’octroyer la paternité exclusive des projets de loi. Cela ne retire aucunement le rôle consultatif et avant-gardiste des Chambres salariales.

En parallèle, la Société minière et métallurgique de Rodange, et l’ARBED fondent en 1923 des caisses patronales de maladie pour leurs employés. Le paternalisme industriel tente, en parallèle du modèle social collectif, d’acheter la paix sociale au sein de leur propre entreprise. Par ailleurs, le patronat de la sidérurgie luxembourgeoise est, en Europe, l’un de ceux qui s’est préoccupé le plus tôt de démobiliser les ouvriers en les intégrant à l’entreprise par des réseaux de clientèle.

Avant l’heure, la question de la pollution et de la nocivité de certaines substances comme le charbon ou du manque d’hygiène dans l’industrie lourde et leurs incidences sur la santé des travailleurs est au cœur des dispositions prises par les Chambres salariales. Par exemple, la Chambre de travail demande l’interdiction du plomb présent dans les peintures « Blanc de plomb » ainsi que la création d’un service de santé publique principalement pour les entreprises industrielles faisant intervenir un médecin. Autre exemple, une plainte de nombreux travailleurs de Dudelange arrive à la Chambre de travail concernant une pollution de l’air causée par la fonderie déversant du laitier liquide dans un dépôt de poussière de canalisation de gaz, ce qui provoque le brassage de cette poussière dans les maisons. Enfin, l’utilisation de l’air dans l’industrie minière est discutée : la Chambre de travail s’oppose à l’utilisation de l’air liquide jugé plus dangereux et inconfortable. Toute une littérature issue du B.I.T. est analysée par les Chambres salariales afin de lutter contre les risques industriels et ses répercussions sur la santé des travailleurs.

Les questions concernant la pollution, le travail des femmes et la retraite sont également posées dès la mise en exercice des Chambres salariales.



(archives de la CSL)

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Le premier avis de la Chambre de travail sur le budget de l'État de 1927 insiste sur les sommes à verser pour la désinfection, les cours pour infirmières. Par exemple, la Chambre de travail note que des ouvriers en bonne santé tombent malade après des opérations effectuées dans l'usine Terres Rouges-Esch et Cementwerk-ARBED. La Chambre de travail réclame alors au gouvernement l'interdiction du recrutement des femmes et que celles déjà employées passent à d'autres sociétés succursales. Elle en profite pour demander que les femmes ne soient pas autorisées à travailler après le coucher du soleil car cela serait considéré comme un travail de nuit. De même, l'allongement des horaires de travail des femmes à 10 voire 11 heures doit être interdit. En outre, une pétition des travailleurs de l'industrie alimentaire et des boissons demande l'approbation de la convention internationale concernant l'interdiction du travail de nuit dans les boulangeries.

La Chambre des employés privés s'attelle ensuite aux travaux préparatoires concernant principalement le louage de service des employés privés et l'assurance pension. La Chambre de travail et la Chambre des employés privés accordent aussi beaucoup d'attention à l'assurance vieillesse, invalidité et pension. Les professions très pénibles où les ouvriers travaillent dans des espaces insalubres sont au cœur du bras de fer engagé avec le Conseil d'État pour la rédaction et modification des articles de la loi. La Chambre de travail réclame que les traitements d'avant-guerre des pensionnés vieillesse et d'invalidité soient adaptés aux taux d'inflation de 1925, suite à la pétition des invalides d'avant-guerre de Dudelange.

L'assurance pension est donc modifiée par la loi du 17 décembre 1925 pour renforcer la loi luxembourgeoise. Cette nouvelle loi de 1925 concerne les ouvriers mais englobe les employés privés en fonction d'un seuil de salaire. Elle combine les cotisations des salariés et des employeurs aux subventions de l'État et des communes. Elle introduit les conditions d'invalidité, de charges d'enfants et d'âge pour la veuve. Pour les employés privés, un avant-projet du 8 mars 1929 est accueilli favorablement devant l'assemblée plénière qui se prononce pour un système qui verse au créancier de la retraite la moitié de la pension en capital, tandis que l'autre moitié conserve un caractère de rente viagère. La loi du 20 novembre 1929 portant revalorisation des rentes de vieillesse et d'invalidité aménage le calcul des pensions en prévoyant une part variable avec le salaire et la durée de l'assurance et une part fixe à charge de l'État.

Les catégories socioprofessionnelles et le développement par branches de risques se développent depuis la loi de 1911 et sont repris dans le *Code des Assurances sociales*. Progressivement, la protection sociale a été étendue à toute la population active, distinguant légalement les différentes catégories socioprofessionnelles sans différenciation des statuts d'ouvriers ou d'employés privés que ce soit pour l'assurance chômage, l'assurance maternité ou les allocations familiales et autres prestations universelles.

Les droits des survivants évoluent par la loi du 29 janvier 1931 créant une Caisse de pension des employés privés, couvrant ces derniers par une assurance pension générale, modifiée par la suite.

Les cheminots réussissent, quant à eux, à conquérir plusieurs droits sociaux avec la révision de leur statut le 8 août 1925 en rapport avec celui des fonctionnaires au niveau des rémunérations. Ils gagnent également la retraite anticipée à 55 ans. Par la suite, ces gains catégoriels pour les cheminots concernent un projet de loi favorable en 1929 sur leurs heures de service et de repos.

En 1925, la Chambre des employés privés demande alors au gouvernement, dans une proposition, la possibilité de mettre en place une rémunération liée à l'indice, pour tous les salariés. Cet exemple illustre le mode de fonctionnement de ces Chambres salariales qui, dès qu'un statut, qu'une branche ou qu'un secteur professionnel obtient un avantage, le réclament pour tous les autres salariés.

La question fiscale demeure aussi essentielle : la Chambre des employés privés émet durant cette session quatre avis concernant l'impôt général sur le revenu et réclame un « impôt proportionné à la force contributive de l'imposable » en discussion conjointe avec la Chambre de travail. Une pétition de la FEP avait réclaté à la Chambre des Députés et au gouvernement des réductions d'impôts pour les employés et les ouvriers. Au Luxembourg, les listes d'imposition nominatives sont publiées officiellement jusqu'en 1919 car reliées aux listes de vote du cens. Après 1919 et l'introduction du suffrage universel, elles le sont encore jusqu'en 1923. Par la suite, le secret fiscal ne permet plus de les révéler officiellement.

Cette réforme sur l'impôt sur le revenu n'est pas approuvée par la Chambre de travail qui regrette que les propositions faites conjointement avec la Chambre des employés privés n'aient pas été retenues.

La mise en place d'un impôt progressif est en discussion au sein des Chambres salariales.

Les deux Chambres salariales condamnent le système fiscal luxembourgeois de 1925 qui impose les salariés pour chaque franc gagné tandis que l'imposition des riches ne s'effectue que sur leur bénéfice net. Le revenu final des travailleurs est ainsi diminué surtout que les salaires ne sont pas indexés à cet époque et ponctionnés par les impôts indirects. L'injustice sociale est donc au cœur des combats des Chambres. La Chambre de travail constate la lourde charge des impôts indirects sur les travailleurs. Déjà, les Chambres salariales revendiquent le soulagement des petits contribuables et la taxation des revenus et actifs élevés. La Chambre de travail propose alors des amendements généraux. Une discussion est également engagée au sein des Chambres sur les valeurs mobilières ou objets mobiliers, c'est-à-dire sur les objets de luxe et les œuvres d'art aux valeurs très élevées. La Chambre de travail souhaite une taxe de luxe pour les voitures, les bijoux, les parfumeries, les fourrures, les meubles de luxe comme à Vienne (dont la Chambre tire d'énormes revenus). S'opposant encore une fois au Conseil d'État, la Chambre de travail refuse l'exonération des plus-values et veut déduire les cotisations versées à la Sécurité sociale et aux caisses de retraite du revenu imposable. Elle souhaite un impôt complémentaire de 3 % sur l'imposition de la propriété qui ne lui paraît pas équitable et hausse le seuil de l'imposition à plus de 30 000 francs au lieu de 20 000 francs avec une augmentation de l'indice. Pour le seuil minimum imposable, la Chambre de travail propose de le porter à 5 000 francs. Néanmoins, la Chambre de travail se rallie au Conseil d'État pour que les plaignants apportent eux-mêmes la preuve de leur surtaxation. L'exemple de l'Angleterre est mis en avant où la législation fiscale exonère le faible revenu met en place une taxe sur les revenus élevés et les richesses au lieu d'imposer le travailleur qui gagne 5 000 francs uniquement par le fruit de son travail. Les Chambres salariales préfèrent aussi taxer un possédant qui perçoit 5 000 francs d'intérêt sur un capital de 100 000 francs plutôt que 5 000 francs issus de la valeur travail. Dans un troisième avis de décembre 1926, la Chambre des employés privés revient sur l'abattement à la base et réclame une justice distributive. En effet, en 1919, le taux de 0,2 % est appliqué aux contribuables ayant un revenu global annuel de 3 000 francs, alors que le taux de 6 % était appliqué à ceux qui gagnaient 1 000 000 de francs et plus. En conséquence, les grands industriels, tels Émile Mayrisch, gagnaient 100 fois le salaire des ouvriers. Plus globalement, Thomas Piketty rappelle, dans ses travaux, les ruptures fondamentales que la Première et Deuxième Guerres mondiales ont constitué dans les politiques fiscales et la lutte contre les inégalités.

Le gain essentiel de la Chambre de travail en la matière est d'avoir influencé la Chambre des Députés. Cette influence des Chambres salariales se matérialise ainsi, en partie, par leur capacité à faire modifier directement le projet de loi en discussion. Elles interfèrent ensuite pour relever le minimum d'imposition pour mieux répondre aux revenus des ouvriers et des employés privés. Elles dénoncent également « l'évasion fiscale des entrepreneurs, qui déduisent souvent des centaines de milliers, voire plus, de leurs bénéfices pour amortissement chaque année et retiennent ainsi des sommes importantes à l'État ». Allant plus loin, les Chambres salariales demandent, dès 1926, au gouvernement et à la Chambre des Députés d'étudier et de mettre en place une taxation des opérations de bourse. Outre la taxation de la finance, la Chambre de travail prône la retenue des impôts tous les mois chez les travailleurs, prémices de la retenue à la source, mais aussi la restitution de cet argent pour permettre à l'État de disposer en temps et en heure de ses ressources. Le financement de l'État social est ainsi une priorité pour les acteurs syndicalistes des Chambres salariales. Pour résumer, la Chambre des Députés a adopté, à la demande des Chambres salariales, le système par tranches et a envisagé l'imposition à la source, ainsi qu'un minimum non imposable dans le nouveau projet fiscal. Pourtant, la Chambre législative ne reprend pas d'autres suggestions de la Chambre de travail et de la Chambre des employés privés travaillant de concert qui, inlassablement, condamnent une loi fiscale injuste.

Un projet de loi sur les conventions collectives fait l'objet d'un avis de la Chambre des employés privés le 29 mai 1926 dans lequel elle propose que le contrat collectif soit conclu entre un employeur ou un syndicat professionnel d'employeurs et les représentants d'un syndicat professionnel de salariés : il s'agit de négocier à égalité. Ces conventions collectives permettent de fixer les conditions de travail, le salaire, la durée de travail, l'embauche, le licenciement, l'organisation du travail et l'arbitrage des conflits. La Chambre des employés privés et la Chambre de travail participent à une même commission et la Chambre de travail accepte la réglementation légale de la convention collective selon les principes du B.I.T. et de l'O.I.T. L'influence des conventions collectives est aussi d'origine allemande, comme l'atteste l'historique des conventions collectives qu'entreprend B.Barbel, rapporteur de la commission spéciale, dans son rapport. Ces conventions collectives sont une réponse forte à l'objection des Chambres patronales qui pensent les travailleurs luxembourgeois incapables de s'organiser pour les signer : les syndicats doivent représenter les ouvriers parmi les parties contractantes.

Les Chambres salariales ont réclamé et obtenu le système d'imposition par tranches et ont pensé l'imposition à la source.

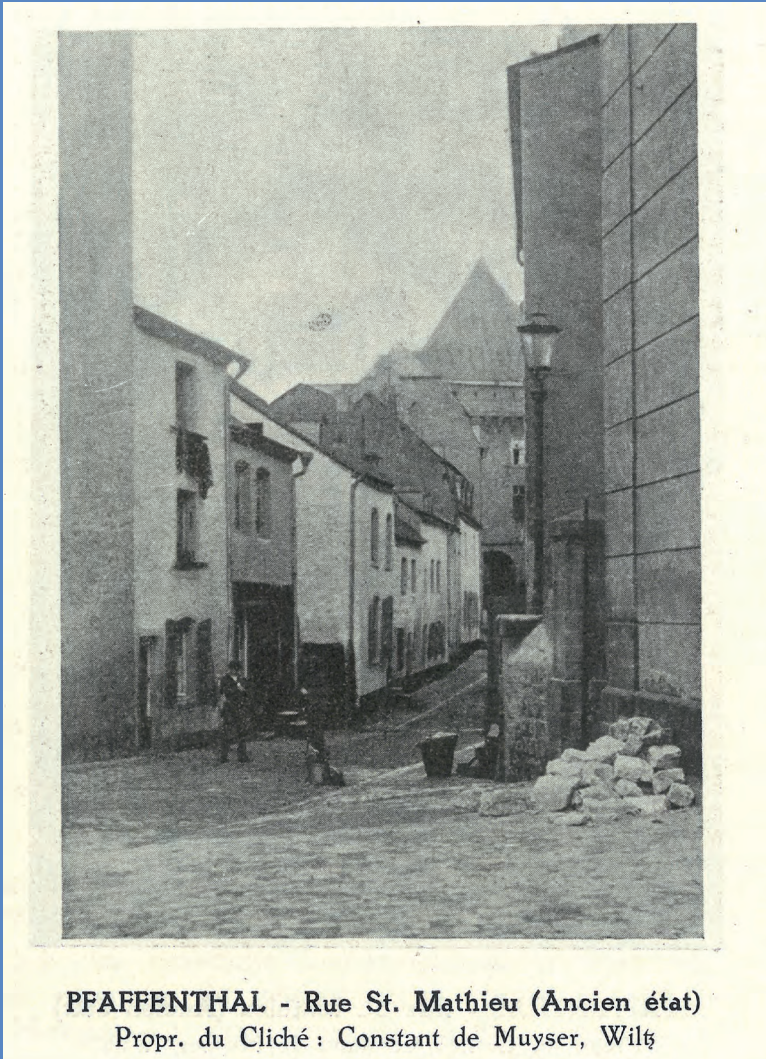
Les Chambres salariales
oeuvrent pour la mise en
place de conventions collec-
tives et de salaires minima.

Barbel contredit ses opposants qui affirment que ces contrats empêchent le travailleur qualifié de gagner un salaire plus élevé que le travailleur non qualifié ou de recevoir une compensation : pour Barbel, la convention n'offre qu'un salaire minimum. Il y a rupture de contrat si l'employeur propose moins, et ce dernier doit proposer un revenu plus élevé à un travailleur qualifié.

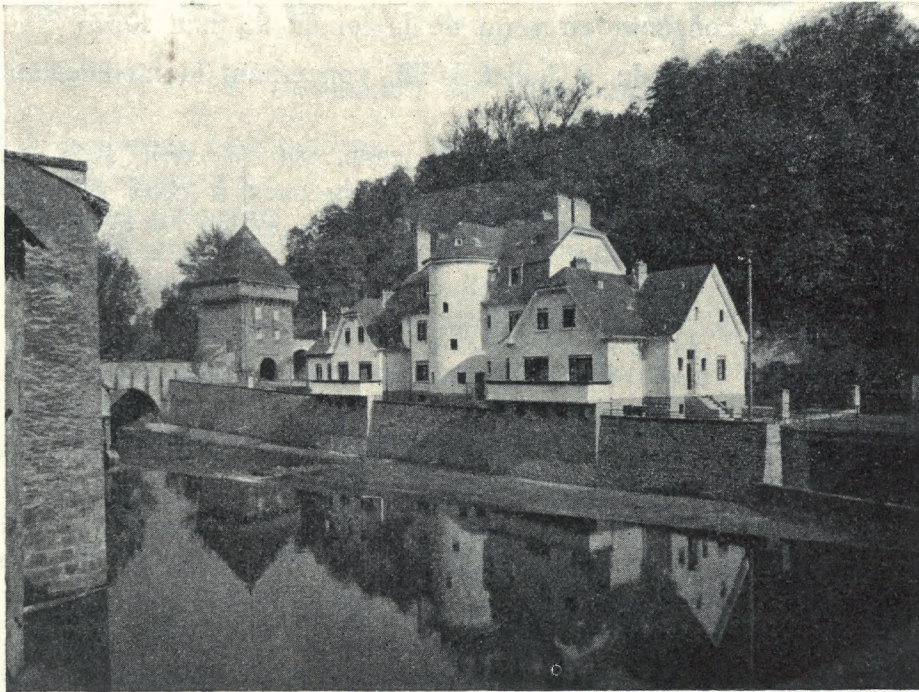
La Chambre de travail prévoit également, dans une proposition au sein du comité, un projet de loi pour la détermination des salaires minima. Cette première proposition marque l'engagement militant des Chambres salariales. La dimension morale de la mise en place d'une justice sociale justifie ici une telle proposition de loi. Mais la première tentative de salaires minima remonte à la Première Guerre mondiale, quand le député Thorn avait réclamé, en 1916, de fixer un seuil minimum pour les salaires. De son côté, la Chambre des employés privés distingue déjà les « minima d'existence » et les « minima de salaire », le premier devant servir de base à la fixation du deuxième : elle constate que le salaire journalier minimum pour une famille devrait être de 73 francs pour 5 personnes mais qu'il est, en réalité moitié moins important. S'appuyant sur cet ancien projet de loi, la Chambre de travail en déduit l'indice pour un salaire minimal défiscalisé et calcule le panier pour une famille active de quatre personnes afin de prouver que les salaires des ouvriers n'ont pas augmenté par rapport à la dépréciation de la monnaie. Sans compter le gaz, ni l'électricité, ni le déplacement domicile-travail, le salaire minimum horaire calculé à 75 centimes est considéré comme une base essentielle de survie. On remarque ainsi l'importance des projets de loi, même non aboutis, issus de la revendication de nouvelles réformes ou dispositions sociales. Les Chambres salariales utilisent toujours, quand ils existent, les points de références déjà établis, même quand les projets de loi n'ont pas été appliqués. Les conquêtes sociales, même au niveau des instances, sont plus que jamais un processus de long terme où le premier projet, même oublié, permet de prendre date dans la revendication.

Volonté de favoriser les
Habitations à Bon Marché
dans l'Exposition Sociale du
Centenaire

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES



PPAFFENTHAL - Rue St. Mathieu (Ancien état)
Prop. du Cliché : Constant de Muyser, Wilf



PFAPPENTHAL - Rue St Mathieu (Nouvel état)

Propriétaire du Cliché: S. A. pour la construction d'Habitations à Bon Marché.

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

De plus, la Chambre de travail tente de négocier sur le projet de loi réglementant les conditions de logement des mineurs qui, en cas de rupture du contrat de travail, peuvent, à leur demande, être autorisés à séjourner dans le logement mis à leur disposition par l'employeur pendant les trois mois suivant la fin de leur contrat. Dans un contexte de pénurie de logement et de difficulté de se loger convenablement, la Chambre salariale semble tenter d'assurer des dispositions de préavis. La Chambre de travail intervient d'ailleurs pour réclamer un crédit de 50 000 francs à la « Garten und Heim » pour la construction de maisons modèles, qui devraient servir de prototypes pour la construction de maisons modèles bon marché. Un autre investissement est entrepris pour la création et l'entretien de jardins ouvriers. Elle enjoint le gouvernement d'arrêter ou, au pire, de limiter la spéculation sur les maisons et les chantiers de construction. Elle dénonce les mauvaises conditions de vie. Les loyers chers atteignant 50 voire 100 francs par habitation révoltent les syndicalistes des Chambres salariales. Ces dernières réclament la construction de logements bon marché.

Le rêve luxembourgeois de devenir propriétaire apparaît inaccessible pour de nombreux travailleurs de l'époque.

En outre, la Chambre intervient au sujet des conditions de travail en demandant le bon fonctionnement des wagons pour les mineurs, et une limitation stricte à huit heures de travail par jour pour les employés des mines et des carrières ou sablières souterraines comme à Tegelen aux Pays-Bas.

La question sociale des congés des travailleurs suscite des remous politiques, y compris au sein des Chambres salariales. Le rapport d'activité de la Chambre de travail rappelle que les autres Chambres se sont opposées aux congés alors qu'elle revendiquait un congé annuel accordé en une fois ou en deux périodes sans retenue de salaire. Le nombre de jours accordé augmentait en fonction de l'ancienneté des travailleurs et commençait à quatre jours pour 6 mois à 1 an de service, pour atteindre 20 jours avec 5 années passées dans la même entreprise. Ces moments de désunion entre les Chambres semblent indiquer que l'unanimité en matière d'avancée sociale n'était pas toujours assurée. Le projet de loi est débattu à la Chambre des Députés en mai 1926 mais divise les libéraux et les socialistes, ce qui provoque la chute du gouvernement Prüm le 15 juillet 1926.

Inlassablement, la Chambre de travail, à la demande de Theis, propose de nouveaux textes pour les salariés et apprentis de moins de 16 ans leur octroyant également un congé annuel. Theis est un membre actif de la Chambre de travail qui multiplie les propositions sur les conditions de travail. La question de l'âge limite de 18 ans pour l'embauche des travailleurs dans les entreprises nuisibles à la santé est également posée.

Une résolution sur l'inflation produite par la Chambre de travail indique que cette dernière demande que le comité directeur prenne contact avec les autres Chambres professionnelles et les coopératives de consommation afin de discuter sur la correction éventuelle des salaires et la mise en place d'une allocation sur la vie chère. La réunion du 15 septembre 1925 prouve l'appui de la Chambre de travail à une demande du syndicat des travailleurs de l'industrie minière métallurgique « Berg-und Metallindustriearbeiterverband » pour créer des commissions paritaires sur les salaires, qui devront les ajuster dans les différentes branches de l'industrie en fonction du coût de la vie. Le 5 février 1926, la Chambre de travail débat encore sur les salaires inférieurs de plus de 30 % au coût de la vie au bénéfice des entrepreneurs et commerçants. La Chambre de travail fournit les statistiques entre 1914 et 1926 sur les revenus et salaires en fonction de la profession exercée. L'indice de subsistance étant placé à 533, l'indice de salaire moyen de 312 est la preuve du bien-fondé des revendications salariales et la demande de l'indexation générale des salaires (comme pour les fonctionnaires) par les syndicats et la Chambre de travail. La Chambre des employés privés effectue le même travail.

Des pétitions diverses réclament aussi de lutter contre l'inflation, de revoir les changements d'horaires des trains par exemple sur la ligne Fels-Kruchten, de différer le paiement des impôts pour la main-d'œuvre des Terres Rouges pour 1925, ou encore le repos dominical dans l'administration postale et dans les établissements commerciaux. Les Chambres salariales trient les demandes catégorielles et les relient à des principes sociaux collectifs. Par exemple, pour le dernier cas, la Chambre de travail voit dans la réintroduction de la distribution du courrier le dimanche une atteinte au principe d'un jour de congé par semaine et, par conséquent, un retour en arrière au niveau des acquis sociaux. La Chambre rejette ainsi la demande de réintroduction de la distribution du courrier le dimanche la qualifiant d'acte de « sabotage du repos dominical », comme elle refuse le « sabotage de la journée de huit heures dans la société Lambert de Wiltz ». La commission spéciale écoute les souhaits de la Chambre de travail en mai 1926 mais seul le repos dominical est accepté pour compenser l'effort physique des travailleurs et non les congés payés élargis, tout en précisant qu'aucune distinction ne doit être faite entre employés et ouvriers. La Chambre de travail répond aux arguments adverses et propose des solutions : contre les congés supposant la réduction de la production, la Chambre défend un travail de qualité. Sur la critique de l'embauche difficile d'équipes entières pour suppléer les vacanciers, elle apporte la solution des remplaçants déjà sur place. Elle demande à ce que les dépenses occasionnées par les congés soient mises dans les frais généraux. Elle pense que les congés peuvent attacher des travailleurs à une entreprise et la préserver du manque de travailleurs permanents et qualifiés. Elle voit aussi dans le repos dominical l'amélioration de la santé et la baisse des dépenses de Sécurité sociale. La mobilité des travailleurs est alors estimée à environ 10 000 travailleurs, soit entre 25 et 35 % qui changent d'emploi chaque année, occasionnant des accidents par méconnaissance de l'entreprise et une perte de droit du congé annuel, considéré comme « une nécessité sociale ».

Les avancées sociales concernent également les travailleurs étrangers. Dans l'esprit des Chambres et des syndicalistes, les travailleurs étrangers doivent ainsi payer la cotisation des Chambres pour bénéficier, comme les Luxembourgeois, des avancées sociales améliorant les conditions de travail générales. Les travailleurs étrangers ne sont pas soumis aux mêmes traitements même si les Chambres salariales les défendent dans leurs spécificités : les Chambres réclament ainsi la cotisation des étrangers qui profitent indirectement, d'après elles, des conquêtes sociales pour les travailleurs luxembourgeois. Par exemple, pour la nouvelle loi fiscale, la Chambre de travail s'oppose à la rédaction de l'article 63 relatif à l'imposition des travailleurs étrangers jugé injuste et demande que le premier salaire mensuel d'un travailleur étranger, quel que soit le mois au cours duquel il commence à travailler dans le pays, serve de base de calcul pour la mesure de l'impôt à prélever tous les mois.

La troisième résolution prise par la Chambre de travail en 1925 concerne l'embauche des travailleurs étrangers. La Chambre de travail regrette alors que des travailleurs danois soient recrutés et demande au gouvernement de s'y opposer. Elle refuse également la réglementation de l'embauche des Italiens au nom de la liberté des travailleurs à choisir leur pays.

Malgré les frontières poreuses, le mouvement ouvrier n'est donc pas exempt de la crainte de voir les avancées sociales nivelées par le bas au bénéfice d'une main-d'œuvre à profusion et à bon marché venant de l'étranger. Pourtant, la Chambre de travail défend toujours leur liberté de mouvement et refuse qu'ils soient expulsés par le gouvernement. La Chambre des employés privés surveille également l'embauche des employés étrangers et tient une comptabilité précise.

Parmi les employés, les Belges et les Français sont majoritaires et représentent entre 15, 2 et 16,5 % des embauchés dans l'industrie et 11 % dans les banques et compagnies d'assurances.

Relevé des employés privés étrangers resp. au 1^{er} octobre et au 30 avril 1933 selon leur occupation dans l'industrie, les banques et compagnies d'assurances, le commerce et autres branches professionnelles non spécialement dénommées.

Nationalités	1 ^{er} octobre 1931			30 avril 1933		
	Industrie	Banques et Assurances	Commerce etc.	Industrie	Banques Assurances	Commerce etc.
Portugais	1			1		
Grec	1			1		
Arménien	1			1		
Hongrois			1			1
Danois			1			
Américain			1			
Serbe			1			
Turc	1	1	1	1		1
Sarrois	1	1	2	2	1	2
Russe	5		3	5		2
Hollandais	6		3	4		4
Tchécoslovaque	9	1	2	4		3
Autrichien	3	2	7	3	2	3
Polonais	5	1	7	5	1	8
Italien	9	5	11	13	6	9
Suisse	12	9	11	11	6	6
sans nationalité	32	2	12	25	2	10
Français	96	30	50	92	19	28
Belge	149	25	39	143	26	32
Allemand	205	14	187	172	14	138

Tableau tiré du rapport d'activité de la Chambre des employés privés de 1929-1933

Les Chambres salariales peuvent s'opposer frontalement au gouvernement pour des mesures sociales, de santé publique, de prévention des accidents, d'hygiène et de lutte contre les maladies infectieuses, telle la tuberculose.

Suppléant à la culture paternaliste des grandes entreprises sidérurgiques, les Chambres salariales luttent aussi contre l'alcoolisme des ouvriers et des employés. Par exemple, lors de la réunion du 9 mars 1926, la Chambre de travail s'oppose à un projet de loi du gouvernement selon laquelle l'heure des tavernes devrait être avancée de 7 heures à 6 heures du matin. La crainte de l'alcoolisme s'ajoute à celle des accidents démultipliés et des profits réalisés sur la santé des travailleurs. La gestion du bruit assourdissant, en particulier dans les grandes usines, est centrale pour revendiquer la journée de huit heures et des congés supplémentaires. Autre exemple, la prise en compte par la Chambre de travail des spécificités des mineurs luxembourgeois qui travaillent à la pièce, ce qui constitue un frein au progrès social en vue d'obtenir un salaire minimum comme cela est le cas pour les mineurs des pays étrangers.

Investissement des Chambres salariales dans la lutte contre la tuberculose, exposition sociale de 1939

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES



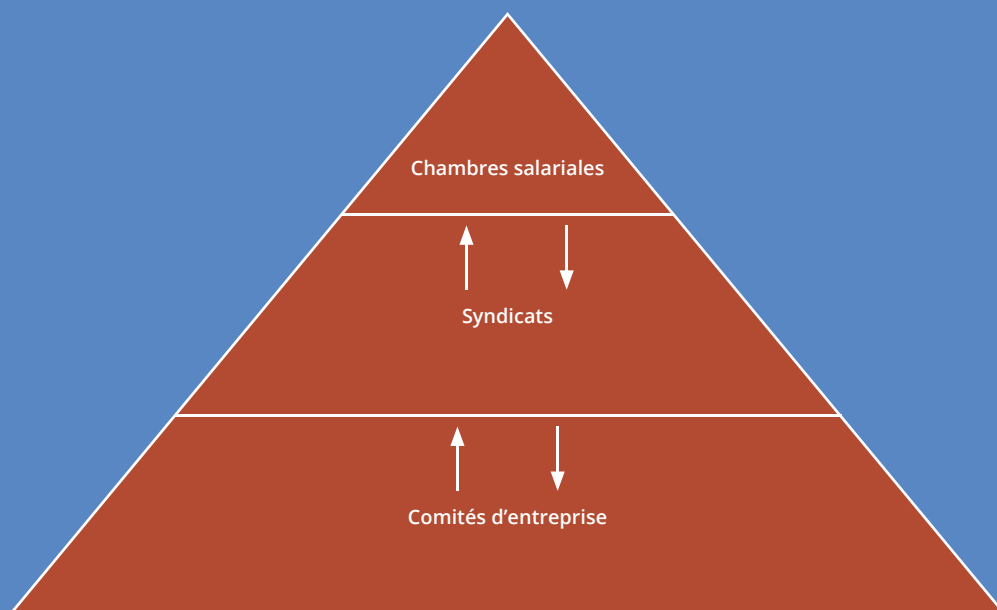
Réceptionnant les pétitions, des demandes expresses des syndicats, des plaintes ou dénonciations des travailleurs eux-mêmes, nominatives ou anonymes, les Chambres salariales agissent et argumentent auprès des instances de pouvoir. On observe également dans les archives le rôle actif des travailleurs qui exercent depuis la base un autocontrôle et une surveillance minutieuse de leurs conditions de travail. Cela révèle l'existence d'un militantisme, de la confiance mise dans les Chambres salariales et de la possibilité d'une réaction collective en cas d'échec de la négociation. Être représentant du peuple sur les questions sociales est une lourde tâche que les Chambres salariales, comme les syndicats, endossent avec beaucoup de sérieux et de pugnacité.

LA REPRISE DES CONSEILS OU COMITÉS D'USINE, LA MULTIPLICATION DES REPRÉSENTATIONS

Après leur suppression en 1921, la loi du 4 avril 1924 autorise les délégations ouvrières même si elle ne permet pas encore la reconnaissance légale totale des syndicats. Les délégations ouvrières sont finalement réintroduites par l'arrêté grand-ducal du 8 mai 1925 pour les entreprises d'au moins 50 ouvriers par le gouvernement Prüm. Ils constituent une alternative active d'actions syndicales pour la gauche réformatrice, parallèlement aux Chambres professionnelles salariales et régulatrices. Ces conseils sont donc à nouveau élus par les travailleurs luxembourgeois et étrangers et les syndicats y participent activement. Les élections sociales de 1925 amènent également la victoire des syndicats libres pour les conseils d'usine. Le rapport d'activité de la Chambre de travail voit dans ces conseils d'usine une influence autrichienne des comités d'entreprise au fondement de la représentation sociale, formant une pyramide des partenaires sociaux dans le camp des travailleurs, complétée par les syndicats et les Chambres salariales en amont.

De la base au sommet, les conseils d'entreprise sont présents en permanence à proximité des travailleurs sur leur lieu de travail. Au centre, les syndicats, réceptacles des plaintes des comités d'entreprise ont un pouvoir de mobilisation et de contestations sur le terrain. Les comités d'entreprise ancrent, depuis la base, les syndicats et les Chambres dans le paysage social luxembourgeois, et réciproquement. Ils obtiennent des concessions au niveau des congés payés et ils anticipent les réformes sociales. Les Chambres salariales constituent, quant à elles, l'intermédiaire social, administratif et politique avec les pouvoirs publics. Cette pyramide du partenariat social n'exclut pas les entraides mutuelles, les échanges d'information et les partages de stratégies envisagées.

→ Échanges d'informations



La pyramide des partenaires sociaux salariés élaborée durant la première session des Chambres salariales

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Lors de la première session, la Chambre de travail récapitule, dans un questionnaire, les noms des entreprises, des membres de chaque comité, présidents, secrétaires, membres ordinaires, réunions, nombre de réunions avec patrons et représentants, le nombre d'employés hommes et femmes, jeunes, temps de travail, salaires, hygiène, plaintes, congés... ce qui lui permet de connaître le réseau de comités mis en place. Elle s'inquiète cependant du sabotage des comités organisé par les patrons qui refusent de négocier. Un bras de fer s'engage alors au niveau des Chambres salariales et des syndicats pour imposer les comités au cœur des entreprises. Là encore, on retrouve les mêmes réseaux d'hommes qui multiplient les positions au sein des syndicats, des Chambres, des comités et des multiples commissions. Pierre Thilges, par exemple, constitue un acteur de premier plan au sein du comité ouvrier de l'ARBED. Il est à la fois syndicaliste et membre de la Chambre de travail. La communication entre les différentes instances peut en être facilitée. Par exemple, le comité ouvrier de l'ARBED de Dommeldange annonce durant la séance du 25 novembre 1927 de la Chambre de travail que des travailleurs ont été licenciés et réclame l'intervention de la Chambre ainsi que des syndicats. Concrètement, les comités font remonter les informations aux Chambres salariales. Autre exemple, durant la séance du 22 septembre 1926, le comité ouvrier de la mine Collart à Esch fait savoir à la Chambre de travail qu'il y a un manque de sanitaires dans la mine. La présence d'équipement de lavage et de bain s'avère prescrite par la loi et parfois non appliquée, ce qui provoque la réaction de la Chambre et des syndicats. Des collaborations étroites sont renforcées au sein des acteurs sociaux. Pour la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage, la Chambre de travail a travaillé de concert avec les conseils d'usine afin de réglementer les conditions de formation et de travail des apprentis dans l'industrie. Un véritable réseau s'établit au sein des partenariats sociaux salariaux permettant le constat d'anomalies au sein des comités et la réaction conjointe des Chambres salariales et des syndicats.

Après la confirmation des comités d'entreprise, la loi du 21 avril 1928 sur les associations sans but lucratif et les établissements publics atténue l'article 310 du *Code pénal* et garantit la liberté d'association, quoiqu'imparfaitement. En effet, les syndicats et les conseils d'usine sont finalement encadrés par cette dernière qui concerne les associations sans but lucratif et les établissements d'utilité publique. Or, les articles 3 et 9 de cette loi imposent la publication des statuts de l'organisation, tout comme ses modifications, dans les annexes du *Mémorial*. Les noms des membres doivent toujours être déposés au greffe du tribunal civil du siège de l'association.

La loi du 21 avril 1928 garantit un peu plus la liberté d'association.

Des Chambres aux cultures différentes

L'étude des avis, ainsi que l'histoire orale suggèrent le développement d'une culture de la négociation qui peut être également comprise comme une culture du non-choix au sein d'un petit pays. Le pluralisme syndical, socialiste, catholique, communiste et neutre (FEP et organisation des fonctionnaires) et la division des Chambres salariales entre Chambre de travail et Chambre des employés privés poussent les acteurs économiques, politiques et sociaux à négocier. Denis Scuto rappelle la stratégie qui combine la capacité de dialogue (« Dialogfähigkeit ») et la disposition au conflit (« Konfliktbereitschaft »). La Chambre de travail formule ainsi l'idée que « la petite taille du pays rend impératif de concentrer toutes les forces de la manière la plus économique possible ». Dans l'interprétation du mixage des institutions et de leurs influences étrangères au sein du Luxembourg, l'État-providence qui émerge repose sur des acteurs nouveaux, les ouvriers, qui doivent négocier au sommet de l'État avec d'anciens acteurs aguerris, membres du patronat maîtrisant les vieilles institutions. Mais, la faiblesse numérique de la nébuleuse d'acteurs socio-économiques (politiques, syndicalistes, patrons) qui pourtant se renouvelle en partie à cette époque, engage ces représentants à assurer des négociations efficaces et régulières.

Des cultures différentes coexistent au sein des Chambres salariales.

Une différence de style dans la lutte sociale distingue aussi ces différents groupes de travailleurs dont la représentation et le poids dans la main-d'œuvre totale luxembourgeoise changent au fil du temps. Ces groupes sociaux (ouvriers, employés privés) diffèrent également au niveau de leur formation, de leur qualification, de leur organisation, dans leurs rapports avec les syndicats, les partis politiques et aussi dans leur rapport avec leur propre mémoire. À cette époque, les ouvriers de la Chambre de travail, moins formés, développent cependant une « âme de lutte » plus visible que celle des employés privés alors minoritaires, quoiqu'en augmentation. Cette différence de culture s'observe aussi dans l'usage des langues, l'allemand, plus fréquemment utilisé dans les rapports d'activité surtout dans les débuts pour la Chambre de travail, et le français rapidement utilisé dans les correspondances ministérielles et dans les rapports d'activité pour la Chambre des employés privés. Au basculement des représentations sociales, au moment où les employés privés l'emportent en nombre sur les ouvriers, dans les années 1980-1990, la Chambre des employés privés représente une nouvelle majorité qui n'a pas la même mémoire du combat social et qui ne s'identifie pas à la mémoire ouvrière dont le passé de luttes est imprégné d'un certain romantisme. Pourtant, elle développe une expérience d'organisation et de négociation très élaborée qui a inspiré la Chambre de travail, et avec laquelle elle coopère de plus en plus étroitement.

Les employés sont, dans un premier temps, définis comme les « cols blancs » et leur position les place au cœur de la formation d'une classe moyenne composée d'employés et de petits fonctionnaires considérée comme le soutien de la classe dirigeante. Ils ne développent pas une conscience de classe particulière ou en filigrane de celles des ouvriers et des dirigeants en fonction de leurs intérêts propres. Dans le journal syndicaliste de la FEP, la notion d'élite, de commandants et de « guides éclairés » des ouvriers, même en temps de grève, est diffusée : la perception que les employés ont d'eux-mêmes peut les amener à adhérer au combat des ouvriers comme, par exemple, lors de la « Grande grève » de 1921, mais ne leur permet pas de s'identifier à la condition d'ouvriers réifiés et réduits à des moyens de production. Des sociologues ont d'ailleurs analysé cet entre-deux social caractérisant les employés, perçus à la fois comme « aliénés » dans le monde capitaliste et comme « prolétaires en faux cols », qui peuvent donc, possiblement, rejoindre la bourgeoisie comme les ouvriers. Michel Crozier étudie les stratégies de l'employé et sa capacité d'adaptation dans les institutions pour y saisir un comportement rationnel et rentable de promotion personnelle qui lui permet de s'engager à la fois, et parfois contradictoirement, dans une stratégie collective de défense.

Pour résumer, il existe une culture et une mémoire ouvrière qui ne sont pas partagées par tous les acteurs des Chambres salariales comme les employés privés. Pour autant, cela n'empêche pas les Chambres salariales de coopérer et plus encore de s'inspirer mutuellement de leurs actions et décisions.

LES « ANTICHAMBRES » DES SYNDICATS DANS LA FABRIQUE DE L'ÉTAT-PROVIDENCE LUXEMBOURGEOIS (1924-1945)

LA RÉAPPROPRIATION DES CHAMBRES SALARIALES PAR LES SYNDICATS

La crise de 1929 a rapidement des conséquences directes sur l'économie luxembourgeoise. D'une part, la crise économique, suivie d'une dépression, éclate à un moment où les effectifs des syndicats de salariés semblent être particulièrement faibles : ils passent de 26 550 en 1920 à 18 000 en 1921, puis 12 000 en 1929 et 10 500 au début des années 1930.

En pleine urgence sociale, le gouvernement crée, en 1929, la loi Holding d'aide aux entreprises, ce qui ne satisfait ni les Chambres salariales ni les syndicats libres. Face à l'urgence de faire poids, le pragmatisme des syndicats les pousse à se réapproprier les Chambres salariales comme lieu de travail préparatoire à leurs réflexions, en amont du terrain des négociations.

Les deuxièmes élections sociales confirment la réappropriation des Chambres salariales par les figures syndicales réélues.



Constituante de la Chambre des employés privés 1929-1933 avec au milieu au premier rang de gauche à droite, Alex Werné, Maisy Even et Michel Hack (archives CSL)

Constituante de la Chambre de travail 1929-1933 avec Lily Becker, Barthélemy Barbel et Jacques Thomes. En bas à droite le premier bâtiment de la Chambre de travail rue Beaumont (archives CSL)

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES



Du côté salarial, les élections sociales s’organisent pour la deuxième session de 1929, ancrant les Chambres dans une pratique démocratique. La « majorité silencieuse », base électorale accordée aux Chambres salariales censée modérer les syndicats, est dans le camp des syndicats libres et autres syndicats majoritaires y compris parmi la population syndiquée. Ces derniers sont donc confortés dans leur imbrication dans les Chambres professionnelles salariales et font campagne. Le programme de la FEP pour ces élections porte sur l’introduction de l’égalité de rémunération hommes et femmes, la défense contre les abus de puissance économique, la création d’une caisse de pension des employés privés, la réforme du contrat de louage de service des employés privés de la loi du 31 octobre 1919 et l’institution de la participation des employés privés dans les entreprises. La Chambre des employés privés fonde la caisse de pension. Elle refuse, contre l’avis du Conseil d’État, une caisse rattachée à l’assurance ouvrière, les employés privés payant une cotisation 2,5 fois plus élevée, et y souhaite la continuité de la participation de l’État : elle entre finalement en vigueur le 29 janvier 1931.

Les figures de la première session de la Chambre des employés privés y sont confirmées : J.-P. Ensich, Nicolas Beck, Léon Stoffel assesseur, Alex Werné président, Michel Hack vice-président et Maisy Even. Seuls Venant Hildgen, élu député, et J.-P. Weiland, devenu substitut au tribunal de Diekirch, démissionnent et ce dernier est remplacé au secrétariat par Maisy Even. Beaucoup de membres de ces Chambres salariales viennent d’Esch-sur-Alzette, haut lieu du syndicalisme luxembourgeois, y compris dans la Chambre des employés privés comme Alex Werné. Pour la Chambre de travail, les élections sociales de 1929 confortent également les pionniers de la première session. Les syndicats libres sont toujours les grands vainqueurs dans le groupe I de la grande industrie comme dans le groupe de la petite industrie, même si dans le deuxième, le syndicat chrétien s’en rapproche très fortement. B.Barbel le président, Jacques Thomes, le vice-président et H. Habig et A. Kaiser, les assesseurs, sont élus membre du nouveau comité.

Dès la deuxième session, les Chambres salariales cherchent à élargir leur champ de compétence et d’intervention.

Certains syndicats changent néanmoins leur stratégie. La Fédération des Employés Privés, par exemple, change son mode d’action en fonction de la grandeur des entreprises dans lesquelles elle évolue. L’intervention syndicale au sein même de l’entreprise est globalement délaissée par la FEP car jugée trop proche d’une politique de promotion individuelle, sauf dans les grandes entreprises où les délégations des employés se sont toujours activées.

Cela a ainsi pour conséquence une délimitation nette de l'action de la Chambre des employés privés qui s'occupe alors des problèmes généraux et collectifs de la politique économique et financière du pays, principalement lors des discussions annuelles du budget de l'État. Les Chambres salariales gardent ainsi une vision globale sur les enjeux économiques nationaux et élargissent leur champ de compétences d'intervention. Les suggestions des Chambres salariales sur le budget de l'État est un moyen pour ces dernières de constater les avancées ou la stagnation de l'État-providence et de rendre le gouvernement responsable du manque d'avancée. Les « regrets » des Chambres ne sont pas toujours le reflet d'échecs ponctuels mais une posture de constat pour obtenir toujours plus dans la marche pour le progrès social, adoptant toujours une position permanente de conquête sociale, à une époque où tout était à construire. En 1932, la Chambre des employés privés décide de marquer sa réprobation au sujet du nouveau budget de l'État en n'émettant plus d'avis sur le budget, se jugeant insuffisamment suivie par le gouvernement. Quand leurs positions sont adoptées, les Chambres salariales s'en félicitent et expriment leur satisfaction ponctuelle. Par ailleurs, quand leur point de vue n'est pas adopté ou pas entièrement, elles expriment parfois malgré tout leur soutien au projet de loi même quand ce dernier ne correspond pas entièrement à leur perception de la question sociale : la marche pour le progrès, aussi ténue soit-elle, doit toujours être encouragée, à défaut d'une avancée complète.

En 1932, la situation économique et sociale empire. Le Luxembourg dénombre 1300 chômeurs en moyenne, sans compter ceux qui avaient déjà épuisé leurs allocations chômage, en particulier dans l'industrie minière et métallurgique, dans le textile à Ettelbruck et dans la ganterie, ce qui est difficile à comptabiliser du fait du manque d'inscription au chômage des habitants des communes rurales. Des milliers d'étrangers doivent quitter le pays en 1931, même s'il reste 25 % des employés non luxembourgeois. Les tensions augmentent, comme le 5 mars 1932, et des chômeurs italiens protestent. En 1933, les chômeurs sont à 1448. La Chambre des employés privés crée une caisse de secours pour les chômeurs fournissant vivres, combustibles, vêtements. Elle tente également de placer les chômeurs en appelant par voie de presse les patrons à les embaucher par son intermédiaire, en relation avec les bourses du travail. Les Chambres salariales fournissent aussi des statistiques de réflexion sur la situation nationale. Surtout, elles critiquent leurs sources et réclament la transparence des informations : par exemple, en 1932, la Chambre de travail demande les listes salariales des employeurs en plus de la synthèse des informations obtenue du côté des travailleurs. En 1933, la Chambre de travail exige, après une analyse critique, les bons chiffres sur les salaires à l'Office des statistiques. Les Chambres salariales gagnent ainsi un rôle de surveillance des chiffres diffusés ainsi que de leur utilisation. En 1935, la Chambre des employés privés engage des enquêtes officielles, à la demande des syndicats, pour connaître les salaires dans la grande industrie dans le but de les négocier équitablement en connaissance de cause. L'accès aux données et la lutte contre la rétention d'information de la part du patronat et de l'État demeurent une part importante du combat des Chambres salariales. Au niveau économique, seule l'année 1934 laisse apparaître quelques espoirs au Luxembourg, malgré la peur du fascisme et du nazisme. Pour remédier à cette crise mondiale, économique et rapidement politique, des propositions émergent en parallèle de cette vision socialiste véhiculée par la Chambre de travail. Au début des années 1930, l'État corporatiste est alors théorisé par la droite dure, voire l'extrême-droite : l'historien Lucien Blau rappelle que le modèle proposé par Jean-Baptiste Esch, fils de petits paysans de Weidingen au Nord du pays entré au séminaire de Luxembourg, souhaite la mise en place d'un État chrétien-corporatiste sur le fondement de l'encyclique papale « Quadragesimo anno » du 15 mai 1931, avec « renforcement de l'autorité, la décentralisation du pouvoir par le corporatisme et le parlement économique et révision des relations entre l'Église et l'État avec une politique culturelle entièrement chrétienne ». Esch mêle le modèle papal et l'expérience pratique de l'État chrétien autrichien depuis 1931. Réclamé par le Parti de la droite, ce programme est terminé dans sa rédaction en 1937. Contre la lutte des classes, il faut reconstituer les « corps professionnels ». Théologien et rédacteur au *Luxemburger Wort*, Jean-Baptiste Esch entend par gouvernement autoritaire, l'exclusion pure et simple des partis politiques non chrétiens de la scène politique, le monopole pour l'éducation par l'Église et la censure et restriction pour la presse et le droit de réunion. Le corporatisme est envisagé dans l'organisation des différentes professions et non en fonction des secteurs d'activités, ni même au niveau d'un statut global. Jean-Baptiste Esch développe, à ce propos, l'exemple des bouchers : il est ici question d'une vision traditionnelle et ancienne du corporatisme où la profession, assimilée à une production particulière, défend ses intérêts particuliers. Il pense l'élaboration d'un « conseil professionnel de canton » et d'un « Distriktberufsrat » à l'origine d'un « parlement économique » consacré aux conventions collectives, au temps de travail, aux conflits salariaux, à la formation – catholique – des jeunes, à l'achat de matières premières et aux ventes de produits finis, à la qualité des produits, aux relations entre producteurs et consommateurs, à la question des crédits, des assurances sociales et de l'assistance sociale.

Enfin, ce parlement devait discuter les questions liées aux impôts directs et indirects, aux emprunts, questions douanières, devises, importations et exportations, aux contrats commerciaux internationaux. Ces institutions étaient censées avoir des attributions judiciaires, juger et punir malgré un droit de veto attribué au gouvernement.

Or, jamais ce modèle catholique corporatiste inspiré des thèses contre-révolutionnaires ne l'emporte au Luxembourg. En effet, le monde ouvrier lui est profondément hostile. L'encyclique papale condamne alors le communisme, mais encore le socialisme. Aussi, les syndicats socialistes réformistes décident de lutter contre ce corporatisme chrétien en privilégiant l'action syndicale au sein des comités d'entreprise réinstaurés en 1925, ce qui les amène d'abord à délaisser les institutions régulatrices. Mais la crise de 1929 inscrit les Chambres salariales dans une position contracyclique et, dans ce contexte, elles gagnent la confiance des syndicats. Elles voient leurs conseils écoutés, et font office de caisse de résonance de la société économique. Les deux Chambres relaient les idées syndicales de réduction du temps de travail sans réduction de salaires, afin de remédier au chômage de masse qui s'installe.

Puis, saisissant l'intérêt, notamment financier, de ces Chambres salariales, les syndicats les ont réinvesties, donnant alors raison à la vision utilitaire de Pierre Dupong qui avait déclaré en 1920 que « la Chambre élective des travailleurs sera ce qu'en fera la classe ouvrière ».

Ils se sont donc réapproprié les Chambres professionnelles salariales et les ont modelées en fonction des besoins découlant de leurs combats sociaux. L'autonomie de ces Chambres salariales est jalousement sauvegardée par les syndicalistes eux-mêmes. Par exemple, l'arrivée de Lily Krier, la femme de Pierre Krier, au poste de secrétaire de la Chambre de travail, s'effectue contre l'affectation d'un fonctionnaire de l'État, observateur potentiel (et censeur ?) des activités syndicales.

Les Chambres salariales sont parfois considérées par leurs contemporains comme des administrations technocratiques et d'expertise, plus distantes que les syndicats vis-à-vis des ouvriers, mais au service du travail des salariés, donc du peuple. Elles s'emparent des sujets de société comme l'hygiène dans les prisons, le réaménagement des bâtiments pénitentiaires, ou encore le contrôle alimentaire, le maintien d'indemnités de déplacement, les logements manquants... « Centre d'initiative syndicales », elles ont la spécificité de fonctionner dans un petit pays où tout le monde se connaît sous plusieurs étiquettes, du moins parmi les Luxembourgeois, le réseau des premières décennies étant moins inclusif au niveau des travailleurs étrangers à l'échelle transnationale.

LE TRAVAIL INSTITUTIONNEL DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL ET DE CELLE DES EMPLOYÉS PRIVÉS

Représenter les ressortissants des Chambres

Dans la continuité, de nouvelles élections sociales ont lieu en 1933, avec des taux de participation de 94,7 % pour le groupe I pour la Chambre de travail et de plus de 85 % pour le groupe II. Les enjeux sont cruciaux car quatre mouvements syndicaux présentent une liste pour l'occasion. La Fédération Chrétienne du Travail a pour la première fois obtenu plus de suffrages que les syndicats socialistes dans le deuxième groupe. La Chambre des employés privés voit la victoire de la FEP pour ses 20 membres et de la FNCL pour les cheminots. Les mêmes figures sont pérennisées dans leurs fonctions sauf Maisy Even qui renonce à son poste de secrétaire et est remplacée provisoirement, sur décision de l'assemblée plénière du 12 septembre 1935, par Jean-Pierre Ensch qui y est officiellement établi en 1936. La Chambre des employés privés acquiert son premier immeuble boulevard de la Pétrusse.

Les Chambres professionnelles salariales doivent servir les intérêts de tous ses ressortissants et les regroupent tous. Cependant, les propositions de loi, à l'initiative des Chambres salariales, peuvent permettre de pointer des revendications particulières comme lors de la remise d'une proposition de loi le 8 décembre 1933 sur la ratification parlementaire du statut du personnel des chemins de fer qui, ensuite, réclame la modification de la loi sur le statut du personnel sur le Conseil d'Enquête, le 14 mars 1936.

Comme dans les années 1920, il demeure délicat, pour les Chambres, de tenir à jour les listes des ressortissants, y compris pour les caisses d'assurance maladie. La secrétaire et le président de la Chambre de travail, Lily Becker et B. Barbel, tentent de mettre à jour ces listes afin de couvrir certains travailleurs par la caisse d'assurance maladie. Les relations entre la caisse d'assurance maladie et les Chambres salariales sont donc étroites pour la mise en place de la protection des travailleurs.

Les élections des Chambres salariales de la deuxième session qui démarre en 1929 provoquent quelques changements. Le nombre des membres de la Chambre de travail est désormais de 18 membres et le groupe II de la petite industrie inclut les entreprises commerciales. Accusant une remontée des syndicats chrétiens, surtout dans le groupe II, les syndicats libres demeurent malgré tout majoritaires avec 12 membres. De son côté, la Chambre des employés privés voit encore la FEP l'emporter, même si les syndicats libres présentent pour la première fois une liste, sans succès. En 1929, un groupe II pour les banques et assurances est fondé, prémices d'une première stagnation des ouvriers et d'une hausse en proportion des employés privés, y compris au sein des syndicats libres. Les cheminots sont alors divisés en trois mouvements syndicaux avec les 5 mandats majoritaires pour la Fédération Nationale des Cheminots, Syprolux et un représentant pour les Artisans et Piocheurs réunis.

Concrètement, le gouvernement demande conseil aux Chambres salariales quand il faut prendre une décision pour un groupe de travailleurs particulier comme c'est le cas, par exemple, sur la détermination du début et de la fin du travail de nuit dans les boulangeries. La Chambre de travail demande alors aux boulangers si les horaires de 22h à 4h du matin ou de 23h à 5 h du matin peuvent être considérés comme la délimitation de la nuit et transmet leur réponse pour la première tranche horaire au gouvernement. Dans ce cas précis, c'est le gouvernement qui a un usage corporatiste de la Chambre. Les Chambres salariales, qui représentent juridiquement tous ses membres et ressortissants, participent à l'administration de l'État. Elles peuvent, à ce titre, être consultées par les autres institutions, et influencer les choix et décisions politiques, surtout sur des questions très précises.

Les relations entre les Chambres salariales et les syndicats

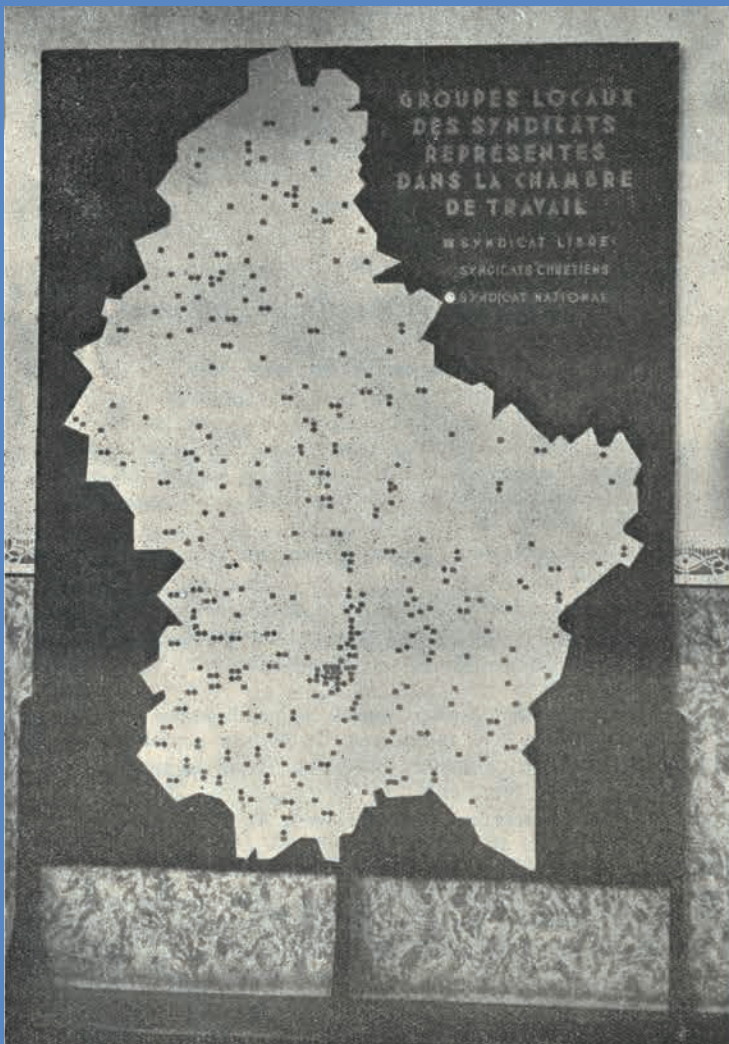
Les Chambres salariales sont une revendication initiale des syndicats (FEP, syndicats chrétiens et syndicats libres), même si le projet des syndicats libres n'a pas été retenu par la suite. Elles doivent relier les syndicats pour agir collectivement sur les questions communes. Une fois les Chambres instituées, les syndicats ont tenté d'exercer le plus d'influence possible sur les Chambres salariales afin de créer les bases d'une coopération ultérieure entre eux. Risquant d'empiéter sur des fonctions mutuelles, les syndicats décident une répartition des tâches entre Chambres et syndicats.

Les syndicats constituent ainsi une représentation des ressortissants adhérents et non adhérents sur le terrain. Les relations entre syndicats et Chambres révèlent une volonté commune d'action et de bonne représentation des travailleurs en tant qu'« organe officiel de leur profession » possédant un « droit de représentation générale » de cette même profession. Aussi, les Chambres salariales prêtent main forte aux syndicats. Par exemple, la Chambre de travail demande un prêt de 60 000 francs pour le verser aux caisses de décès des syndicats libres. La Chambre de travail précise encore que « les liens entre les syndicats et la Chambre sont réguliers et étendus. Des suggestions mutuelles peuvent être faites et acceptées ». Dans un souci de gain de temps pour les syndicats, la Chambre de travail assure une meilleure coordination, assume une partie des tâches des syndicats, mais oriente déjà à l'époque le travailleur vers une autre institution comme les comités d'entreprise ou encore l'Inspection du Travail. Rapidement débordée en matière d'inspection industrielle, la Chambre de travail n'a de cesse de renforcer l'inspection et de réclamer que son inspecteur ait accès à toutes les usines Paul Wurth, ARBED... La Chambre des employés privés poursuit la même politique en matière d'inspection allant jusqu'à nommer en 1931 J.-P. Ensich au poste provisoire de surveillant des lois protectrices des employés privés aux aciéries de Steinfort. Il s'agit de renforcer les liens entre la Chambre et l'Inspection du Travail. Cette dernière s'insère dans des institutions parallèles pour faire aboutir leurs revendications, ce que le gouvernement ne favorise pas.

Cette répartition des tâches semble réserver les intérêts particuliers aux syndicats et demander aux Chambres salariales d'opter pour une vision collective, d'intérêts généraux. Au niveau international, une distinction est aussi bien établie.

Le maillage de la représentation syndicale luxembourgeoise dans la Chambre de travail

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES



Lors de l'envoi d'un délégué représentant des ouvriers à la Conférence Internationale du Travail, Léon Weirich, en sa qualité de président de la Chambre de travail, interprète l'article 389 alinéa 3 du Traité de Versailles comme le fait que seuls les syndicats peuvent désigner le délégué ouvrier et non les Chambres professionnelles qui « ne sont pas des organisations mais des représentations ». Plus exactement, les Chambres salariales sont définies comme des « coalitions de salariés qui se syndiquent en vue de la sauvegarde de leurs intérêts professionnels », ce qui imbrique Chambres et syndicats dans une même grande organisation. Sans être de simples organes représentants, les Chambres salariales sont les mandataires légalement attirés par leurs ressortissants qui les désignent durant les élections sociales parmi les représentants syndicaux.

La FEP étend son influence sur la Chambre des employés privés.

De leur côté, les syndicats libres, organisés en Centre national des syndicats libres, tiennent congrès tous les deux ans et votent un programme qui inspire souvent la Chambre de travail. Du côté de la Chambre des employés privés, la FEP tient, elle aussi, son congrès et étend son influence, au point qu'il y a une forte symbiose entre la Chambre et elle-même : un consensus général dans une action sociale coordonnée émerge entre ces deux organismes, malgré les différentes tendances. La Chambre des employés privés canalise les idées de la FEP et constitue une plateforme idéale de propositions avec ses avis au niveau législatif. Lors du 6^{ème} Congrès syndical à Dudelange du 26 au 27 septembre 1925 par exemple, les syndicats libres réclament, ce qui devient également une orientation décisive pour la Chambre de travail, les conventions collectives, l'abrogation de l'article 310, les congés payés, la promotion de la formation, la semaine de 48 heures, la journée de 8 heures, un droit étendu de cogestion dans l'entreprise pour tous les employés et travailleurs ainsi que personnel technique et administratif, la réforme de la loi sur le logement, le maintien à des prix bas des denrées alimentaires et une réforme de l'impôt sur le revenu.

Les représentants du Comité des Chambres salariales assistent également aux journées syndicales, même si la question de l'indépendance des Chambres, notamment de la Chambre des employés privés, sera posée pour la participation à des congrès syndicaux. Le mouvement des syndicats libres est aussi orienté vers le pacifisme ainsi que vers « l'égalité des chances économiques » et souhaite mener « une guerre ordonnée et planifiée », enfin, une « stratégie syndicale » qui « remplace l'action effrénée » : les Chambres salariales sont pleinement intégrées dans ce processus de combats et négociations collectives. Elles peuvent reprendre les protestations de la commission centrale luxembourgeoise, comme c'est le cas en 1926, contre la décision gouvernementale relative à la composition du Comité central des caisses d'assurance maladie. En 1933, la question du mode de scrutin pour les élections des commissions des assurances maladie n'est toujours pas réglée. Autre exemple, pour la journée de 8 heures, les Chambres salariales font pression pour ratifier les conventions du B.I.T., pour obtenir une législation sociale toujours plus favorable à cette réforme, pour surveiller la bonne exécution de la loi, le 13 octobre 1926 et, en parallèle, les syndicats organisent une manifestation pour la journée de huit heures le 23 mars 1924 : de l'idée, puis passant par le conseil, la loi, la convention, la bonne exécution et enfin la manifestation, de l'amont à l'aval, Chambres et syndicats se relaient dans tous les formes légales pour parvenir à leurs buts.

Par ailleurs, les Chambres salariales et les syndicats se font toujours les fins observateurs des comités d'entreprise. Par exemple, lors de la séance du 13 novembre 1929, la Chambre de travail souhaite renforcer le règlement des conseils d'entreprise après le limogeage du président de celui d'une grande entreprise de sidérurgie. La commission d'enquête proposée et présidée par un magistrat devrait avoir le droit d'interroger les témoins sous serment. Mais l'entreprise minière fait acte d'autonomie vis-à-vis du gouvernement, de l'Administration des Mines, et de la Chambre de travail. Cette dernière propose néanmoins ses commentaires pour le règlement des mines. De même, en 1931, tandis que les responsables de l'ARBED et de Terres Rouges actent une baisse de salaire de 8 % dès le 1^{er} septembre 1931, les travailleurs sont également menacés d'une baisse directe de salaires. Les syndicats communiquent directement l'information à la Chambre de travail et lui demandent d'agir de concert avec les comités centraux d'entreprises : des négociations sont réclamées et entamées avec la Direction. Les Chambres salariales saisissent ainsi toutes les opportunités pour influencer entreprises et acteurs politiques, économiques et sociaux en fonction des moyens mis alors à leur disposition.

Le fonctionnement des commissions et la fabrique des avis

Les premières Chambres salariales fonctionnent, en effet, de manière artisanale : les secrétaires et présidents travaillent à eux seuls un grand nombre de projets de loi. En 1925, la Chambre de travail dispose de trois commissions permanentes : celle dédiée au droit du travail avec Barbel, Goetzing, Haagen, Arend, celle pour la protection des travailleurs avec Kalmes, Alf, Theis, Sonntag et celle pour la Sécurité sociale avec Metzler et Jander entre autres. Le président Barbel est membre de droit et chapeaute ces commissions.

Au fur et à mesure des sessions, les Chambres salariales se dotent d'avis extérieurs de spécialistes, puis recrutent des experts qui forment les commissions, de plus en plus nombreuses et de plus en plus spécialisées.

Elles contribuent à la fabrique des avis, arbitrent les questions centrales, discutent les points de comparaison vis-à-vis des pays étrangers et rédigent les avis en fonction des projets de loi, et des règlements grand-ducaux. Pour des projets de loi jugés très importants, tels ceux concernant l'impôt sur le revenu, les Chambres salariales peuvent produire plusieurs avis comme c'est le cas pour la Chambre des employés privés qui produit quatre avis en 1925, insistant chaque fois davantage sur les inégalités persistantes.

Le travail quotidien des Chambres salariales distingue les avis officiels mais encore toutes les autres productions des Chambres comme les analyses des avant-projets, les influences intermédiaires des diverses réunions entre les différentes étapes de rédaction des avis, l'édition de brochures, les prises de position, les résolutions, les appels aux ministres. Les Chambres sont ainsi incorporées dans le processus législatif qui lui impose un temps contraint d'élaboration de ses travaux et avis.

Rapidement, la Chambre de travail participe aussi à des commissions d'études multiples, sur la lutte contre l'inflation, sur les questions tarifaires ferroviaires, sur l'apprentissage et l'orientation professionnelle, sur les horaires de chemins de fer et la commission de grâce. Même si la nouvelle loi sur l'apprentissage du 5 janvier 1929 entre en vigueur, elle ne semble pas être appliquée de manière générale. Les Chambres surveillent ainsi sa mise en place et le travail en commission y contribue.

Les séances plénières

Les séances de l'assemblée plénière du début des années 1930, sont l'occasion de réunir tous les membres élus après les élections sociales tous les cinq ans et constituent l'organe directeur de la Chambre professionnelle. Variables en nombre en fonction des Chambres et des époques, les Chambres salariales peuvent compter 17 assemblées plénières par an, 19 comités, 36 réunions de commissions, sans compter les expositions et conférences.

Certaines discussions sont publiques et engagent l'approbation de l'adoption d'avis sur des projets de loi ou règlements grand-ducaux par exemple le 16 octobre 1931 au sujet la suppression d'emplois visée à l'article 38 du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois. Les plénières impactent les décisions, comme le 11 novembre 1931 où la réduction des effectifs de cheminots à la gare de Kleinbttingen scandalise et fait ensuite l'objet d'une lettre de protestation le 10 août 1932. La Chambre des employés privés défend et considère alors que le développement et le niveau culturel d'un pays se lit en fonction de son réseau de chemins de fer que seule une élite ferroviaire peut diriger.

Durant les plénières, la Chambre des employés privés accepte de rendre publiques certaines thématiques et discussions qu'elle juge opportunes. Elle décide alors de réserver aux séances plénières les sujets les plus aboutis. L'ordre du jour est communiqué à la presse dans un souci de transparence et le rapport officiel est adressé à la presse syndicale *L'Employé* pour la FEP, *Le Signal*, *Sozialer Fortschritt* pour le syndicat chrétien, tandis que le rapport officiel des séances non publiques est publié dans les quotidiens du pays.

L'adoption des mesures à l'unanimité des séances plénières fait l'objet de toute une réflexion au sein des Chambres salariales. La Chambre de travail canalise rapidement son énergie dans un champ d'action où elle peut impacter directement et qui fait consensus en son sein. En amont, la refonte et dissensions des syndicats expliquent en partie ce modus vivendi adopté afin ne pas paralyser les travaux des Chambres salariales.

Les comités

Les réunions du comité regroupent les membres de la direction des Chambres salariales et permettent d'établir les stratégies des Chambres pour traiter au mieux les projets de loi ou règlements grand-ducaux. Tout y est discuté : les avis, les travaux des commissions, le recrutement et l'avancement du personnel, comme de l'agrandissement ou la prise en charge des locaux pour faire fonctionner au mieux ces institutions.

Depuis la séance du 10 août 1925, la Chambre de travail demande, dans une résolution, que les comités d'entreprise fassent « usage de leur droit de surveiller et de contrôler » les mesures sociales adoptées finalement par la Chambre des Députés et le gouvernement, afin de prévenir les violations. Autre revendication : pour les Chambres salariales, les comités ouvriers doivent bénéficier d'une plus grande liberté de mouvement dans les mines, pour réaliser l'imposition de sanctions et d'indemnisations, dont le montant a toujours été déterminé par les employeurs de façon unilatérale. Ils permettront d'opposer des arguments à une décision contradictoire. Ensuite, la Chambre de travail réclame une implication plus grande des comités ouvriers dans la prévention des accidents : la mort du mineur J.-P. Bausch, député socialiste, accélère l'engagement social de la Chambre de travail en la matière.

La mémoire ouvrière luxembourgeoise s'empare de cet exemple érigé en statue, d'ouvrier militant, lui-même victime d'un accident de mine.

Par ailleurs, la Chambre de travail interfère, avec l'aide des comités, dans la surveillance des autorisations d'embauche de travailleurs étrangers payés moins cher par le patronat. Seuls les travailleurs mariés, propriétaires ou domestiques doivent en être épargnés, selon la Chambre des employés privés.

Soutenus par la Chambre de travail, les comités d'entreprise sont amenés à surveiller l'adoption des mesures sociales sur le lieu de travail.



Jean-Pierre Bausch



Statue érigée à son effigie à Rumelange

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

En parallèle, les syndicats libres et les comités revendiquent l'application des principes du B.I.T. sur l'égalité des droits des immigrés avec les travailleurs locaux. Surtout que, en 1932, des travailleurs luxembourgeois payés au Luxembourg mais travaillant en France sont complètement transférés de l'autre côté de la frontière. La Chambre de travail réclame alors la réintégration totale du Comité ouvrier des mines des Terres Rouges, transféré dans l'administration lorraine, ce qui les prive de leurs droits et les contraint à des conditions de travail dégradées. Est-ce alors une tentative d'éloigner ou de punir des militants, membres de comités ? Antoine Krier ne l'évoque pas explicitement. Autre explication possible, la Chambre salariale craint de voir l'exploitation des mines se déplacer du Luxembourg vers la France du fait du manque de minerais. Les comités sont ainsi perçus comme des relais essentiels des Chambres sur le terrain, en relation avec les syndicats.

Les relations internes et externes des Chambres salariales

Les relations internes aux Chambres témoignent d'un esprit de clan, sûrement lié aux combats communs. Une solidarité s'exprime dans les relations entre membres du personnel des Chambres salariales où beaucoup font carrière : cadeaux de plus en plus codifiés et félicitations accompagnent les fonctionnaires de ces Chambres, au cours de leur vie, du berceau à la tombe. Les promotions sont également distribuées au mérite et en fonction de leur ancienneté le long des carrières des employés ; les jetons de présence pour les assemblées plénières sont cependant surveillés par la Direction des Contributions et imposés. Une hiérarchie du personnel est instaurée en 1980 au sein de la Chambre des employés privés. De même, voyant que les Chambres salariales d'Allemagne et d'Autriche avaient à leur tête un « Kammeramtsdirektor », les Chambres professionnelles luxembourgeoises procèdent à un changement interne avec la création du poste de directeur élu au vote secret lors de la plénière en 1980, ainsi que de celui de directeur adjoint.

Les relations extérieures avec les autres instances de pouvoir (gouvernement, Chambre des Députés, Conseil d'État...) sont souvent cordiales, même si des désaccords et mécontentements sont parfois exprimés de part et d'autre. La Cour grand-ducale et le gouvernement reconnaissent officiellement les Chambres professionnelles, pilier des partenaires sociaux salariés. Elle ne manque pas d'inviter des représentants de ces Chambres salariales aux cérémonies officielles, comme celle du *Te Deum* qui se tenait les 23 janvier à la Cathédrale de Luxembourg pour commémorer l'anniversaire de naissance de la Grande-Duchesse ou encore pendant les funérailles de cette dernière. Les Chambres salariales envoient également bouquets de fleurs et attentions pour les naissances et mariages de la famille grand-ducale.

La rupture liée à la « Grande grève » de 1921 se rejoue en 1934 entre les syndicats libres, les Chambres dirigées par des membres des syndicats majoritaires, les communistes et les autres instances de pouvoir (Chambre des Députés et gouvernement). Jusqu'en 1934, les syndicats libres ne pensent pas possible de négocier avec le patronat. Pourtant, ils décident ensuite de tenter une concertation avec ce dernier, ce que les syndicalistes communistes refusent en bloc, s'opposant à la cogestion. La reconnaissance légale totale des syndicats, et donc des Chambres salariales, est pourtant en jeu.

1936-1937 amènent de nombreuses conquêtes sociales, notamment l'abrogation de l'article 310.

Les Chambres salariales dans les mouvements de 1936-37, l'apothéose de la première phase des travaux de la Chambre de travail et de la Chambre des employés privés ?

Dans un contexte européen favorable aux luttes sociales, les travailleurs luxembourgeois prétendent à plus de droits. La loi du 4 avril 1924 n'avait pas permis de reconnaître officiellement les syndicats qui se lancent aussi dans la conquête de leur légitimité totale et de leurs revendications.

En effet, en pleine dépression économique, le gouvernement Van Zeeland en Belgique et le Front populaire en France, entre autres, pratiquent une politique de régulation sociale et de négociations pour l'obtention de concessions socio-professionnelles pour les salariés.

Le modèle social luxembourgeois, en construction permanente durant les années 1920 et au début des années 1930, est au cœur des mouvements de 1936-1937, avec la mémoire des deux répressions de 1917 et de 1921.

Les syndicats mobilisent alors la grande majorité des ouvriers en un front uni à tous les niveaux : dans la rue, dans les négociations et dans les usines. En face, le patronat sidérurgique, redoute un conflit dans la durée.

Les ouvriers réclament aussi la suppression de l'article 310 du *Code pénal* interdisant les réunions des ouvriers près des usines, ce que le projet de loi concernant l'abrogation de cet article n'avait pu faire aboutir en 1934 : en effet, le Conseil d'État s'était prononcé pour une modification de l'article et non pour une suppression.

Le 17 décembre 1935, le gouvernement Bech retire le projet de loi sur les conventions collectives de travail de l'ordre du jour de la Chambre des Députés. Une grande manifestation a alors lieu le 12 janvier 1936, scellant l'union entre les syndicats socialiste et chrétien. 40 000 ouvriers manifestent alors place Guillaume à Luxembourg-ville.

Ce mouvement social peut s'expliquer comme le retour de la gauche réformatrice sur la scène politique luxembourgeoise, auparavant mise à l'écart des arcanes du pouvoir. Il pousse et revendique l'usage des Chambres salariales notamment, et veut imprégner une vision sociale au sein des institutions luxembourgeoises dans le but d'ancrer un modèle social.

Une parenthèse importante : en parallèle, la loi dite muselière en 1936-1937 est discutée et vise à interdire le parti communiste au Luxembourg. Le LBMIIV ne se lance que tardivement dans une véritable campagne contre la loi qui est rejetée de justesse à 50,7% par les Luxembourgeois, lors du référendum du 6 juin 1937. A l'exception de René Blum, chef du Parti ouvrier, les autres dirigeants socialistes refusent un front populaire comme en France ou en Espagne, incluant les communistes.

Ne voulant pas mettre en danger sa stratégie d'alliance surtout avec l'aile chrétienne-sociale de la droite et notamment l'union dans la lutte pour de nouveaux acquis sociaux avec le LCGB, le Parti ouvrier et les syndicats libres ne rejoignent pas le front démocratique, constitué par les étudiants de gauche de l'Assoss, les libre-penseurs, la Ligue des Droits de l'Homme, la Fédération Générale des Instituteurs Luxembourgeois (FGIL), des francs-maçons, le journal *Die Neue Zeit* ainsi que des membres de partis divers, socialistes, jeunes libéraux, communistes, indépendants de l'est, nationalistes. Le Parti ouvrier, les syndicats libres mènent à travers leur organe de presse, *l'Escher Tageblatt*, leur propre combat contre le projet de loi muselière.

C'est seulement le 15 avril 1937, après le refus du Conseil d'État de tenir compte des arguments développés dans un mémorandum de la commission syndicale, qu'une délégation des syndicats libres se rend auprès du Premier ministre Bech pour lui soumettre l'idée d'un référendum, idée acceptée par le premier ministre. À partir de ce moment-là, le parti ouvrier et les syndicats socialistes lancent leur véritable mobilisation et se jettent corps et âme dans la bataille finale. La bataille est remportée puisque le 6 juin 1937, les électeurs socialistes et communistes en bloc, deux tiers des électeurs libéraux et un dixième des électeurs catholiques du Centre et du Sud, ont voté pour le non.

Dans le contexte de la lutte pour les conventions collectives, les Chambres salariales développent les avis sur la réforme de l'apprentissage, sur la poursuite de l'extension de l'assurance accident obligatoire aux maladies professionnelles, la réforme du système de Sécurité sociale, l'augmentation ou la prolongation du congé des travailleurs, la réforme de l'Inspection du Travail, l'augmentation du salaire minimum, la création d'un Conseil général des institutions sociales. Dans la lignée des syndicats, elles sont alors plus profondément inscrites dans le fonctionnement de l'État social.

En réponse à la manifestation, le gouvernement Bech crée, le 23 janvier 1936, le Conseil National du Travail, organe de conciliation paritaire (de collaboration de classes) avec des représentants à la fois du patronat et de deux représentants syndicaux du salariat. La loi garantissant les libertés syndicales promulguée, il est ensuite remplacé par l'Office National de Conciliation en 1944. Le Conseil National du Travail est placé sous la direction d'un représentant du gouvernement et examine les conflits du travail. En les régulant, il marque un coup de frein au droit de grève. Appelée première tripartite officielle, sans en adopter tous les principes, il prend la place de la cogestion, de la participation active des ouvriers depuis la base dans les négociations, ce que certains ouvriers lui reprochent. Le modèle social luxembourgeois oscille entre bureaucratie institutionnalisée contre appropriation directe de nouveaux outils de dialogue depuis la base des travailleurs. L'origine de la tripartite est également à interroger dans la concertation paritaire diffusée dans toute la documentation de l'O.I.T. présente dans la bibliothèque de la CSL.

En juillet 1936, alors que les grèves sont massives en France, les mineurs se mettent en grève au Luxembourg. À la demande des communistes, les travailleurs luxembourgeois sont sur le point de se lancer à leur tour dans un grève de soutien aux mineurs lorrains.

Sous pression, le patronat plie finalement et de nouvelles avancées sociales, telles les conventions collectives du 28 juillet 1936 pour les mines et du 13 août 1936 pour les usines, l'augmentation des salaires de 9 %, l'introduction d'un salaire minimum et l'indexation automatique des salaires, sont actés ; la reconnaissance toujours plus ancrée des syndicats en découle.



Mémoire de l'abrogation de l'article 310 durant l'Exposition Sociale du Centenaire en 1939

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Le modèle social luxembourgeois n'est finalement accepté qu'après la lutte engagée en 1936, avec la reconnaissance, *de facto*, de l'existence d'une classe ouvrière dans la société luxembourgeoise et l'obligation de la représenter, entre autres, au sein de la Chambre de travail. Une loi du 11 mai 1936 abroge l'article 310 du *Code pénal* et une autre loi du même jour garantit pleinement la liberté d'association pour les syndicats, en précisant la loi de 1928 : elle punit d'emprisonnement et d'une amende celui qui « pour contraindre une personne déterminée à faire partie d'une association ou n'en pas faire partie, aura usé à son égard de voies de fait, de violences ou de menaces ou lui aura fait craindre de perdre son emploi ou d'exposer à un dommage sa personne, sa famille ou sa fortune ». Un patron qui refuse d'embaucher ou de poursuivre le contrat d'un salarié pour son appartenance syndicale est désormais accusé de commettre un délit puni par la loi. Concrètement, le patron ne peut plus employer uniquement des « jaunes » non syndiqués.

Néanmoins, l'article 2 de cette loi instaure également une liberté de retrait tout aussi totale que la liberté d'adhésion. Les syndicats doivent néanmoins se doter d'un règlement pour asseoir leur pérennité. Il n'en demeure pas moins que l'article 310 est finalement définitivement abrogé.

En 1937, un « gouvernement tripartite » est donc mis en place incluant les représentants des travailleurs. Les institutions, y compris les Chambres salariales, sont réallouées au syndicat socialiste et à la gauche sociale-démocrate qui s'y identifient véritablement et participent ainsi aux rouages de l'État. Le Parti de la droite n'a plus le monopole des instances de décision et de fonctionnement de l'État politique, économique et social.

Dans ce contexte social favorable, les élections des Chambres de 1937 connaissent une forte participation, encore plus élevée qu'en 1933 pour la Chambre de travail. La « politisation et syndicalisation par le bas » a grandement influencé le groupe I de l'industrie lourde : les travailleurs y sont désormais fortement engagés. La Chambre des employés privés voit ses délégués augmenter à 20 membres : ses cinq groupes sont marqués par la victoire de la FEP pour la Grande et moyenne industrie, banques et assurances, petite industrie, et commerce-agriculture-viticulture et autre sauf pour les chemins de fer où le FNCL l'emporte sur le SPCL.

L'avis sur le budget de l'État de 1939 de la Chambre de travail est l'occasion pour cette dernière d'exprimer son entière satisfaction pour les réalisations sociales.

Les conquêtes sociales des années 1930

En conséquence de la crise de 1929, un fonds de crise est créé et alimenté pour lutter contre le chômage des ouvriers et artisans indépendants. Les Chambres salariales soutiennent aussi l'émission d'un budget pour la réalisation de travaux extraordinaires et les chômeurs aident les communes à hauteur de 3 à 4 heures par jour pour les réaliser.

Les employés privés gagnent de nouveaux contrats de louage verbaux ou écrits. En effet, en 1937, une nouvelle définition de l'employé privé éclaire la première loi de 1919 avec une liste plus fournie de professions rattachées à ce statut.

Une réforme des Chambres professionnelles est alors envisagée en 1937. Pour la Chambre des employés privés, la FEP se prononce pour l'élection parmi tous les membres de la profession et non pour le droit de désignation des représentants syndicaux au sein des Chambres professionnelles. Pour la FEP, les syndicats doivent prouver par les élections que ce sont leurs représentants qui sont les plus aptes à être élus dans les secteurs professionnels.

Ainsi, les élections sociales constituent des baromètres démocratiques de l'influence des syndicats dans le monde du travail et les Chambres salariales en deviennent le réceptacle. Leur composition doit refléter la représentation des revendications et des intérêts professionnels des salariés par les élections. En ce sens, la dualité entre syndicat et Chambres est délimitée comme complémentaire et non rivale. Les Chambres salariales sont ainsi définies comme « un centre d'initiatives syndicales professionnelles. Elles sont appelées à suppléer aux faiblesses, aux insuffisances des organisations syndicales ».

L'O.I.T. prône dès 1932 la semaine de 40 heures réparties sur cinq jours. Mais le Luxembourg ne fait pas partie des signataires de l'accord de 1931 qui fixait le temps de travail à 7 heures 45 dans le secteur sidérurgique, touché par la crise du charbon depuis 1925.

Pourtant, le projet de 1927 présenté par le député Krier avait pour argument celui de l'augmentation de la productivité en Suisse : la Chambre de travail assène que « la semaine de 40 heures n'est pas une utopie ». Le Luxembourg est alors plutôt favorable à la « semaine à l'anglaise » qui s'opposait ainsi à la « semaine à la française » souhaitée par Albert Thomas. Aussi, au sujet d'une pétition déjà évoquée, la Chambre de travail et la Chambre des employés privés voient dans l'instauration de la semaine anglaise (avec samedi après-midi de congé) un temps de travail idéal, en plus du dimanche chômé.

Le droit au paiement d'une indemnité de départ à partir d'une ancienneté de service de 15 ans de l'employé est introduit.

Par ailleurs, un congrès se tient à Liège sur la question de l'utilisation du temps libre au travail et en dehors du travail. Dans le contexte des revendications de droit au bonheur, de droit au repos, il s'agit aussi de bâtir le modèle du bon ouvrier.

En outre, la Chambre des employés privés relaie les documents produits par la SDN (Société des Nations) en 1933 pour penser un redressement économique.

De manière constante, les Chambres salariales luttent de façon indéfectible contre les licenciements abusifs comme l'usine textile de tricot qui licencie ses couturières pour en chercher de nouvelles par annonce de presse. Elles envisagent aussi la création d'un pôle emploi (Office central du placement public) pour déclarer les places vacantes d'emplois.

Elles appuient les syndicats qui souhaitent soumettre au gouvernement un salaire minimum comme le syndicat des mines qui exige un salaire minimum de 250 f par semaine.

La Chambre des employés privés réforme le contrat de louage des employés privés par la loi du 7 juin 1937. Secondée par le syndicaliste Pierre Krier, alors devenu Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale, une première au Luxembourg, elle œuvre à la réforme de l'Inspection du Travail avec la nomination d'un contrôleur permanent pour les employés privés, l'introduction d'un salaire minimum et la réforme de la caisse de pension et les indemnités pour les veuves et orphelins.

La loi des Chambres salariales du 4 avril 1924 est aussi discutée sur la mise en place d'un mandat de 4 ans, jugé trop court, pour permettre une bonne formation des syndicalistes. La Chambre des Députés propose alors 6 ans et les élections nouvelles sont programmées en 1939 au lieu de 1937.



Stand sur la pension et les indemnités des veuves et orphelins

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Pour ancrer ces gains sociaux, les Chambres salariales ont consigné leurs pensées et soupesé leurs actions, leurs recherches, leurs comparaisons avec l'étranger, afin de peser au maximum, auprès des autres instances du Luxembourg, dans un contexte international et national extrêmement tendu.

Le Conseil National du Travail et les conventions collectives

Après les événements de 1936-1937, la nouvelle étape de négociation collective apparaît comme plus consensuelle, ce qui ancre les partenaires sociaux dans leur rôle d'interlocuteurs indispensables au fonctionnement de l'État-providence luxembourgeois.

La question des conventions collectives demeure au cœur des revendications des Chambres salariales, surtout que le projet de 1925 n'aboutit pas. La Chambre de travail contre-attaque, en opposition avec le Conseil d'État qui accorde le droit de contracter avec des groupes d'ouvriers non organisés dans des syndicats. Les séances du 27 février et du 20 mars 1930 à la Chambre de travail rappellent que le Conseil d'État a reconnu non seulement les syndicats mais encore toute autre association de salariés comme porteur d'une convention collective. Mais les Chambres salariales souhaitent voir les syndicats exclusivement compétents en la matière, au regard des exemples allemand, autrichien et suisse.

Les Chambres salariales soutiennent les syndicats. Elles participent au Conseil National du Travail en 1936 pour négocier les salaires paritairement et pour conclure des conventions collectives sur ces derniers et sur les autres conditions de travail : les travailleurs des petites et moyennes entreprises en bénéficient également. Ces Chambres soulignent cependant que la nomination du Conseil National du Travail ne dispense pas la Chambre des Députés et le gouvernement de finaliser l'avant-projet de loi sur les conventions collectives. Grandes instigatrices de la nouvelle législation du travail, les Chambres salariales ont fait paraître sous presse un *Code du travail* luxembourgeois rédigé en commun et terminé en 1935, sur le projet évalué par la Chambre de travail depuis 1927. Il règle l'embauche, les licenciements, les contrats, la durée de travail, les congés, les salaires et minima, le travail des femmes et des enfants, l'apprentissage, les obligations des employeurs et des employés, les délégations de personnel, l'Inspection du Travail, les tribunaux ouvriers, les dispositions pénales. Il s'agit d'un condensé de tous les travaux des Chambres élaboré en règles. De plus, les Chambres s'opposent à la présence des travailleurs non syndiqués dans les négociations des conventions collectives. Mais elles s'entendent sur de nombreux points du contre-projet du Conseil d'État, notamment sur le refus d'un arbitrage obligatoire et l'acceptation des commissions d'entreprise avec des représentants des salariés. Le comité d'arbitrage ne peut prendre des mesures que s'il y a conflit.

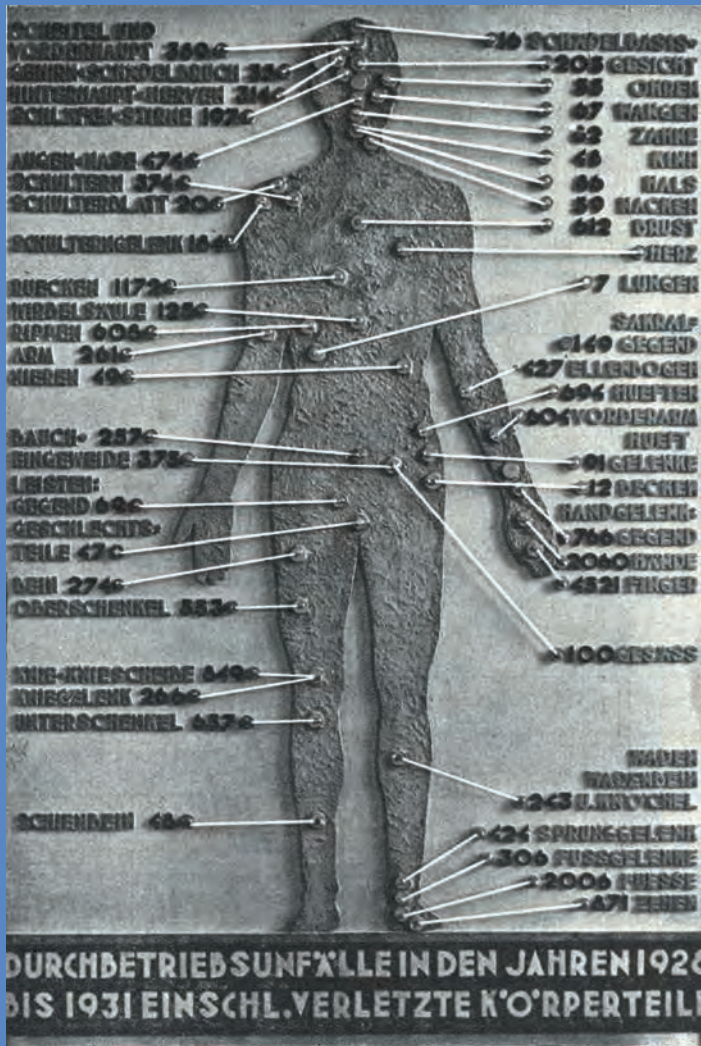
Les assurances sociales, héritage de la démocratie sociale

L'assurance maladie mise en place, est mainte fois attaquée depuis 1926, notamment dans les avis du Conseil d'État sur le principe de la séparation de l'accident avec l'assurance maladie. Il reste encore possible de refuser à tous les travailleurs l'assurance obligatoire des salaires ou traitements.

Les Chambres salariales œuvrent pour inclure les maladies professionnelles dans la classe des accidents mais elles ne sont pas suivies dans leur quête. En réaction, la Chambre de travail dresse une liste des maladies professionnelles dues à des substances toxiques. Elle prévoit ensuite de créer une commission de patrons et de travailleurs pour statuer les cas douteux.

Ensuite, certaines caisses d'assurance maladie, lésées par la dévaluation du papier allemand dans lequel certaines d'entre elles avaient investi leurs avoirs, ont perdu de l'argent. La Chambre de travail demande que l'État prenne en charge une partie des dépenses de gestion de comité central des caisses d'assurance maladie.

Lors de la réunion du 12 février 1930, la Chambre de travail saisit à nouveau le gouvernement pour qu'il intervienne afin d'augmenter les allocations de chômage et éventuellement de les mettre sur un pied d'égalité avec les allocations maladie. Ce dernier refuse.



Énumération des maladies professionnelles ou accidents possibles en 1939

SOUS LE HAUT PATRONAGE DE NOUS-MÊMES

La participation à l'État-providence sous-entend un dessein plus collectif des Chambres, contre la privatisation et le corporatisme. La Chambre de travail l'exprime clairement au sujet de la liberté d'affranchissement des courriers qu'elle réclame et qui lui est refusée. Il en va de même pour la critique du budget de l'État effectuée par les Chambres salariales. La Chambre de travail exprime l'idée qu'elle prend en compte les intérêts de ses ressortissants tout en analysant l'ensemble du budget dans sa dimension de bien commun. Ainsi, le traitement négligent à l'encontre de la classe ouvrière que la Chambre de travail dénonce ne manque pas de la placer dans une vision holistique de la société luxembourgeoise de l'époque, hors d'une quelconque perception catégorielle. La Chambre des employés privés y accorde le même intérêt. Une Cour supérieure de justice pour l'expédition des affaires contentieuses relatives au *Code des Assurances sociales* est alors envisagée.

Luttes communes et parallèles, entre pionniers et suiveurs

Les Chambres salariales ont finalement favorisé l'adaptation des travailleurs au cadre technique et économique de la société en coopérant à la création d'une législation protectrice en faveur des plus faibles.

Par le poids et le nombre de leurs ressortissants, les Chambres salariales se spécialisent dans certains domaines sociaux, mais les rapports d'activités des deux Chambres, lus en parallèle, permettent de saisir un suivi des luttes pratiquement identiques. La Chambre des employés privés se spécialise dès ses débuts dans l'éducation et la formation. Lors de la deuxième session, elle organise des rencontres avec des enseignants de Sarrebrück : le modèle allemand semble influencer le Luxembourg.

Elle repense les cours postsecondaires, souhaite une scolarité obligatoire plus longue pour les classes de la huitième année d'études des écoles primaires et s'engage pour la réduction du chômage des jeunes. Ces spécialisations amènent également des inspirations mutuelles de combats. Autre exemple, la Chambre des employés privés obtient, sept ans avant la Chambre de travail le droit à un congé annuel payé par la loi du 6 décembre 1926 qui fixe la durée du congé annuel payé de 4 à 12 jours selon les années de services. La Chambre de travail se sent alors légitime à le revendiquer pour ses propres ressortissants. Les Chambres salariales s'entraident ainsi en justifiant les avancées sociales voulues, dans la mesure où les ressortissants d'une autre Chambre les ont obtenues auparavant.

Il est aussi possible que les Chambres salariales soient, (très ponctuellement) en relation avec les partis politiques pour obtenir ces avancées, comme c'est le cas de la Chambre des employés privés en 1934 qui voit le Parti ouvrier lui adresser une proposition de loi sur les cessions des petits salaires et traitements, afin de permettre à l'employé d'avoir accès à une procédure plus économique.

En 1935, un *Code du travail* est légiféré.

Par ailleurs, le *Code du travail* est clairement l'initiative de la Chambre de travail qui le soumet en octobre 1935 à la Chambre des employés privés. Cette dernière ne manque d'ailleurs pas de la féliciter pour le travail accompli. Servant les intérêts, tant des ouvriers que des employés, la Chambre de travail fait, dans les premières décennies, office de pionnier mais est activement secondée et soutenue par la Chambre des employés privés : il s'agit de rattraper dans la lutte et l'organisation, les avantages acquis par les employés privés pour tous les ouvriers. Loin de faire acte de corporatisme, la Chambre des employés privés y voit le juste chemin des conquêtes sociales. Autrement dit, ce qu'un groupe de travailleurs arrive à obtenir comme avantage social décide du combat possible pour un autre groupe de travailleurs. En haut de l'échelle, le meilleur statut est celui des fonctionnaires, servant de ligne de mire, voire de sommet des revendications.

Par l'intermédiaire des Chambres salariales, les travailleurs et les syndicats ont établi une interaction avec le gouvernement et la Chambre des Députés pour prétendre à l'amélioration de leur situation.

Cette élite syndicaliste revendicative se mobilise et se meut entre les différents corps de l'État social luxembourgeois.



La Chambre de travail en 1938, posant devant le monument à la Princesse Amélia dans le Parc de la Ville de Luxembourg (archives CSL)



Constituante de la Chambre des employés privés, 1933-1937, avec au milieu debout de gauche à droite, Alex Werné, Léon Stoffel et Michel Hack

LES CHAMBRES SALARIALES PENDANT LA DEUXIÈME GUERRE MONDIALE

1939 : le Luxembourg syndical exposé dans les Chambres salariales



Salles d'exposition organisées par les Chambres salariales

Paul Weber, auteur d'une histoire économique du Luxembourg, qui a eu accès aux archives de la Chambre de commerce, rappelle la construction mémorielle des Chambres professionnelles patronales mobilisées pour l'organisation de la fête du Centenaire du pays. Se rattachant également à cette mémoire institutionnelle, les Chambres salariales la soutiennent au nom des travailleurs, durant une année de tension extrême au niveau international. La Chambre de commerce ayant été créée et assimilée à la première manifestation d'autonomie du pays, symbole de la représentation légale d'un Luxembourg indépendant après 1839, et les Chambres salariales, représentant officiellement et légalement la majorité des travailleurs du pays, se perçoivent alors comme les porte-paroles de cette indépendance célébrée en 1939.

Le « Luxembourg syndical » fait ainsi l'objet d'une grande exposition dans tout le pays, afin de marquer encore davantage l'inscription des conquêtes sociales dans une indépendance politique, tandis que les risques d'invasion n'ont alors jamais été aussi élevés. Ce Luxembourg social est aussi marqueur d'indépendance et s'associe, voire se confond avec la représentation de la nation luxembourgeoise.

Pour cette occasion, la Chambre des employés privés et la Chambre de travail organisent l'exposition sociale du centenaire à Esch-sur-Alzette, à Grevenmacher, Wiltz, Ettelbruck et à Luxembourg du 30 juillet au 31 août 1939 : quadrillant le territoire luxembourgeois, l'évolution du droit du travail au Luxembourg y est présentée, ainsi que l'historique des activités des Chambres salariales et de la Fédération Nationale des Cheminots. Les dépenses sont communes aux deux Chambres, même si la Chambre des employés privés rembourse encore des années plus tard à la Chambre de travail sa part due.

Une brochure en découle et met en photo cette exposition sociale du centenaire qui affirme l'intégration du monde ouvrier à la nation grâce à ses conquêtes sociales.

Quelques jours après la fin de l'exposition, la guerre est déclenchée, provoquant la baisse de l'activité industrielle, des licenciements de masse et les politiques de ravitaillement. La dernière assemblée plénière de la Chambre des employés privés se déroule le 18 mars 1940. Le 10 mai 1940, les troupes allemandes envahissent le Luxembourg.

De l'arrêt du fonctionnement des Chambres salariales aux lendemains chaotiques de la Libération (1940-1945)

Dès l'occupation de l'Autriche par le régime nazi hitlérien, les Chambres professionnelles sont dissoutes pour être remplacées par un « Front du travail » mené par les partisans du nouveau régime. Au Luxembourg, les locaux de la Chambre des employés privés sont occupés par le DAF (« Deutsche Arbeitsfront ») et par le KdF (« Kraft durch Freude »).

Même si les sources manquent, tant au niveau des rapports d'activité que des procès-verbaux des deux Chambres, le Luxembourg semble subir le même sort que l'Autriche, preuve de l'hostilité des nazis à l'égard des Chambres salariales, perçues comme subversives. À l'opposé, la « révolution nationale » pétainiste en France allie le corporatisme à la politique de collaboration avec les nazis. C'est aussi le cas en Belgique avec le penseur Henri de Man qui allie corporatisme et extrême-droite.

Les archives de la CSL sont peu nombreuses pour cette période. Il est possible de consulter les rapports d'activité résumés pour la Chambre de travail sur toute la période, tandis que ces rapports manquent pour la Chambre des employés privés. Les rapports du comité et les plénières de cette dernière couvrent juste la période d'après-guerre à partir de 1946 tandis que les rapports d'activité sont stoppés en 1937. Il manque donc le tome traitant de la période entre 1937 et 1949. Seule la brochure rédigée en interne pour les 75 ans de la CEPL évoque les remplacements des personnes décédées ou démissionnaires entre 1939 et 1945, sans qu'il ne soit possible de savoir s'ils ont été effectués a posteriori ou sur le moment même. Le doute est permis pour un membre remplacé en 1942 car démissionnaire et non pour cause de décès, ce qui ne permet pas de conclure de façon certaine à un arrêt total des activités.

En 1939, le contexte de guerre provoque une baisse de la production sidérurgique. Plus que jamais, les Chambres salariales entendent faire passer leurs réformes sociales. Mais celles-ci se réduisent en vœux et espoirs d'avenir pour conjurer la guerre qui se prépare : la Chambre de travail manifeste l'intention de continuer de réformer la Sécurité sociale, mettre à niveau les réseaux ferroviaires pour les ouvriers de l'industrie, de discuter une nouvelle convention collective pour les métiers de l'imprimerie et de la construction. Elle travaille à la mise en place d'une meilleure protection des professions artisanales. Le temps de travail est réglementé. Vite rattrapée par la guerre, la Chambre de travail œuvre dans sa dernière réunion plénière du 16 août 1940 pour fournir des aides financières aux familles ouvrières du sud du pays touchées par les combats, pour surveiller les prix face à l'inflation galopante.

L'ellipse de la période de guerre dans le rapport de la Chambre de travail mentionne néanmoins la paralysie des activités des Chambres durant « des années d'occupation et de terreur », tandis que les bâtiments et les biens de la Chambre de travail ont été réquisitionnés et confisqués par l'« Arbeitsfront ». Les contacts entre les membres des Chambres sont coupés.

Plus détaillé, le témoignage de B. Barbel, dans son rapport annuel du 1^{er} octobre 1944 au 30 avril 1946, évoque les soutiens des syndicats libres, notamment celui des imprimeurs typographes qui fournissent les locaux, afin de permettre à la Chambre de travail de continuer ses activités. Les relations des pionniers des Chambres avec les syndicats tels celui des typographes demeurent fortes même après-guerre et se lisent dans la presse jusque dans les années 1960. Issu du syndicat des typographes, B.Barbel utilise toutes les possibilités pour faire vivre la Chambre salariale.

Rapidement, les moyens d'action sont retirés aux syndicalistes qui doivent louvoyer au sein du « Front du travail », tandis que Léon Weirich est déporté, comme le frère de J.-P. Bausch, le syndicaliste communiste Nic Bausch, délégué de la liste communiste « Proletarische Einheitsfront » à la Chambre de travail de 1933 à 1937. En Autriche, les syndicalistes des Chambres sont les premiers visés par les nazis et déportés en grand nombre.

Dans son témoignage, Barbel évoque la volonté nazie de faire fusionner tous les ouvriers et de les soumettre à leur idéologie. L'« Arbeitsfront » surveille les comptes de la Chambre de travail, tandis que le comité directeur de cette dernière a déménagé les livres durant la nuit. Les syndicalistes se cachent d'abord à Remich et fréquentent le syndicat des imprimeurs avant qu'il ne soit, à son tour, dissous. Les syndicalistes sont contraints d'aller visiter les usines allemandes et leurs discours tentent d'exprimer leur mécontentement sans déplaire trop fortement aux Allemands. Barbel révèle l'opposition des syndicalistes à l'occupation allemande.

Durant la guerre, des changements sont apportés aux réalisations des Chambres d'avant 1939. Pour l'assurance maladie, le « Chef der Zivilverwaltung » décide, le 14 mars 1941 de fusionner les caisses régionales (Bettembourg, Differdange, Esch, Cap, Mersch et Rumelange) avec celle de Luxembourg ville tandis que celles de Clervaux, Redange et Wiltz sont réunies à celle de Diekirch et celles d'Echtenach et Remich à celle de Grevenmacher.

Liquidés comme les Chambres salariales, les syndicats ne manifestent des premiers signes de reprise qu'à partir du 13 septembre 1944. Les Chambres salariales ne sont réintroduites qu'en 1945 sur le modèle de 1924, même si les brochures d'anniversaire des Chambres évoquent un retour aux activités dès le 1^{er} septembre 1944 pour la Chambre des employés privés. La première assemblée plénière d'après-guerre de la Chambre de travail a lieu le 20 septembre 1945, celle de la Chambre des employés privés le 18 octobre 1944. La Chambre des employés privés produit une résolution sur la hausse du coût de la vie qui a augmenté de 60 % entre 1940 et 1944 : elle travaille sur l'introduction des allocations familiales le 20 octobre 1947, base légale créant les allocations familiales en faveur de tous les salariés.

Le comité du conseil d'administration de la Chambre des employés privés, composé d'Alex Werné, et de MM. Heischbourg, Schilling, Stoffel et Rollinger constate en 1946 que tous les actifs ont été volés par les Allemands, à savoir 71 000 francs.

La Chambre de travail dresse la liste des dégâts la concernant et notamment des dommages financiers qui s'élèvent à 90 000 francs, sans compter le mobilier volé dans le bâtiment de la Chambre de travail, rue de Beaumont. Il faut également réparer les locaux endommagés et combler le manque de personnel : les décès sont nombreux et par exemple l'ancien vice-président, Henri Habig est concerné. D. Moes décédé également, B. Barbel assume les deux fonctions de secrétaire et de président de la Chambre de travail en 1945.

Léon Weirich, Alex Werné et les enfants de B. Barbel sont déportés pendant la Deuxième Guerre mondiale.

Le temps de la reconstruction et de la remise au travail démarre en 1945 pour la Chambre de travail et en 1946 pour la Chambre des employés privés.

Il se rend à Paris pour assister à la Conférence Internationale du Travail. Il faut aussi retrouver les fonds à partir des cotisations, refonder les comités ouvriers, réorganiser les élections de ces derniers et repenser leur réforme complète au niveau du règlement et de l'organisation du travail. Les Chambres salariales sont autorisées à prélever une quote-part de 10 francs chacune pour les mois d'octobre, novembre et décembre 1944 sur leurs membres de chaque métier, ce qui aboutit à un montant d'environ 370 000 francs. Elles redressent ainsi rapidement leurs comptes et s'apprêtent à refonctionner dans des délais records. Le Ministère du Travail paie alors la moitié des frais et dommages occasionnés qui s'élèvent à 20 000 francs pour la Chambre des employés privés en 1960. Les remboursements des dommages s'avèrent difficiles pour les Chambres : la Chambre des employés privés sollicite un avis de son avocat sur le loyer de son immeuble encaissé par l'occupant durant la guerre et dont l'indemnisation a été refusée par l'Office des Dommages de Guerre.

La Chambre de travail reforme trois commissions, celle du droit du travail, celle dédiée à l'assurance sociale, et celle consacrée pour la protection des travailleurs. La Chambre de travail rejette la demande de la presse d'assister aux réunions au motif qu'elle estime inappropriée l'exposition de toutes les discussions de nature consultative sur la scène publique, et donc politique. Par-dessus tout, elle craint l'autocensure de ses membres qui pourrait en découler. Le financement des syndicats et des autres institutions travaillant de concert avec les Chambres salariales suppose une évaluation des dommages de guerre et une redistribution des fonds en présence. L'École Supérieure du Travail, comme les syndicats en bénéficient. Les témoignages oraux des syndicalistes actuels mentionnent, avec pour preuve unique les mémoires d'Antoine Krier, le financement par les syndicats socialistes réformistes américains de la reconstruction des syndicats socialistes luxembourgeois, passant par l'ambassade suisse. Cela paraît être confirmé par la présence d'Antoine Krier en Suisse pendant la guerre. Relayant les partis politiques, la Chambre de travail se plaint du non-respect des promesses de ces derniers au niveau des réparations. Les mémoires d'Antoine Krier ne mentionnent pas des fonds alloués pour les Chambres salariales. Le LAV en est le grand bénéficiaire et des syndicalistes sont formés aux États-Unis.

Il faut attendre fin 1945 et l'année 1946 pour avoir le véritable retour à la normale des activités des deux Chambres salariales. Le 30 mars 1946, la réunion plénière est l'occasion de réguler le temps de travail et d'adapter les salaires en fonction des jours de la semaine (avec une augmentation de 50 % pour le dimanche) pour la Chambre des employés privés, tandis que la Chambre de travail dédit sa première proposition à la Sécurité sociale, ce qui montre les priorités d'après-guerre.

Les élections sociales se tiennent en mars 1949. Le gouvernement décide de comptabiliser les sessions pendant la guerre, même si les élections sociales n'ont pas eu lieu en désignant les membres de la 7^{ème} session : la continuité malgré la rupture de la guerre doit masquer l'hostilité nazie à l'égard des Chambres salariales et des syndicats qui ont été stoppés contre leur gré.

RÉORGANISER L'APRÈS-GUERRE, CONQUÉRIR LES DROITS SOCIAUX

La « Reconstruction sociale », l'ère de la Sécurité sociale

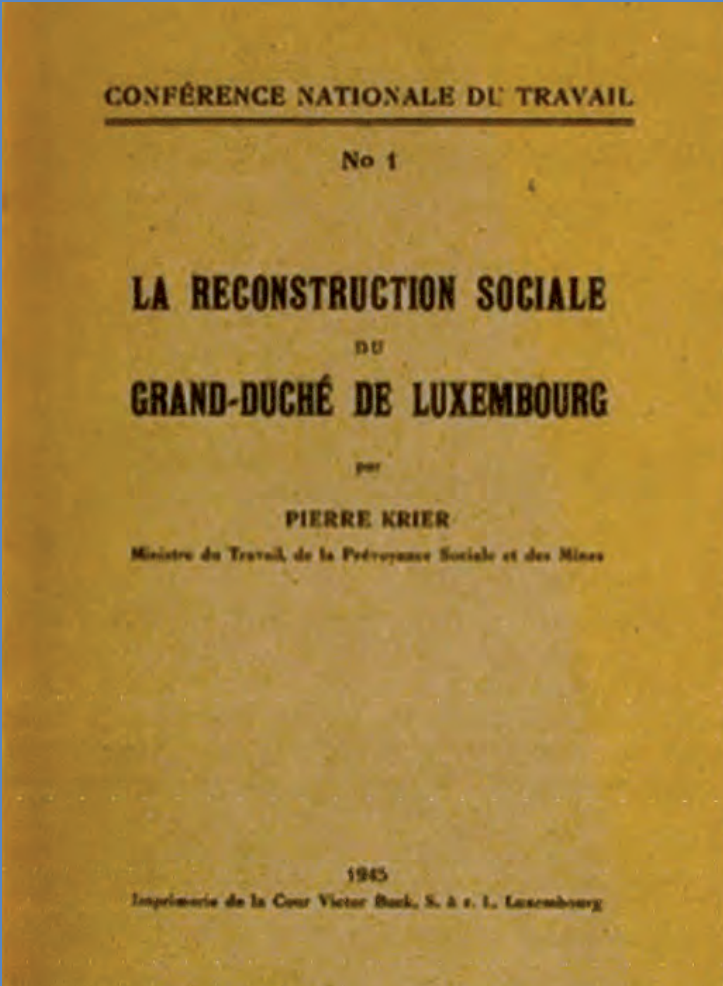
La mise en place de la Sécurité sociale d'après-guerre constitue une nouvelle étape de l'État social luxembourgeois et installe encore davantage les Chambres salariales dans le paysage syndical.

Jusqu'à la fin de la Première Guerre mondiale, les assurances sociales se limitaient aux seuls travailleurs salariés et, en règle générale, concernaient les plus pauvres. Ensuite, dans l'entre-deux-guerres et surtout après la Deuxième Guerre mondiale, les assurances sociales sont étendues aux travailleurs indépendants et ne sont plus établies en fonction des ressources des travailleurs. La modification du *Code des Assurances sociales* avait fait l'objet d'un projet de loi dans la loi du 17 décembre 1925.

En Grande-Bretagne, Beveridge, politique anglais libéral, présente, en 1942, un rapport qui pose les fondations de la Sécurité sociale, c'est-à-dire d'une politique sociale qui établit une couverture générale des risques par la redistribution du revenu national. Ce projet s'oppose aux assurances sociales traditionnelles sur quatre points principaux : il s'agit d'une garantie sur tous les risques sociaux et non une garantie partielle, qui protège l'ensemble de la population et non certaines catégories de travailleurs.

Enfin, la Sécurité sociale rend la prestation d'assurance indépendante du gain ou des cotisations de l'assuré et unifie l'administration compétente. Plus généralement, ce rapport crée le « Welfare State » en Grande-Bretagne avec intervention de l'État pour satisfaire les revendications sociales.

Le syndicaliste Pierre Krier, en exil à Londres dès décembre 1940, participe à la Conférence Internationale du Travail à New York en octobre 1941. Influencé par le monde anglo-saxon, il s'approprie et relit le rapport Beveridge en décembre 1942 pour l'adapter au Luxembourg. De plus, le keynésianisme théorise l'interventionnisme étatique dans l'économie. Pierre Krier dessine alors les contours de la Sécurité sociale luxembourgeoise et, avec ces fonctions multiples, associe le syndicalisme, les Chambres salariales dans la fabrique de l'État-providence luxembourgeois. Très fortement anti-communiste, il craint les soulèvements et l'opinion du parti communiste luxembourgeois qui avait réussi à demeurer influent dans les années 1930, malgré l'exclusion de Zénon Bernard en 1934 de la Chambre des Députés. Il voit en la Sécurité sociale une question de dignité et de solidarité collective, réunissant fonctionnaires, employés, ouvriers, industriels, paysans, artisans, professions libérales selon le principe de l'égalité en droit. Il s'agit de privilégier la redistribution des revenus, par les cotisations sociales, plus que par les dépenses élevées de l'État, afin de réduire les inégalités salariales. La charge du prélèvement social, exprimée en pourcentage du produit intérieur brut, passe au Luxembourg de 6,9 % en 1952 à 12,6 % du PIB en 1988. Pierre Krier a aussi la volonté de participer à la refonte d'un monde nouveau et à la reconstruction des villes et villages détruits. En effet, à la fin de la guerre, le Luxembourg était largement sinistré dans sa moitié nord-est avec la contre-offensive des Ardennes de von Rundstedt entre décembre 1944 et janvier 1945. Krier a écrit d'ailleurs, en novembre 1943, un texte sur « La Reconstruction sociale du Grand-Duché de Luxembourg » : le modèle social luxembourgeois devait remporter l'adhésion générale pour l'établissement d'une démocratie sociale.

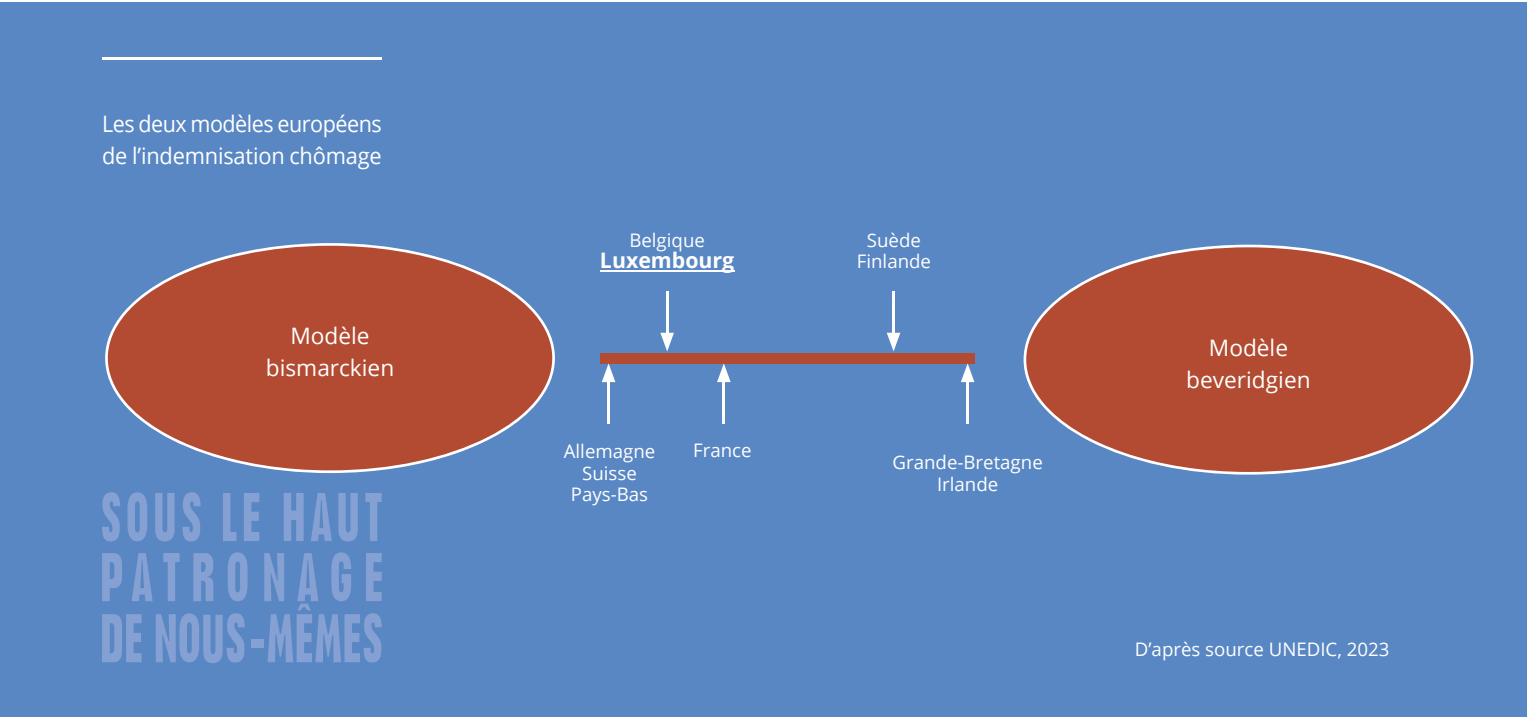


Programme de Pierre Krier pour l'après-guerre (archives privées)

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Pour pallier une économie à l'arrêt, il propose la renationalisation de l'industrie et des banques, une économie planifiée, la maîtrise des prix : en résumé, « la sécurité économique et sociale » dans un large consensus, rappelant le « New Deal » et l'héritage de Roosevelt. Cette politique apparaît comme d'autant plus nécessaire que les tensions sont vives entre résistants actifs ou passifs, victimes et attentistes, tandis que le gouvernement en exil en mai 1940 et de retour le 23 septembre 1944 est vivement critiqué pour ne pas avoir partagé le destin commun des souffrances de guerre sur le sol national. En parallèle, Antoine Krier, frère du précédent, écrit un rapport, véritable plaidoyer de l'État-providence, et déroule les « 3 U » du plan Beveridge pour le Luxembourg (unité, universalité et uniformité), avec une insistance pour l'universalité, même s'il aborde peu la redistribution des revenus. De même que pour la solidarité nationale, il s'agit de choisir si elle doit être horizontale (les non malades paient pour les malades) ou verticale (les riches paient pour les pauvres). Il s'éloigne cependant du rapport Beveridge en refusant l'uniformité des prestations et des cotisations, mais rompt également avec le modèle des assurances sociales de Bismarck. Au point que le système luxembourgeois est alors moins bismarckien qu'il ne l'a été. Krier propose de faire du « Beveridge avec les techniques et les moyens de Bismarck ». Le rapport Beveridge proclame le droit à l'assurance en cas de maternité, chômage, maladie, invalidité, retraite, un salaire minimum, le plein emploi et les allocations familiales.

Par exemple pour l'indemnisation chômage, les deux systèmes bismarckien et beveridgien présentent des différences au niveau de l'universalité, de la solidarité nationale pour Beveridge et des prestations proportionnelles, ainsi que pour le rôle des partenaires sociaux.



En 1921, les prestations de chômage sont exclusivement réservées aux ouvriers, mais un arrêté grand-ducal du 24 mai 1945 étend le droit à ces prestations à tous les travailleurs au Luxembourg.

Le principe de l'assurance obligatoire englobe désormais l'ensemble de la population active et non seulement les salariés liés à un employeur par un contrat d'emploi. Les assurances des ouvriers et employés servent de modèles. Les fonctionnaires et employés publics sont alors concernés par la loi du 29 août 1951 qui s'inspire fortement des caisses de l'ARBED dont l'expérience remonte à 1923, mais encore les artisans, commerçants, industriels (loi du 29 juillet 1957) et agriculteurs et intellectuels y sont inclus également. La loi du 24 avril 1954 ayant pour objet de rétablir le Livre 1^{er} du *Code des Assurances sociales* élargit l'assurance obligatoire aux bénéficiaires de pensions de vieillesse, d'invalidité et de survie, aux bénéficiaires d'une rente d'incapacité de travail de 50 % au moins et à sa famille. Il en va de même pour l'assurance-accidents. L'assurance pension concerne les employés privés en 1931 et, en 1951, elle touche les autres travailleurs, s'étendant jusqu'en 1964. Le salaire social minimum introduit dès décembre 1944 est indexé à partir de la loi du 10 avril 1951 ayant pour objet de modifier et de compléter la loi du 17 décembre 1925 concernant le *Code des Assurances sociales*. L'Office national du travail qui place les travailleurs rentre en activité en 1945.

Un nouvel État social luxembourgeois, plus abouti, s'implante dans l'après-guerre. Le changement est donc radical dès 1944. Pour l'assurance maladie, l'arrêté grand-ducal du 12 décembre 1944 maintenait les dispositions introduites pendant l'occupation, par exemple l'assurance obligatoire des ouvriers agricoles et des gens de maison, l'assistance médicale illimitée, l'assurance des bénéficiaires de pension. La Chambre de travail adopte une appréciation positive pour le projet de loi sur les assurances sociales de 1946. Il s'agit ensuite de s'entendre avec les pays voisins en signant des accords de réciprocité entre le Luxembourg, la France et la Belgique en matière de Sécurité sociale. Il faut attendre la loi du 24 avril 1954 pour rétablir le livre Ier du *Code des Assurances sociales* toutefois sans réelles modifications.

Finalement, tel que le résume le premier ministre Pierre Werner, le projet arrêté pour les Chambres professionnelles consiste à en faire « les gestionnaires de certains intérêts communs des ressortissants d'un secteur déterminé ». Au lendemain de la guerre, le rôle d'impulsion et de défense professionnelle concerne les avancées pragmatiques liées au statut et à la Sécurité sociale.

Les Chambres salariales et la création de la CGT, après 1945

Les Chambres salariales accompagnent la réinstallation des syndicats au cœur du fonctionnement de l'État, avec, en 1945, la création de la CGT regroupant les syndicats socialistes, qui se développe dans les années 1960. Une certaine lutte sociale s'engage avec les forces politiques du gouvernement d'union nationale d'octobre 1945 à février 1947, puis sous la coalition de droite de 1947 à 1951.

La reconstruction du mouvement syndical après 1945 débute par le changement de nom allemand du LBMIAV qui devient, en langue luxembourgeoise, « Letzebuerger Arbechterverband » (LAV), tandis que le syndicat à tendance communiste, le « Freie Letzebuerger Arbechterverband » (FLA) est créé. Des tensions éclatent sur la recomposition d'un droit du travail et au sujet des financements américains. Les deux grands syndicats américains CIO (« Congress of Industrial Organisations ») et AFL (« American Federation of Labor ») ont créé un fonds d'aide dont bénéficie alors le Luxembourg. Ce fonds est administré par le secrétaire général du LAV, Antoine Krier et un comité composé de B.Barbel, Lily Krier. Les acteurs de la Chambre de travail sont ainsi au premier plan syndical et financent, par cet intermédiaire, la « Gëlle Fra » en papier mâché. Le FLA se moque du fait que les Américains ne veulent financer que la CGT. Or, les syndicats dont les membres ont été déportés ou emprisonnés, ont également été financés. Plus tard, la Chambre des employés privés participe au financement de la construction du Monument National aux Morts. Autre sujet de tension, les communistes se prévalent de rassembler la base dans leur action syndicale contre l'appareil de fonctionnaires syndicaux qui se met en place entre les syndicats socialistes et les Chambres. Les fonctionnaires syndicaux mêlent l'engagement individuel et la carrière militante, ce que certains ouvriers voient comme une rupture avec l'identité et l'intérêt partagé en commun. Enfin, au niveau international, les frères Krier sont toujours proches de leur ami français Léon Jouhaux, président de FO, dont la ligne réformiste scissionne la CGT, en 1947.

On retrouve les mêmes personnalités dans les Chambres, les syndicats, les diverses institutions nouvellement créées et le Ministère du Travail (Dominique Baum, Antoine et Pierre Krier, Lily Becker, Nic Bieber, Jean Fohrman, René Hengel...) pour les Chambres et le LAV.

La Confédération générale du travail (CGT) regroupe un certain nombre de syndicats socialistes. Comme le Landesverband des cheminots rejoint le parti socialiste en 1928, tout en affirmant sa neutralité politique, il fait partie en 1945 de la CGT. Il s'ouvre aux employés publics et communaux et devient la Fédération nationale des cheminots travailleurs du transport, fonctionnaires et employés luxembourgeois (FNCTTL).

Durant les années 1950, des grèves éclatent chez les mineurs et dans les laiteries sur la question de la baisse des salaires. Le mouvement débute avec la grève d'avertissement de 24 heures des cheminots le 11 octobre 1949 contre le gel des salaires et le relèvement de l'âge de la retraite à 60 ans (clause néanmoins introduite pour tous les cheminots engagés après le 4 février 1952). La loi du 27 juillet 1950 portant le congé payé à 18 jours à partir d'une ancienneté de services de 5 ans est votée et, l'arrêt de la Cour de Cassation du 24 juillet 1952 confirme la légalité des grèves professionnelles, en vue d'obtenir une augmentation de salaire, suite à la grève dans les mines de Berens de Rumelange en décembre 1950.

La création de la CGT, du LAV et du FLA caractérisent le Luxembourg syndical de l'après-guerre.

En 1953, le LAV et le FNCTTL s'affrontent sur la question des transports. Des grèves s'enchaînent ensuite. Une grève d'avertissement a lieu le 4 février 1953 dans l'industrie sidérurgique sur la durée de la journée de travail (passage de 56 à 48 heures par semaine sans perte de salaire dans les entreprises à feu continu). Ensuite, une grève d'une semaine des ouvriers mineurs des mines Hadir de Rumelange du 18 au 25 avril 1955 éclate pour l'instauration de la semaine de 40 heures et un salaire garanti, puis dans toutes les mines, première nouvelle grande grève depuis 1921, pour réclamer aussi des compensations de salaires pour des arrêts de la production dus à divers travaux de modernisation. En 1956, le premier « Comité frontalier », soutenu par le LAV et la FGTB, sous l'impulsion de Marcel Hollay est créé. Un troisième mouvement social a lieu lors de la manifestation nationale du 21 octobre 1958, organisée en commun par le LCGB et le LAV. Elle rassemble 20 000 ouvriers de l'industrie sidérurgique et minière pour un nouveau contrat collectif. Un arbitre neutre, le professeur suisse Henri Rieben, proche collaborateur de Jean Monnet, tranche la concertation entre syndicats et patronat et aboutit à l'augmentation des salaires d'1 franc par heure (le « franc Rieben ») et évite une nouvelle grève. En 1960, le Fonds national de solidarité est créé par la loi du 30 juillet procurant aux personnes âgées ou inaptes au travail et dignes de la solidarité nationale des ressources de subsistance suffisantes. Les grèves et manifestations sont la réponse des syndicats, quand les avis des Chambres et des syndicats les plus cruciaux ne sont pas pris en compte, avec des résultats sociaux conséquents.

Les années 1950 sont marquées par des mouvements de grève.

Cette période est propice aux nouvelles structures qui permettent de réorganiser l'après-guerre et de mettre en place un modèle social luxembourgeois fondé, encore une fois, davantage sur la redistribution des revenus par les cotisations sociales, que sur les dépenses de l'État. Par arrêté grand-ducal, Pierre Krier, Ministre du Travail, crée la Conférence nationale du travail paritaire, le 10 novembre 1944, avec 6 représentants employeurs, 6 représentants travailleurs et 6 représentants de l'État pour débattre sur le niveau des salaires. Elle est complétée par l'Office national de conciliation déjà évoqué. Le recours à la conciliation est obligatoire avant toute grève. En 1936, le Conseil National du Travail associait les représentants syndicaux de plus en plus directement à la gestion des questions sociales. Cette Conférence nationale du travail les place à la même table de négociation que le patronat et l'État. Si les Chambres salariales sont de plus en plus implantées dans le dialogue social, elles sont mises à égalité avec des structures parallèles qui se sont multipliées : pour résumer, les Chambres salariales s'avèrent à la fois consolidées et édulcorées parmi d'autres institutions.

Une commission d'experts pour la coordination de la législation du travail et de la protection sociale est alors présidée par B.Barbel, président de la Chambre de travail, ainsi qu'une commission pour les projets de Sécurité sociale. Il s'agit aussi de repenser la généralisation des allocations familiales, le niveau des salaires, réformer les bourses du travail, inscrire le droit au travail dans la constitution.

Cette période d'après-guerre s'avère cruciale, après le mouvement de 1936-1937, pour la reconnaissance des ouvriers comme corps constitutif de l'État luxembourgeois et légitime dans la conquête de ses droits.

La discussion des projets de loi et la nomination du personnel dans les conseils d'administration sociale et les comités d'entreprise

Par ailleurs, entre 1946 et 1956, la Chambre de travail, comme la Chambre des employés privés, redéfinissent et prélèvent plus efficacement les cotisations pour refonder les institutions. Ces fonds permettent de financer plusieurs fédérations (LAV et Syprolux) ainsi que l'École supérieure du travail. Le LAV regagne le terrain perdu en 1945-1946 et devient le premier syndicat d'après-guerre devant LCGB.

Les Chambres salariales se lancent à nouveau dans la bataille pour l'index, pour l'augmentation des salaires minimaux, les congés ouvriers et employés, la réorganisation de l'enseignement professionnel et de l'apprentissage, sur le *Code du travail* en entreprise, sur la formation des ouvriers qualifiés, des apprentis de l'artisanat, du commerce et de l'industrie. Une caisse de pension des artisans est en discussion, comme celle des employés privés.

La Chambre de travail discute un projet sur l'assurance vieillesse, les conditions de paiement des majorations de pensions anciennes en cas de cumul des pensions avec d'autres, le statut de l'industrie hôtelière, l'examen des apprentis, les dispositions relatives à la taxe sur le chiffre d'affaires de la grande et moyenne industrie, la prévention des accidents dans les entreprises, une prise de position sur les mines à ciel ouvert, l'apprentissage dans le secteur de la coiffure et dans celui de la fourrure, la réadaptation des invalides au travail, la durée de travail dans les mines, sur les Chambres professionnelles, sur les ventes à crédit.

La nomination de personnels dans les conseils d'administration sociale demeure aussi un moment-clé dans le travail quotidien des Chambres professionnelles. Des acteurs des Chambres salariales sont parfois désignés comme membres du bureau électoral des assurances sociales, ce que la Chambre de commerce effectue systématiquement. Les élections pour les caisses de maladie confirment l'élection des membres des syndicats libres pour la Chambre de travail, tout comme les élections pour le renouvellement des comités d'entreprise, mentionnés à nouveau par la Chambre des employés privés en 1956. Si les grèves de 1950 aboutissent à l'arrêté grand-ducal du 25 mai 1955 donnant aux étrangers travaillant au Luxembourg et dont le pays a signé une convention de Sécurité sociale avec le Grand-Duché le droit de vote, elles n'obtiennent pas l'éligibilité aux étrangers pour les élections des comités-directeurs des caisses de maladie. Les élections pour la caisse d'assurance maladie ont lieu en avril peu après celles des comités d'entreprise (en janvier-février). Les conditions d'électorat et de procédure pour désigner les délégués employeurs et ouvriers faisant partie du Tribunal puis du Conseil arbitral et du Conseil Supérieur des Assurances sociales sont redéfinies en 1959.



Tribunal arbitral pour règlement des contestations entre employeurs et employés composé d'un juge de paix ou de son suppléant et de deux assesseurs parmi les patrons et employés privés

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

De même, des membres des Chambres salariales sont désignés pour appartenir au comité directeur devant diriger la Caisse d'allocations familiales des non-salariés, ainsi que le fonds des allocations de naissance.

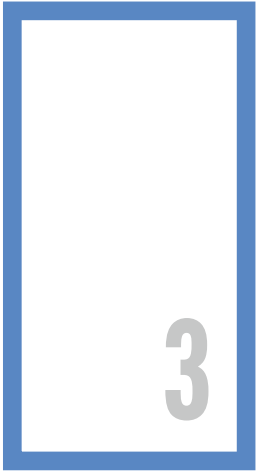
Les relations entre les Chambres salariales et les tribunaux liés au droit du travail

Les Chambres professionnelles salariales participent à la confection des lois concernant le droit du travail, ainsi qu'à leur application qui s'effectue à travers l'exercice du tribunal de commerce mais encore du tribunal du travail. Dès 1925, la Chambre des employés privés réclame la création de conseils de prud'hommes (« Gewerbegerichte ») qui manquent alors au Luxembourg. En 1929, la Chambre de travail évoque alors les modèles français, belge, allemand, autrichien et suisse, même si les trois derniers diffèrent des prud'hommes par leur structure, leur forme et leur domaine d'activité. Les Luxembourgeois souhaitent des tribunaux non professionnels comme pour les tribunaux arbitraux dans les affaires d'accidents. Les Chambres salariales s'occupent de l'organisation préparatoire de la représentation de ces tribunaux, car « les différents groupements d'employeurs et de salariés disposent d'une représentation dans les Chambres professionnelles, qui jouit de la confiance des intéressés ».

La formation des tribunaux de travail repose ainsi sur les Chambres salariales, car ils doivent trancher sur les contrats individuels et collectifs, les salaires ou les congés... c'est-à-dire sur toutes les questions sociales traitées habituellement au sein de ces dernières. Le projet d'arrêté grand-ducal de 1938 permet de rapprocher les parties dans une procédure à l'amiable, pour les litiges touchant les ouvriers dans le commerce et l'industrie. Un jugement est réclamé seulement si la conciliation n'est pas possible. Le remplacement du personnel, au sein des tribunaux arbitraux, est surveillé par la Chambre des employés privés qui soumet ses propositions de renouvellement au gouvernement pour les assesseurs-employés. En 1938, les Conseils de prud'hommes sont mis en place pour régler les conflits entre employeurs et ouvriers.

Le conseil général des Assurances sociales est chargé de la surveillance et du contentieux en matière d'assurances sociales et des tribunaux d'assurances sociales sont mis en activité.

Y compris pour la loi d'apprentissage, la Chambre de travail réussit à faire adopter des articles de lois en 1926 soumettant tous les différends en matière d'apprentissage à un tribunal arbitral composé d'entrepreneurs et de travailleurs. Enfin, les Chambres salariales soutiennent la réforme des tribunaux arbitraux d'accidents pour ne pas créer des citoyens de seconde zone puisque les blessés accidentés au travail perdent un tiers de son salaire. Ce système est rétabli et consolidé après 1945, en pleine reconstruction.



LE « PARLEMENT DU TRAVAIL » À L'ÈRE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (1945-1970)

LES CHAMBRES SALARIALES DANS LA RECONSTRUCTION SOCIALE ET SYNDICALE

La période de la Reconstruction d'après-guerre est le point de départ des « Trente Glorieuses » qui peut avoir sa pertinence pour le Luxembourg, du moins jusqu'à la crise sidérurgique de 1975 ou jusqu'au premier et second choc pétrolier de 1973 et 1979 pour le contexte international. Période à la fois charnière et transitoire, elle est perçue, au niveau social comme le dernier âge d'or du syndicalisme ouvrier, tout comme le laboratoire où se prépare la société contemporaine.

Le pays se reconstruit. Les partis de gauche et de droite adhèrent aux conceptions keynésiennes et à l'idée que la coopération des syndicats avec les Chambres salariales et le patronat doit être au cœur de ce processus de refonte de la société. La production sidérurgique bat son plein, malgré les difficultés de la sortie de guerre. Carlo Hemmer, secrétaire général de la Fédération des Industriels Luxembourgeois, peut donc écrire en 1953 : « Le Luxembourg est un don du fer tout comme l'ancienne Égypte est un don du Nil ».

Dans ce contexte, le modèle social mis en place repose sur l'inscription des droits sociaux dans la Constitution révisée en 1948 avec le droit au travail, la Sécurité sociale, la protection de la santé, le droit au repos et aux loisirs ou l'instruction comme piliers de l'État-providence luxembourgeois. Il s'agit, véritablement, d'inscrire et d'institutionnaliser une politique sociale luxembourgeoise dans l'action globale étatique. Pour ce faire, 1945 constitue une nouvelle rupture fiscale : le système fiscal allemand, imposé au Luxembourg en 1941, est maintenu à la Libération par l'arrêté grand-ducal du 26 octobre 1944. Il s'agit d'un système d'imposition progressif à l'origine même de la redistribution des richesses dans le cadre du « Welfare State ».

Au niveau des syndicats et des Chambres salariales, il s'agit d'une redéfinition des fonctions, voire une refonte des relations de partenariats sociaux, confirmation ou atténuation des structures de l'héritage institutionnel des années 1920. La période de l'après-guerre voit le retour du parti communiste parmi les syndicalistes (le FLA), dans un contexte de Guerre froide et de bipolarisation du monde entre le bloc de l'Est et le bloc de l'Ouest.

Les syndicats se reconstruisent également, d'autant plus que la révision de la Constitution de 1948 spécifie, dans l'article 11 alinéa 5 que la loi garantit les libertés syndicales, corollaire du droit d'association. De plus, la Convention internationale du travail numéro 98 est ratifiée par le Luxembourg le 10 février 1958 et protège la liberté syndicale.

Les statuts d'avant-guerre, tel celui des cheminots, sont reconfirmés après-guerre. Avec la Convention belgo-franco-luxembourgeoise du 17 avril 1946, approuvée par la loi du 16 juin 1947, l'État confère à la Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois (CFL), le droit d'exploiter toutes les lignes de chemins de fer établies sur le territoire. Le statut des cheminots n'a pas été touché par cette nouvelle organisation qui ne fait pas de distinction entre les employés et ouvriers, tous les deux étant agents des chemins de fer. Le statut est reconfiguré dans la loi de 1962. Le syndicat Syprolux, créé en 1922, devient le Syndicat chrétien des cheminots luxembourgeois, puis la Fédération chrétienne du personnel des transports (FCPT) mais n'est pas intégré au LCGB. Cette période connaît aussi la création du parti chrétien social au Luxembourg qui reste le parti dominant au Luxembourg.

L'après Deuxième Guerre mondiale amène les Chambres salariales à oeuvrer pour la Reconstruction et à se confronter au tournant de la création des instances européennes.

Mais des réticences demeurent jusque dans les années 60 où certains syndicalistes déplorent dans les Chambres salariales, la persistance d'un système qui les empêche de jouer un rôle aussi fort que celui des syndicats en Allemagne. Ainsi le député socialiste Formann déclare que « les Chambres professionnelles ont été créées pour arrêter la montée des syndicats ». Or, les Chambres salariales soutiennent et financent activement les activités des syndicats. Peut-être ici est-il possible de dire la spécificité du modèle social luxembourgeois qui s'inspire, certes, des expériences étrangères, mais sans jamais les reproduire totalement. La réappropriation propre de toutes ces influences est ainsi liée aux spécificités nationales luxembourgeoises, dans un contexte de négociations collectives, nécessitant la coopération de tous les partenaires sociaux, comme le remarque Paul Zahlen.

La remobilisation des syndicats s'accompagne de celle des Chambres. Les conséquences de l'après-guerre sont nombreuses pour les Chambres professionnelles. Elles prennent quelques mois, voire des années à fonctionner à nouveau normalement. Les rapports d'activité de la Chambre de travail traitent la longue période de 1939 à 1948, tandis que les premiers rapports du Comité pour la Chambre des employés privés datent de 1946.

Des membres majeurs des syndicats et des Chambres salariales sont morts durant la Deuxième Guerre mondiale. Outre les membres morts en déportation, Michel Hack est tué par des bombardements alliés à Bettembourg. Il faut remobiliser les forces vives et matérielles et redéfinir le modèle de conciliation. Les Chambres professionnelles, dans leur ensemble, sont restructurées.

En 1945, les attributions et fonctions de la Chambre d'agriculture sont conférées à la Centrale paysanne, à la fois Chambre et syndicat, défendant des intérêts contre le morcellement de la terre. La Chambre d'agriculture pose maints problèmes aux gouvernements successifs d'après-guerre. La Chambre des artisans devient la Chambre des métiers à partir de 1945 et perpétue encore le droit d'établissement d'un artisan.

Les missions des Chambres de travail et des employés privés sont à nouveau précisées, comme la surveillance et le contrôle de l'apprentissage, avec l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945, révisant la loi du 5 janvier 1929 : la Chambre des employés privés a renforcé la position de la FEP en rassemblant des individus souvent isolés. La Chambre de travail voit son rôle redéfini sur la réglementation des examens, la distribution de certificats d'aptitude professionnelle et la désignation des professions sujettes à l'apprentissage. Les relations entre la Chambre de travail, la Chambre des employés privés et la Chambre des artisans puis des Métiers se développent davantage après 1945 au sujet des apprentis.

L'Association générale des fonctionnaires et employés de l'État (AGFE puis AGF) fait office de Chambre des fonctionnaires et employés de l'État entre 1949 et 1964 : comme les fonctionnaires ne connaissent pas le droit de grève, une Chambre des fonctionnaires paraît inutile aux autorités de l'époque. Mais cette association connaît de fortes tensions internes au début des années 1960. De plus, la Chambre des employés privés réclame aux employés de l'État le paiement d'une cotisation pour les rattacher à leur Chambre, ce que les ministres refusent. Les non-adhérents fondent la même année l'Association des fonctionnaires luxembourgeois (AFL) qui disparaît quelques années plus tard. En 1967, la Confédération générale de la fonction publique (CGFP) prend la suite, composée d'une soixantaine d'organisations. Elle détient tous les mandats à la Chambre des fonctionnaires et employés publics. En 1968, le gouvernement renonce à affecter les agents des chemins de fer à la Chambre des fonctionnaires et employés publics lors de sa création.

REMOBILISER ET REFINANCER LES CHAMBRES

Les Chambres salariales se remettent à l'ouvrage. Elles sont consultées non seulement pour les questions sociales qui les intéressent au premier plan, mais aussi pour des questions de plus en plus générales (budget, traités européens). Les conventions juridiques pour les consulter entrent dans les mœurs des instances politiques luxembourgeoises. Les autres instances, comme le Conseil d'État, sont amenées à s'inspirer des avis des Chambres salariales.

Il leur faut malgré tout toujours s'imposer vis-à-vis des Chambres patronales. Par exemple en 1955, un membre du comité, M.Felten, constate qu'un certain nombre de résolutions de la Chambre de commerce ont été adoptées au *Mémorial* sans consultation ni commentaires de la part de la Chambre des employés privés.

Le statut nouveau des Chambres salariales est reconsidéré puisqu'elles sont des institutions « d'utilité publique », assimilées à des administrations. Une polémique éclate d'ailleurs sur le financement de la Chambre et des élections, puis à savoir si les employés des Chambres sont également des fonctionnaires de l'État ou non, ou encore concernant l'indépendance et l'autonomie de ces Chambres.

Au niveau matériel, les Chambres salariales s'accroissent au niveau de leur personnel, du secrétariat et de l'expertise principalement. Le cumul des fonctions est réinterrogé : par exemple, le président de la FEP et le président de la Chambre des employés privés ont longtemps été incarnés par la même personne. Les cotisations augmentent passant, pour la Chambre des employés privés, de 50 à 60 francs en 1966, ce qui mécontente les cheminots. Les immeubles des locaux s'agrandissent également.



Bâtiment de la Chambre de travail en 1958 (archives CSL)

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Le bâtiment de la Chambre des employés privés est agrandi en 1967 et inauguré 138, boulevard de la Pétrusse en 1971. Le bâtiment de la Chambre de travail accueille, dans l'après-guerre, des expositions sur l'histoire des Chambres salariales, faisant écho à l'exposition de 1939 et à leur histoire dans la reconstruction sociale : l'histoire se mêle à la mémoire des conquêtes sociales.



Exposition sur l'histoire de la Chambre de travail (archives CSL)

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES



SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

La presse syndicale participe toujours à la circulation des informations entre syndicats, Chambres salariales, syndiqués et ressortissants.

Titres de presse syndicale
issue des syndicats
chrétiens et des syndicats
libres (archives CSL)



Les premières élections après la fin de la Deuxième Guerre mondiale sont organisées en 1949 et se déroulent à nouveau en 1953 et en 1959. Pour la Chambre de travail, le LAV reprend la place de syndicat majoritaire en passant de 8 à 9 sièges. Aucun des syndicats n'a pourtant obtenu la majorité absolue des sièges. Une coopération entre syndicats est donc nécessaire. Sur le terrain, c'est le groupe majoritaire constitué par le LAV et le LCGB qui perpétue un front uni, comme dans les années 1930.

Le FLA, qui maintient 4 sièges aux élections sociales, s'exclut des négociations des conventions collectives, car il privilégie la grève comme moyen de lutte. La Chambre des employés privés voit toujours la FEP, comme en 1937, présenter une seule liste pour les groupes I, II, IV et V et sortir vainqueur. La FNCL a gagné du poids par rapport au SPCL, chez les cheminots.



Constituante de la Chambre des employés privés, 7^{ème} session 1949-1953, avec encore Alex Werné au centre et Dominique Baum, le président de la Chambre de travail à partir de 1949, sous le portrait de Pierre Krier (archives CSL)

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Les élections sociales de 1953 aboutissent aux mêmes tendances que celles de 1949 avec une composition identique de la Chambre de travail. La situation n'est pas non plus bouleversée pour la Chambre des employés privés : la FEP obtient 12 sièges, le FNCL 6 sièges et le SPCL 2 sièges.



Constituante de la Chambre des employés privés avec P. Heischbourg, N. Koenig, N. Felten, P. Welschbillig et J.-P. Ensich, 8^{ème} session (1953-1959)

LE TRAVAIL QUOTIDIEN DES CHAMBRES SALARIALES

Les réformes suivent leur cours, renforcées par le processus de mise en place du modèle social luxembourgeois. Les questions sociales sont nombreuses. La Chambre des employés privés travaille à instaurer un deuxième salaire minimum pour les travailleurs qualifiés. En relation directe avec le Ministère du Travail, elle sait désormais quand les nouveaux projets lui seront présentés, en aval du gouvernement. Les Chambres salariales paient les frais de justice pour différentes affaires touchant le droit du travail, n'hésitant pas à s'attaquer indirectement aux grandes usines, par exemple contre Hadir Differdange. Elles règlent par voie de justice toutes les questions de principe qui impactent le sort des travailleurs (les certificats de maladie valant arrêt de travail, les employés de la fosse Steinberg qui se sentent désavantagés par rapport aux autres entreprises au niveau du salaire). Elles donnent leur avis sur les jours fériés, leurs remplacements, la création d'une caisse de pension pour les professions libérales. Pour évoquer la protection des jeunes travailleurs, toutes les Chambres professionnelles sont conviées à en discuter. La semaine de 40 heures est portée à nouveau à discussion fin 1965 au sein des Chambres salariales pour l'élaboration d'un nouveau projet de loi, à la demande des syndicats. Les syndicats impulsent donc toujours les nouveaux travaux des Chambres. Finalement, la Chambre des employés privés réussit à faire accepter au Président du gouvernement l'inscription à l'ordre du jour du Conseil des Ministres de l'introduction de la semaine de 5 jours (42 heures) à titre d'essai.

En 1953, le Ministre du Travail Nic Biever réclame pour les Chambres salariales un usage plus fréquent de leur droit d'initiative et estime qu'elles doivent se doter de services juridique et économique.

Concernant les questions économiques, une commission consultative est mise en place pour donner son avis sur toutes les demandes en augmentation de prix obligatoirement signalées à l'Office des Prix, sans toucher les fonctions de la Commission de l'Indice. Les membres de ces commissions doivent être désormais exclusivement membres des Chambres (et non poursuivre une représentation due à un ancien mandat).

Elles entretiennent toujours des relations avec les contrôleurs des travailleurs à l'Inspection du Travail et des Mines. La Chambre des employés privés surveille les infractions à la banque Mathieu à Luxembourg et, à sa demande, le contrôleur Thoma ouvre une enquête. Elles peuvent également intervenir dans la nomination du personnel de l'ITM. Elles contribuent aussi à créer une agence pour l'emploi.

Lorsque les entreprises font faillite ou licencient du personnel, les membres du comité des Chambres salariales s'investissent directement dans la défense de leurs ressortissants. C'est le cas pour 26 employés sur 200 travailleurs licenciés de la tannerie Ideal de Wiltz pour le paiement des indemnités en fonction de l'ancienneté des licenciés. Le vieux secteur de la tannerie luxembourgeoise n'est alors pas le seul à se trouver en grande difficulté. Il en est de même pour la cessation de production de l'entreprise Lumaplastic. La section de la FEP de Wiltz permet à la Chambre des employés privés de créer des contacts, sur le terrain, avec les entreprises. Les membres de la Chambre des employés privés s'informent auprès d'avocats, se réunissent avec le personnel concerné pour tenter de réembaucher les 200 licenciés d'Ideal dans une autre entreprise, Balatum, en collaboration avec l'Office National du Travail. À l'origine de l'idée, ils remettent l'affaire aux syndicats : les Chambres n'interviennent pas dans les décisions puisque ce sont alors les syndicats qui prennent le relais en fonction de leur majorité au sein des Chambres salariales. Elles vérifient cependant les comptes des sociétés en difficulté. Les membres du comité de la Chambre des employés privés se placent en potentiels intermédiaires pour dialoguer avec le gouvernement afin que le personnel licencié reçoive sa pension intégrale, comme cela a été le cas pour les employés d'un certain âge des tramways intercommunaux d'Esch-sur-Alzette, lors de la suppression des tramways et du remplacement de ceux-ci par les cars. Les membres du comité des Chambres salariales se déplacent fréquemment au sein des entreprises comme c'est le cas le 2 décembre 1960, où une visite est organisée aux Usines et Minières Berens à Rumelange. Les Chambres peuvent ainsi entrer en contact avec le gouvernement ou les patrons pour gérer des situations sociales de crise. L'interventionnisme des Chambres salariales est alors direct. Elles communiquent aussi avec les patrons des grands groupes comme c'est le cas pour placer un employé avec le directeur de l'ARBED. En discussion avec les syndicats, elles se font les intermédiaires pour décider du changement des horaires de travail dans d'autres usines. Elles se renseignent auprès du B.I.T. et transmettent les informations à l'ARBED. Il est question ici d'une étatisation et d'une internationalisation du paternalisme, propre à chaque grand groupe. Des délégations d'ARBED-Belval, ainsi qu'une délégation allemande, sont reçues à la Chambre des employés privés. Les délégations d'employés, par exemple d'ARBED Belval et Terre-Rouge, se font le relais des plaintes auprès de la Chambre des employés privés. C'est le cas également de la délégation des employés de Monsanto. Afin de mieux connaître ces grands groupes, les Chambres salariales organisent tous les ans des sorties pour visiter les usines du pays comme, par exemple, la société Hadir à Differdange en 1963.

Comme dans l'entre-deux-guerres, les Chambres salariales participent toujours aux événements nationaux officiels, comme depuis le 9 octobre 1946, la journée de commémoration nationale de l'occupation nazie. La Chambre des employés privés fait des dons pour l'Association « National Libération Mémorial », assiste à la cérémonie pour les débuts des travaux de montage du pont Grande-Duchesse Charlotte, entretient toujours des relations courtoises avec la Cour grand-ducale comme pour l'anniversaire du prince Félix, de la Grande-Duchesse, ou pour les services religieux des membres défunts de la famille grand-ducale auxquels les Chambres salariales sont représentées. Elles participent aussi financièrement au monument en l'honneur de la Grande-Duchesse. En retour, le Grand-Duc héritier assiste aux anniversaires de la Chambre de travail en 1974.

Les liens avec les représentants du pouvoir législatif sont constants puisque les Chambres salariales envoient leurs avis à tous les députés de la Chambre des Députés dans la perspective de diffuser leurs idées d'une manière la plus élargie possible. Les relations qu'ils entretiennent avec les ministres (d'autant plus quand il s'agit des anciens membres des Chambres salariales), les maires ou même avec Gaston Thorn, le nouveau président de la Commission des Communautés Européennes, sont donc souvent très cordiales et participent de la culture de la négociation. L'élite syndicale formée dans les années 20 s'est maintenue et un système de « fonctionnaires syndicaux » en découle : le syndicalisme peut faire office de propédeutique à une carrière politique, propulsant la figure syndicale à un poste politique à une échelle nationale. Des membres des Chambres salariales sont aussi promus dans les ordres nationaux sur demande du Ministre du Travail.

À l'occasion des cinquante ans de la Chambre de travail en 1974, en présence du Premier ministre Pierre Werner et du grand-duc héritier Henri (archives CSL)

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES



En outre, la remise de grade au niveau de l'ordre de la Couronne de Chêne est un enjeu de reconnaissance des Chambres professionnelles. Une polémique éclate en 1960 sur le grade moindre donné à trois employés privés par rapport à celui d'un membre de la Chambre de commerce. La légitimité des acteurs de l'État social s'appuie aussi sur la réception de décorations officielles de l'État.

La participation à la vie associative ainsi que son financement se met en place de façon plus systématique après 1945 au sein du budget des Chambres salariales : la Croix Rouge luxembourgeoise reçoit des dons financiers pour diverses causes, par exemple la catastrophe de Luisenthal dans la Sarre où 311 mineurs trouvent la mort, puis Caritas plus tardivement. Les funérailles ont lieu sur le carreau de la mine en présence du président de la haute autorité de la CECA. Les dons concernent également la campagne mondiale contre la faim, l'association des aveugles de Luxembourg ou encore l'Association Luxembourgeoise contre le Cancer.

Les comités des Chambres salariales, composés des secrétaires, du président et des membres des commissions, trient le courrier, présentent les avis ainsi que les lettres des ministres, durant les assemblées plénières. Les comités choisissent les procès à financer lorsqu'ils touchent à des questions de principe. Ils impulsent les recherches de statistiques, s'informent sur la prise en compte de ressortissants particuliers comme le personnel de l'armée, ou encore les musiciens des Églises pendant une période où le culte est encore financé par l'État. Les comités des Chambres nomment encore les membres des commissions paritaires au nom des Chambres salariales. Les succès de leur influence dans les projets de loi sont comptabilisés comme pour la nouvelle réglementation des ventes. Ils regroupent également les articles de la législation sociale (réglementation du congé annuel, les délais de préavis, les cas de maladie...) en lien avec les noms des personnes compétentes dans l'assurance sociale, les caisses de maladie, les caisses de pensions, la caisse chirurgicale. Ils diffusent ainsi les informations et contacts pour tous leurs ressortissants, y compris les ouvriers, paysans et cheminots. Les Chambres salariales endossent ainsi leur rôle d'information, de conseil, de repère social et de vulgarisation et assurent ainsi une meilleure coordination des partenaires et acteurs sociaux entre syndicats, tribunaux, caisses d'assurances.

LES PREMIERS PROJETS DE FORMATION

Les Chambres professionnelles salariales se voient confirmée leur fonction de surveillance et de contrôle de l'apprentissage, après 1945. En 1953, elles participent encore activement à la surveillance de l'enseignement professionnel officiel. Les apprentis sont ainsi protégés par les Chambres salariales qui jugent ou non de la nécessité de rupture du contrat. Dans le cas d'une rupture, la Chambre de commerce doit demander à l'avance à la Chambre des employés privés la résiliation du contrat d'apprentissage, si les apprentis ne se conforment pas aux exigences des employeurs. De plus, la Chambre des employés privés annonce à la Chambre de commerce le nombre maximum d'apprentis employés dans les entreprises. Les relations entre les Chambres salariales et la Chambre de commerce ont un caractère technique, lié aux enquêtes, aux arbitrages et interférences de toute sorte sur les questions concernant le travail.

Une des premières réalisations en matière de centre de formation est l'École supérieure du travail créée le 27 décembre 1945, financée par les deux Chambres salariales. Il s'agit d'un établissement « ayant pour but de donner aux ouvriers et employés une connaissance approfondie du droit du travail, la politique sociale et l'économie à la médiation » dont le chef du comité de direction est M. Braunhausen, ancien professeur d'université.

Ensuite, l'idée de la création d'un nouveau centre de formation, sous la forme d'une école professionnelle, est élaborée de concert avec la Chambre de commerce en 1960 : un avis commun est rédigé pour l'occasion. En interne, au niveau de la formation syndicale, des cours de russe sont proposés au sein de la Chambre des employés privés.

Cependant, un différend éclate sur l'hôtellerie, quant à savoir qui entre la Chambre de commerce et la Chambre des employés privés, au sein de la commission de contrôle et de surveillance concernant l'apprentissage, emportera la décision. Les tensions s'apaisent néanmoins et les présidents des deux Chambres se réunissent pour décider du contenu des cours des écoles professionnelles.

Les relations épistolaires avec le Ministère de l'Éducation nationale sont nombreuses et marquent l'implication des Chambres salariales, en particulier la Chambre des employés privés, dans les commissions pour l'enseignement professionnel. Des prix sont organisés, ainsi que des remises de diplôme à l'occasion de ces formations. La surveillance de l'Institut d'enseignement technique fait aussi l'objet de toute l'attention des Chambres salariales.

LES CHAMBRES FACE À LA CONSTRUCTION EUROPÉENNE

Le plan Schuman

Le contexte favorise la construction européenne. Le Traité de Bruxelles, signé en 1948 crée l'UEO (Union de l'Europe occidentale), même si la fondation de l'OTAN en 1949 rappelle les dangers potentiels de la Guerre froide. Il s'agit alors d'assurer la paix, sauvegarder la liberté durement mise à l'épreuve durant la Seconde Guerre mondiale et accompagner une nouvelle prospérité économique.

Dans le pays de naissance de Robert Schuman, après la Déclaration du 9 mai 1950, le plan Schuman est discuté dans un avis à la Chambre de travail. Pour la Chambre de travail, il s'agit de la première tentative moderne de création d'un marché commun en Europe de l'Ouest pour certaines productions industrielles (l'acier et le charbon), formant ainsi la première union économique européenne devant déboucher sur un espace économique qui favorise son développement. C'est, pour elle, un rempart au « fanatisme national borné » en créant « un socle de solidarité ». Mais cet avis se fait également le reflet des craintes des syndicats d'un nivellement des salaires vers le bas.

En effet, la production sidérurgique est tributaire de l'approvisionnement en charbon comme en Lorraine, en Sarre et dans tous les autres pays producteurs.

Pour contrer la guerre, l'union économique lui paraît la meilleure arme, pacifique, de lutte contre les crises et la pauvreté et leurs conséquences sur les sociétés. Le plan Schuman sous-entend l'intégration de l'Allemagne dans cette structure européenne, améliorant les relations franco-allemandes autour d'intérêts communs.

Dans le reste du Benelux, les réactions au plan Schuman sont pourtant mitigées puisque la Belgique, les Pays-Bas, comme le Luxembourg, ont déjà appris la difficulté d'établir une union économique. Ces pays craignent de voir la Haute Autorité investie de pouvoirs discrétionnaires trop importants. Ils approuvent néanmoins le plan sectoriel.

Le Luxembourg demeure globalement favorable au plan Schuman : l'industrie sidérurgique fournit en effet près de 90 % des exportations du pays qui se félicite d'un projet capable de lui ouvrir d'importants marchés extérieurs. Le pays a d'autant plus besoin de débouchés que les salaires sont plus élevés en comparaison avec ceux de ses voisins, ce qui pèse sur la rentabilité de la production industrielle. Les autres Chambres professionnelles émettent aussi des craintes à l'égard d'une Haute Autorité trop puissante mais acceptent le plan. La Chambre de travail déclare en effet qu'il « est bien sûr inacceptable que nous soyons guidés ou influencés dans nos actions ». Elle salue néanmoins les mesures contre la libre concurrence, le monopole et la cartellisation des industries qui pourraient fixer les prix arbitrairement. Elle appuie également les mesures contre le « dumping social » et salue l'article 63 qui prévoit une coopération étroite avec les syndicats. Elle se dit donc globalement favorable mais redoute des résultats peu concluants au départ.

Une interrogation centrale demeure, au sujet de la remise en cause du capitalisme de marché qui a totalement échoué dans l'entre-deux-guerres et qui conduit les Chambres et les syndicats à adhérer à un modèle d'économie mixte que tant Pierre Krier (POSL) que Gaston Diderich (libéral) revendiquent : le plein emploi, la hausse de la production, la stabilité des prix, l'augmentation des salaires et l'équilibre de la balance des paiements.

La CECA

L'idée originelle est ancienne et remonte, en ce qui concerne le Luxembourg, au début du XX^{ème} siècle. À l'échelle internationale de l'O.I.T., la conférence de Londres de 1926 réunit les Ministres du Travail d'Europe occidentale. L'idée d'Europe transparaît dans plusieurs initiatives. Le sidérurgiste luxembourgeois Émile Mayrisch crée un accord de cartel (entente internationale de l'acier) en 1926 entre producteurs allemands, français, belge et luxembourgeois. En parallèle, le français Louis Loucheur (1872-1931) souhaite la création de cartels européens du charbon, de l'acier et du blé, dans un contexte de dettes importantes. Ensuite, en 1929, le mémorandum Briand déclare vouloir « assurer la paix économique » et donne du crédit à ces propositions.

Le Conseil de l'Europe fondé en 1949 implique la coopération des pays européens, ce que la CECA de 1952 accentue avec l'objectif principal de placer les productions de la France et de l'Allemagne sous une instance commune, la « Haute Autorité ». À l'origine, l'Assemblée de la CECA, ancêtre du Parlement européen, siégeait aussi au Luxembourg. En 1965, Luxembourg, tout comme Bruxelles et Strasbourg, est désigné comme un « lieu provisoire des institutions européennes ».

Comme pour le plan Schuman, les Chambres salariales s'assurent que les relations avec les syndicats sont bien établies, voire privilégiées, ce qui apaise certains militants désirant la suprématie des syndicats sur les Chambres salariales. En 1961, le député socialiste Formann déclare, à ce propos, à la Chambre des Députés, que « les syndicats sont les instances compétentes », y compris au niveau de la CECA. C'est sans compter l'avis des Chambres salariales, revendiquant et défendant toujours la place des syndicats dans le système de conciliation luxembourgeois.

Pour le Luxembourg, l'enjeu de la CECA est de taille. Il faut relever le secteur sidérurgique de la récession de 1952-1953. L'industrie minière a une production à la hausse dès 1953. L'année 1957 est enregistrée comme l'année du record absolu avec 7,8 millions de tonnes de fer extraites. À partir de 1953 et de la mise en place du Plan Schuman, l'industrie sidérurgique luxembourgeoise a accès aux marchés français et allemand. La première coulée d'acier CECA, baptisée coulée Monnet a lieu à Belval le 1^{er} mai 1953. Les exportations vers les pays de la CECA augmentent.

Dans ce contexte favorable, les Chambres salariales et les syndicats peuvent négocier des conventions collectives avantageuses en 1957. La semaine de 44 heures est introduite en 1956 et en 1957. Il est ajouté 16 jours de repos et 10 jours fériés légaux, apport de la grève des mineurs de 1955. La productivité augmente. Suite au refus par le patronat de négocier un nouveau contrat collectif, une grande manifestation a lieu le 21 décembre 1958. Les salaires luxembourgeois étant supérieurs à ceux des autres pays de la CECA, le patronat est hostile à toute amélioration des revenus des ouvriers luxembourgeois. Les Chambres et syndicats relaient l'argument du nivellement par le haut et non par le bas des salaires au sein de la CECA.

Les relations entre les Chambres salariales et la CECA existent directement puisque ces dernières ne manquent pas de féliciter les nominations, par exemple du président du comité consultatif de la CECA en 1962. De plus, la CECA réclame des renseignements directement auprès des Chambres salariales.

Conseil d'usine retiré aux étrangers et réintroduit dans le cadre de la CECA

Les travailleurs étrangers sont laissés pour compte avec le retrait de leur droit de vote pour les conseils d'usine par l'arrêté grand-ducal du 16 décembre 1945 modifiant l'arrêté grand-ducal du 8 mai 1925 concernant l'institution de délégations ouvrières dans les entreprises industrielles, qui les prive de la possibilité de désigner les délégations ouvrières. Ils ne sont donc pas intégrés pleinement. La période après 1945-1946 est xénophobe. Beaucoup d'Allemands et d'Italiens, ayant subi les dictatures fascistes et nazies dans leurs pays se révèlent communistes ou, du moins, votent communiste. Les discussions autour de la création d'une centrale syndicale unifiée échouent et provoquent la scission entre le LAV (syndicat ouvrier réformiste) et le FLA (syndicat communiste) qui est stigmatisé, par les dirigeants du LAV, comme un syndicat d'étrangers. Profondément anti-communiste, Pierre Krier, alors Ministre du Travail, voit dans les communistes du FLA le projet « de subversion des ouvriers luxembourgeois par des étrangers » et utilise cet argument pour supprimer le droit de vote et d'éligibilité des ouvriers étrangers pour les délégations dans les entreprises industrielles.

Face au mouvement ouvrier, les Chambres salariales n'ont pas assez de poids, quand elles ont eu la volonté de s'affirmer, pour défendre les intérêts des travailleurs étrangers, pourtant de plus en plus majoritaires dans les grands secteurs de l'économie luxembourgeoise.

La loi de 1958 de l'Union Européenne réintroduit alors le droit de vote pour tous les pays de la CECA, ce qui fait que les étrangers du Luxembourg provenant des pays de cette communauté en bénéficient alors. En conséquence, l'arrêté grand-ducal du 30 octobre 1958 concernant l'institution de délégations ouvrières dans les entreprises industrielles, commerciales et artisanales octroie aux travailleurs étrangers employés au Luxembourg le droit de vote et d'éligibilité aux délégations ouvrières selon un certain quota qui ne peut dépasser le tiers du nombre total des membres d'une délégation. Il faudra attendre 1970 pour que cette disposition tombe pour les salariés de la CEE et 1979 pour les extra-communautaires.

Les prémices d'une Europe sociale émergent, dans un contexte où la production commune et l'augmentation des salaires l'emportent. Cette dimension productiviste qui place la dimension sociale en deuxième position, n'occulte pas totalement la question des travailleurs étrangers qui voient donc les conseils d'usine réintroduits dans le cadre de la CECA.

Les Traités de Rome

De l'Europe sociale conçue par l'O.I.T. comme un espace géographique disposant de sa propre législation sociale, les pays fondateurs passent à un espace européen institutionnalisé avec un Marché commun défini par les traités de Rome et les traités sur l'élargissement. Six pays fondateurs d'Europe de l'Ouest, dont le Luxembourg, le signent. L'idée de l'unification européenne prend donc une autre dimension par la signature, le 25 mars 1957, du Traité de Rome qui institue la CEE et Euratom. Le Luxembourg accueille à la même époque, la Cour de Justice, la BEI, le Secrétariat du Parlement Européen et certains services de la Commission Européenne.

Cette dimension européenne favorise l'épanouissement économique du Luxembourg dont l'industrie sidérurgique est encore en plein essor. En parallèle, les gouvernements successifs s'emploient à la diversification du tissu industriel du pays en attirant les entreprises américaines, ce que l'implantation de Goodyear en 1950 à Colmar-Berg symbolise.

À l'inverse de l'Allemagne et de l'Autriche, les Chambres professionnelles luxembourgeoises ne partagent pas nécessairement des avis communs sur la CEE, sur la concurrence déloyale ou encore sur le fonds de solidarité national pour les personnes âgées et invalides, mais se distinguent entre Chambres salariales et patronales.

Une fois adoptés, les traités de Rome constituent un appui supplémentaire de référence juridique pour les Chambres salariales. Par exemple, dans son avis sur l'arrêt grand-ducal du 22 juin 1963 portant nouvelle fixation et réglementation du salaire social minimum, la Chambre des employés privés se fait le garde-fou des règlements grand-ducaux et de l'article 119 du traité de Rome.

Les Chambres salariales développent des compétences pour la délivrance des directives du conseil de la CEE pour les activités de commerce de gros à l'intérieur des frontières de la CEE.

Toute une nouvelle documentation familiarise les Chambres salariales à la CEE sur les questions de formation principalement avec le CIFE (le bulletin du Centre international de formation européenne).

Malgré la construction principalement économique de l'Europe, les Chambres salariales attachent une attention particulière à la fabrique, même imparfaite, de l'Europe sociale. Elles donnent leur avis sur la loi portant approbation de la charte sociale européenne signée à Turin le 18 octobre 1961. Néanmoins, elles distinguent l'Europe sociale de l'Europe des salariés, la question du statut l'emportant parfois sur la dimension globalisante. En effet, la Chambre de travail considère que les objectifs sociaux sont difficiles à atteindre avec les seuls articles 117 et 118 des Traités de Rome. La Chambre de travail réclame alors le Fonds Social Européen qui devait subvenir immédiatement pour limiter les inégalités qui pouvaient apparaître comme effet du Marché Commun. La Chambre de travail réclame aussi, outre une politique commune dans l'agriculture et les transports, une harmonisation dans le secteur industriel, et critique une collaboration trop générale en cas de crise.

En ce qui concerne Euratom, la Chambre de travail en approuve la conception générale mais critique « le manque de cohérence logique en ce qui concerne les moyens de son application ». Elle refuse, dans son avis, le nucléaire militaire et ne soutient que le nucléaire civil. Souhaitant une Europe sociale, d'union des peuples, elle veut l'amélioration constante des conditions de vie et d'emploi car « la Communauté ne doit pas s'arrêter au stade économique mais elle doit finalement aboutir à une union politique ». Elle prône encore l'élargissement, au-delà des 6 pays fondateurs. En conclusion, la Chambre de travail se prononce en faveur de ce traité quoiqu'elle le considère comme très incomplet.

Un an plus tard, en 1958, la Chambre de travail exprime ses réserves à l'encontre du projet de loi concernant le Traité instituant l'Union Économique Benelux contre « toute restauration du libre-échangeisme » qui aurait « des conséquences sociales néfastes pour les travailleurs luxembourgeois ». Mais cette réserve liée à l'attachement une politique sociale n'empêche pas l'adhésion des Chambres salariales au traité, à la condition que l'Europe permette l'égalisation des salaires vers le haut, expérience validée par la CECA.

Réformer les conditions de travail

Les élections sociales ont eu lieu en 1959 et non en 1958, ce que la Chambre de travail regrette. Elle voit dans le recul du calendrier une preuve de l'action du pouvoir du gouvernement sur la loi du 4 avril 1924. En effet, la loi du 6 février 1957 modifiant l'article 7 de la loi du 4 avril 1924 portant création de Chambres professionnelles à base élective change la durée des mandats pour les Chambres professionnelles et la loi du 17 mars 1958 prolonge les mandats d'un an, passant de 4 à 5 ans. La Chambre de travail comporte toujours 18 membres, mais le nombre des représentants du 1^{er} groupe est porté à 15 tandis que le deuxième groupe est réduit à 3. La CGT gagne alors un mandat. Lors des élections de 1959 à la Chambre des employés privés, la FEP est concurrencée par la FNE (Fédération Nationale des Employés) affiliée à la CGT. Si la FEP l'emporte avec 13 sièges contre 1 pour la FNE, les syndicalistes socialistes et chrétiens se renforcent pour la classe moyenne salariée.



Constituante de la Chambre de travail avec B. Barbel, D. Baum, J. Hauptert, 9^{ème} session (1959-1964) (archives CSL)

Les élections sociales de 1964 voient une nouvelle liste apparaître au sein du premier groupe de la Chambre de travail : le Syndicat luxembourgeois indépendant des apprentis-artisans (NHV) qui obtient un siège au détriment de la CGT. Encore en 1964, aucun syndicat n'obtient la majorité absolue des sièges. À la Chambre des employés privés apparaît la FNCTTFEL et la FNE ne présente plus de liste. Seule la FEP présente des listes pour les groupes I, II, IV et V : sa domination sur la Chambre s'impose désormais totalement. La grande réalisation des Chambres salariales, lors de cette nouvelle session, reste incontestablement la réalisation de la loi de 1965 sur les conventions collectives.

Aboutissement de la loi du 12 juin 1965 sur les conventions collectives de travail

Cette loi constitue une étape importante dans le mouvement de négociation des conditions de travail, fruit du dialogue social et des premières mesures de conciliations de 1936, puis postérieures à 1945. Un travail de longue haleine est mené à terme par les Chambres salariales. Dès 1963, la Chambre des employés privés rajoute les termes de « personnel-employés » aux ouvriers pour la réclamation de majorations de salaire concernant le travail de nuit, dans le cadre du projet de loi en préparation sur les conventions collectives de travail : le destin des conquêtes sociales entre les Chambres salariales est ainsi commun.

La loi du 12 juin 1965 donne aux syndicats la capacité de prendre l'initiative d'un procès, afin de défendre les travailleurs pour tout ce qui touche aux conventions collectives. Préparée par les avancées sociales de 1936-1937 et la création du Conseil National du Travail, une procédure de conciliation devient obligatoire avant de provoquer un arrêt du travail. De multiples conventions collectives sont alors passées à cette époque. La loi du 12 juin 1965 émerge sur cet héritage qui fonde le système luxembourgeois de dialogue social. Seuls les syndicats ayant une représentativité nationale peuvent négocier et le chef d'entreprise ne peut refuser les négociations si les représentants du personnel l'exigent. La loi exclut les syndicats sectoriels qui n'ont pas de représentativité nationale, de toute négociation. En cas d'échec des négociations, les syndicats doivent se résoudre à avoir recours à plusieurs arbitres.

Les délégations du personnel sont renforcées, protégées contre un éventuel licenciement et instituées dans toutes les entreprises occupant régulièrement au moins 12 salariés. Les entreprises commerciales, artisanales, les établissements publics et d'utilité publique doivent les établir. En 1970, les travailleurs étrangers européens peuvent être élus délégués. Après 1971, les délégués ne peuvent être licenciés sauf en cas de faute grave.

Cela met en équilibre difficile les syndicats sectoriels sans représentativité nationale, qui sont, malgré tout élus au sein des délégations du personnel : malgré leur présence sectorielle, ils ne peuvent prétendre signer des conventions collectives. Ces conventions collectives instituent la hausse des salaires. Elles résultent de la réduction du temps de travail et des avantages procurés par les prestations sociales et les services publics.

Les réalisations catégorielles et collectives

La Chambre des employés privés obtient des réussites catégorielles pour ses ressortissants dans le domaine de la défense collective comme l'application d'un statut légal de louage de services des employés privés en 1962 puis en 1971, tandis que des caisses de maladie autonome comme de pension pour les employés privés sont créées en 1951.

Le témoignage de Jean Dupong, Ministre du Travail et de la Sécurité sociale, retient l'idée que la Chambre des employés privés a su, outre son rôle consultatif, s'associer au processus législatif et gagner en légitimité, au profit de ses ressortissants. De plus, le ministre tutélaire y voit, en 1974, une réussite dans le domaine de la « l'application de la législation et des contrats de travail individuels et collectifs, la surveillance de l'enseignement professionnel, ou encore la création et la subvention d'établissements, d'institutions, d'œuvres et de services voués à l'amélioration de la condition matérielle et morale de ses affiliés ».

Contre l'impôt proportionnel, l'impôt progressif mis en place au Luxembourg après 1945, est réformé en 1955. Pour Pierre Werner, il s'agit de « réaliser au maximum cette égalité des citoyens devant la loi, non pas une égalité arithmétique qui grèverait exagérément les petits et les faibles, mais une égalité comportant une pondération de la contribution à la collectivité suivant les facultés contributives ». La Chambre de travail se réjouit, en 1958, d'avoir été entendue par le gouvernement à propos de certaines dispositions de l'impôt sur le revenu des personnes et des collectivités au niveau de la retenue à la source des deux catégories de contribuables. Elle réclame aussi la création d'un fonds national de solidarité, en cas de fermeture des usines, prenant l'exemple de l'usine de phénol de Steinfort. L'introduction d'un salaire social minimum au Luxembourg, réformé en 1967, tout comme les allocations familiales, apparaissent également comme un progrès social.

Ainsi, il s'agit de ne pas exclusivement se borner à la seule défense des intérêts des salariés, en les formant, en améliorant leur niveau de vie et la Sécurité sociale, mais encore il s'agit d'établir une justice sociale, ou encore une « base légale de justice distributive » entre les groupes sociaux et au sein de la communauté nationale. Pour la Chambre des employés privés, les réalisations collectives « sont de nature à éliminer peu à peu les excès malsains du capitalisme, à prévenir l'exploitation toujours possible des salariés, à élever leur condition et à accélérer leur émancipation ».

En ce qui concerne les réalisations collectives, les trois Chambres salariales (avec la Chambre des fonctionnaires publics récemment créée) formulent un avis commun sur le projet de loi de réforme de l'impôt sur le revenu pour la lutte en matière d'inégalités et le Ministre des Finances accepte un deuxième avis des trois Chambres salariales. Douze ans après, la loi du 4 décembre 1967 sur l'impôt sur le revenu est finalement votée avec les trois classes et les trois tranches de 0 % à 57 %.

Les Chambres salariales hiérarchisent leurs avis entre simple opinion, avis complémentaire, suggestion, deuxième avis, avis préalable, ou discussion, protestation, afin de graduer leurs réponses et réactions.

L'assurance maladie et pension modernisée

Le système des assurances luxembourgeois est toujours soumis à des influences, notamment allemandes, du fait de Congrès syndicaux que les membres des Chambres fréquentent pour obtenir des renseignements sur les assurances. Les Congrès de « Progrès social » qui se déroule à Londres et ensuite au Luxembourg en 1951 et 1966, à Bordeaux en 1964, ou Milan, ont pour but d'informer les syndicalistes sur, par exemple, la prévention des accidents, le logement, les conseils d'entreprise et d'autres thèmes. La Chambre de travail comptabilise d'ailleurs avec grande précision tous les accidents subis par les ouvriers (entre 70 et 90 par jour en 1957).

Les plénières des Chambres salariales évoquent, dès 1963, la prise en compte des années de guerre, dans les divers régimes de pension, et discutent avec les Ministres du Travail et des Affaires étrangères les difficultés d'application de la réforme de l'assurance pension. En effet, la loi du 16 décembre 1963 ayant pour objet la coordination des régimes de pension pose le principe de périodes d'affiliation auprès de tous les régimes totalisés, comme si elles étaient réalisées auprès d'un même organisme. La loi unique du 13 mai 1964 ayant pour objet l'amélioration et l'harmonisation des régimes de pension contributifs améliore les régimes de pension en uniformisant la composition et le calcul des pensions dans tous les régimes et aligne leur financement.

En avril 1968, les six caisses d'entreprise d'ARBED sont fusionnées en une seule caisse de maladie des ouvriers de l'ARBED et les trois caisses régionales de Luxembourg, Diekirch et Grevenmacher, issues de la décision allemande du 14 mars 1941, sont réunies dans la caisse nationale d'assurance maladie des ouvriers. Cette réforme s'accompagne de la modernisation des caisses d'assurance maladie pour les employés privés et veut toucher tous les groupes socio-professionnels. Le projet est pensé dès 1963. L'assurance maladie obligatoire est étendue à toute la population active en 1964.

Enfin, le système de retraite par capitalisation de la Chambre des employés privés s'oppose au système français et belge par répartition, depuis la création d'une caisse de pension des employés privés par la loi du 29 janvier 1931. Cette dernière défend une vision particulière des intérêts des employés et souhaite une amélioration de leurs prestations, ce que les avis et décisions politiques lui refusent après 1951. La loi unique du 13 mai 1964 précitée, à l'inverse, met en place le régime de l'assurance pension et y introduit l'ajustement des prestations unifiées sans harmonisation, ce que les employés privés contestent. Mais le modèle social luxembourgeois est à un tournant de son existence, avec les prémices de la crise sidérurgique qui secoue le pays et les régions limitrophes.

Constituantes de la Chambre de travail avec D. Baum, A. Cremmer, N. Mannes et de la Chambre des employés privés avec P. Reeffer et N. Felten, 10^{ème} session, 1964-1969



Présidents de la Chambre de travail : Nicolas Mannes (1964-1965) et Albert Cremmer (1965-1969) (archives CSL)

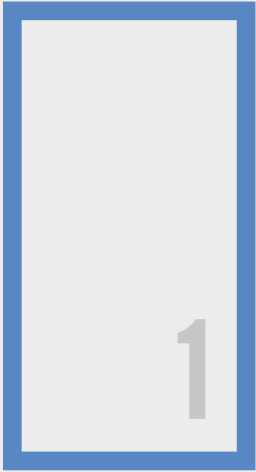


SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES



LES CHAMBRES FACE À LA CRISE DE LA SIDÉRURGIE ET À LA TRANSITION VERS LA NATION TERTIARISÉE (1970-2008)

SOUS LE HAUT PATRONAGE DE NOUS-MÊMES



LES CHAMBRES DE TRAVAIL ET DES EMPLOYÉS PRIVÉS DANS LE « MODÈLE LUXEMBOURGEOIS » (ANNÉES 1970-1980)

Dans le contexte des deux chocs pétroliers et du déclin sidérurgique, les Chambres salariales, devenues des interlocuteurs sociaux indirects, tentent de peser tout leur poids pour contrer les effets de ces crises multiples.

LA GUERRE DES « AVIS » ? LA CRÉATION DU C.E.S. EN 1966, DANS LE CONTEXTE DU DÉCLIN DES MINES

À bien des égards, l'année 1966 apparaît comme une date césure au Luxembourg. Le secteur des mines présente ses premiers signes de faiblesse et de déclin. Une nouvelle institution, proche des Chambres salariales, le Conseil Économique et Social, est créée. L'actualité syndicale réside, enfin, en l'absorption du FLA, syndicat à tendance communiste, par le LAV. Il est possible d'ajouter un tournant au sein des Chambres salariales au niveau de leur traitement des demandes européennes. En effet, la Chambre des employés privés doit penser son agrandissement pour répondre aux obligations des institutions et organismes européens. Enfin, si les années 1950 apparaissent comme le « dernier âge d'or du syndicalisme ouvrier », elles sont également la propédeutique de la société contemporaine des années 1960-1970, de plus en plus tertiaisée.

Ce tournant marque également le renforcement de la politique d'expertise à laquelle participent les Chambres salariales, telle une réponse institutionnelle face aux crises rencontrées par le pays. Le Conseil de l'économie nationale de 1945, lui-même héritier du Conseil économique de 1931, impulse l'idée. Dès 1957, les Chambres salariales doivent donner leur avis sur l'institution d'un Conseil Économique et Social. En 1960, une Commission économique et sociale spéciale est créée pour l'occasion. Cette commission dispose du droit d'initiative et est composée de façon paritaire, mais les Chambres professionnelles n'y sont pas représentées. Elle stoppe ses fonctions en 1962 tout en élaborant un projet de texte pour la constitution d'un Conseil Économique et Social. Une documentation sur les modèles belge, français, néerlandais est analysée. L'influence est une nouvelle fois multiple et européenne.

Le Conseil Économique et Social est créé, le 21 mars 1966, dans l'esprit du XIX^{ème} siècle, en tentant de concilier des acteurs opposés, entre Chambres professionnelles patronales paritaires et les Chambres ouvrières. Le parti socialiste demande alors une meilleure coopération entre le patronat et le salariat pour les premières Chambres patronales, alors que les syndicats cherchent à créer des Chambres ouvrières plus puissantes et plus implantées. Or, le Conseil Économique et Social regroupe justement 28 membres des syndicats, mais encore des membres du gouvernement et d'autres du patronat, tous nommés. Il incorpore davantage de paritarisme pour contrebalancer les Chambres salariales de type ouvrier dont les compétences ne sont pas élargies. Le Conseil Économique et Social est en partie pour les Chambres salariales ce que le Conseil d'État est pour la Chambre des Députés, un organe consultatif qui donne un avis alternatif à la politique menée par les Chambres.

L'année 1966 constitue une date césure avec la création du C.E.S. et l'implication plus grande des Chambres salariales dans le traitement des directives européennes, dans un contexte de début de tertiarisation de l'économie luxembourgeoise et des prémices de la crise sidérurgique.

LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

La Chambre de travail conteste sa représentation au sein du C.E.S., elle qui représente 59 000 ouvriers tandis que les autres fonctionnaires et employés ne sont que 26 500. En 1974, la brochure pour le cinquantenaire de la Chambre des employés privés rappelle les différences entre les Chambres salariales luxembourgeoises et les Chambres autrichiennes, condamnant l'éparpillement des institutions luxembourgeoises par rapport au modèle autrichien plus unitaire. Le rôle de négociation des contrats collectifs est dispersé entre les Chambres, l'Office de conciliation, le Conseil National des Syndicats et le Conseil Économique et Social. En 1974, le parti-pris consiste également à voir dans le C.E.S. « le prédécesseur de la cogestion des entreprises », au détriment des avis des Chambres professionnelles, alimentant les remises en cause des Chambres salariales au nom du paritarisme.

En effet, les archives de la Chambre de travail et de celle des employés privés relatent les tensions de départ, les rôles d'informatrices pour les Chambres et de conciliation du Conseil Économique et Social n'étant pas précisément définis.

Une lettre commune à la Chambre de commerce, des métiers, du travail et des employés privés réclame au Ministre d'État une entrevue « aux fins de soumettre leur doléance quant à la procédure suivie ces derniers temps par le gouvernement consistant particulièrement en ce que les Chambres professionnelles ont dû subir des passe-droits. En fait, à deux reprises, le gouvernement a saisi pour avis le C.E.S. alors qu'il n'a pas été question de consulter les Chambres professionnelles ».

Les difficultés semblent s'estomper ensuite comme en témoignent les syndicalistes arrivés au sein des Chambres à la fin des années 1970. Ces syndicalistes ayant travaillé avec le C.E.S. attestent d'une bonne collaboration dans les années 1980-1990, les avis du C.E.S. apparaissant alors comme un complément tiré de l'union de différentes institutions. Les Chambres salariales demeurent la seule représentation légale élue du salariat. Même, la Chambre des employés privés collabore activement avec le Conseil Économique et Social, les participants des deux institutions se connaissant bien.

Depuis 1966, le C.E.S. participe donc, avec les Chambres salariales et patronales, au vaste réseau « d'institutions de participation » au niveau national, au même titre que les délégations des ouvriers et des employés et les comités-mixtes d'entreprise, au niveau de l'entreprise. Cet organe paritaire est conçu en tant que prototype de la cogestion des entreprises. Mais au départ, son fonctionnement s'avère laborieux.

À l'inverse des Chambres professionnelles, le C.E.S., institution également consultative, ne possède pas de droit d'initiative parlementaire et son influence dépend alors presque exclusivement de la bonne volonté du pouvoir exécutif et de la Chambre des Députés. En effet, en 1966, les Chambres salariales repensent les moyens de diffusion de leurs avis et s'accordent sur l'idée, pourtant en débat, de diffuser par n'importe quelle voie et moyen leurs revendications, en rédigeant des résolutions, des pétitions et les discours des députés susceptibles de se saisir de leurs avis. Ainsi, les Chambres salariales sont parfois amenées à faire écrire par leurs experts les discours des représentants parlementaires. Enfin, ni le C.E.S., ni les Chambres professionnelles ne possèdent de moyens d'action si leurs avis ne sont pas pris en compte, si ce n'est, pour les Chambres salariales, la réponse directe des syndicats qui ont la possibilité d'organiser des grèves et des manifestations.

Les élections sociales de 1969 de la Chambre des employés privés confortent la FEP comme seul syndicat pour les groupes I, II, IV et V et le double des sièges pour FNCTTFEL face à Syprolux. Pour la Chambre de travail, le FLA ne pose plus sa candidature en 1969 car il est absorbé par la CGT. Trois listes candidatent pour le premier groupe (NHV, LCGB et CGT) et deux listes pour le deuxième groupe (LCGB et CGT). La CGT demeure la force la plus importante depuis 1964 pour les deux groupes. Pour la première fois après 1945, un syndicat possède la majorité absolue dans la Chambre de travail.



Constituantes de la Chambre des employés privés avec P. Reeffer, J. Kirpach et de la Chambre de travail avec J. Hauptert, A. Beffort, 11^{ème} session 1969-1974 où les femmes réapparaissent (archives CSL)

Jean Klein, président de la Chambre de travail (1973-1974) et Sesto Catani, premier nom italien à la direction, également président de la Chambre de travail (1974-1979)



UN BOULEVERSEMENT DU PAYSAGE GOUVERNEMENTAL LUXEMBOURGEOIS LOURD DE CONSÉQUENCES (1974-1979)

En 1974, pour la première fois depuis 1918 – si on exclut le court intermède du gouvernement Pierre Prüm de 1925-1926 – le parti chrétien-social ne fait pas partie du gouvernement et ne fournit pas le Premier ministre. De 1974 à 1979, le Grand-Duché est gouverné par une coalition entre Parti démocratique et Parti ouvrier socialiste, avec à sa tête le libéral Gaston Thorn comme Premier ministre et les socialistes Raymond Vouel puis Jacques Poos comme Vice-Premier ministre. Comme l'a bien décrit Ben Fayot dans le second volume de son histoire du socialisme au Luxembourg, cette rupture est à replacer dans le cadre plus large de plusieurs phénomènes globaux : sur le plan culturel et sociétal la lutte pour l'égalité des droits et pour les droits humains en général ainsi que l'émergence de la jeunesse comme catégorie sociale, sur le plan socio-économique la crise de la sidérurgie et la montée de la place financière.

Dans ce contexte, de nouvelles alliances politiques deviennent possibles. En Allemagne, en 1969, Willy Brandt, le dirigeant d'un parti traditionnellement représentant du prolétariat, devient le chancelier d'une coalition de centre-gauche entre SPD et les libéraux du FDP, traditionnellement identifiés au patronat, qui s'étaient ouverts à des thèmes comme la codécision, l'égalité des chances, une politique sociale proactive. Au Luxembourg, un rapprochement entre socialistes et libéraux s'opère autour de thèmes sociétaux (dépénalisation de l'avortement, libéralisation de la justice, égalité hommes-femmes), mais aussi des sujets mentionnés de la codécision ou encore d'une politique interventionniste de l'État en faveur des entreprises et de la modernisation économique.

Cette coalition de centre-gauche parviendra, malgré le choc de la crise pétrolière puis sidérurgique, à réaliser des réformes profondes dans bien des domaines. Mentionnons pour les réformes sociétales la dépénalisation de l'adultère (1974), le divorce par consentement mutuel (1975), la dépénalisation de l'avortement (1978), la réhabilitation judiciaire (1976), l'abolition de la peine de mort (1979) ; pour les réformes sociales l'introduction de la cinquième semaine de congés payés (1975), la généralisation de l'indexation des salaires (1975), la création d'un Fonds de chômage (1976), l'institution d'un Comité de coordination tripartite, du système de préretraite et d'une division anti-crisis (1977).

Ces dernières lois de 1977 ont façonné durablement ce qu'on appelle communément le « modèle luxembourgeois » et modifié l'écosystème de concertation et de négociation dans lequel se mouvaient les Chambres professionnelles.

LA CRISE SIDÉRURGIQUE ET LA CRÉATION DU COMITÉ DE COORDINATION TRIPARTITE (1977)

Les « Trente Glorieuses » ont constitué, pour les Chambres salariales, l'âge d'or de la revendication de l'élévation constante des salaires, condition essentielle de promotion sociale. Les années 1970, avec la crise pétrolière et la crise de la sidérurgie, vont marquer la fin de cette époque.

Dès fin 1965, les Chambres salariales assistent aux réunions traitant des premières fermetures de mines qui se succèdent, comme, par exemple, celle de Cockerill au Katzenberg qui s'arrête définitivement en 1967 : il s'agit déjà de replacer le personnel ouvrier et employé mis au chômage. La mine d'Obercorn ferme la même année, le 31 mars 1967. Les membres du comité des Chambres salariales, en particulier les secrétaires, sont alors en perpétuels déplacements pour apprécier la situation sur les lieux de travail. Elles contribuent toujours à donner des subventions ou subsides aux syndicats tous les ans, par exemple la Chambre des employés privés pour la FNCTTFEL ou encore la FEP, Syprolux et ensuite l'OGBL. L'alternative de la politique menée en Sarre (investissements étatiques et nationalisation) est appréciée par une visite des membres des Chambres salariales luxembourgeoises.

Les élections sociales des Chambres salariales en 1974 voient ces dernières s'interroger sur la représentation du secteur sidérurgique. La FEP demande à la Chambre des employés privés des informations précises quant à l'importance numérique des différents groupes professionnels représentés au sein de la Chambre pour 1974. La Chambre des employés privés gagne des membres, atteignant 22 membres effectifs et autant de membres suppléants tandis que la cotisation augmente (mais reste moindre pour les cheminots jusqu'en 1980) pour financer les nouvelles activités liées à une plus grande représentation. Le groupe des Employés des banques et des compagnies d'assurances obtient 4 mandats à la Chambre. Dans ces élections de 1974, la Chambre de travail voit, quant à elle, dans les scores du LAV et du LCGB, la confirmation que la Chambre est utilisée « comme un instrument de la classe ouvrière ». La Chambre de travail a désormais trois groupes. La CGT est remplacée par le LAV qui se présente désormais sous son propre nom. La Chambre se compose de 31,58 % pour le LCGB, 63,16 % pour le LAV et 5,26 % pour le NHV. De nouveau, il existe un syndicat avec la majorité absolue des mandats. Les idées socialistes l'emportent parmi le monde ouvrier luxembourgeois, tandis que l'électorat pour le syndicat chrétien demeure constant.

Une nouvelle ère s'instaure. L'année 1975 constitue une « année noire » pour la sidérurgie luxembourgeoise et Gilbert Trausch situe « le choc » de la crise sidérurgique entre 1975 et 1979. La production d'acier chute de 28 % et continue de baisser deux années après de façon inquiétante pour ne remonter que faiblement en 1978-1979. Face à cette crise, les pouvoirs publics combattent le chômage, que le Luxembourg n'avait pas connu depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale, et la loi du 26 juillet 1975 accorde des subventions aux entreprises qui s'engagent à maintenir leur personnel dans leur emploi. Les avis communs de la Chambre de travail et de la Chambre des employés privés concernent la fixation du taux d'indemnisation des chômeurs partiels. La Chambre de travail fixe les limites du chômage partiel : « la réduction du temps travail par mois et par salarié ne doit pas dépasser 50 % de la durée normale du travail ». Un crédit permet également de financer des travaux extraordinaires d'intérêt général. Les Chambres du Travail et des Employés Privés semblent soudées, faisant bloc derrière le gouvernement. Pourtant, la Chambre de travail élabore une proposition de modification de la loi du 24 juin 1970 réglementant la protection des travailleurs contre le licenciement : il s'agit de toujours surveiller les conditions de rupture de contrat d'embauche. Les Chambres salariales sont également sollicitées pour donner leur avis sur un autre projet de règlement grand-ducal, autorisant le gouvernement à mettre en œuvre des travaux extraordinaires d'intérêt général au cours de l'année 1986. L'ARBED pousse son programme de modernisation de son outillage mais déçoit par son annonce de paiement d'un dividende pour l'année 1975 et par celle d'affecter trois milliards de francs à l'augmentation de sa participation dans la SIDMAR à Gand.

Le règlement grand-ducal du 18 août 1975 établit un Comité de conjoncture dont la composition est tripartite. Il doit surveiller de près la situation de l'emploi et proposer des mesures susceptibles d'aider les entreprises en difficulté. Se réunissant tous les mois, il autorise le gouvernement à prendre des mesures destinées à prévenir les licenciements pour des causes conjoncturelles.

Les syndicats exigent alors une concertation tripartite, dans la logique des accords de 1936. Une grande manifestation se déroule le 18 décembre 1976. Les syndicalistes veulent donc institutionnaliser, si possible par la voie législative, le régime de la tripartite.

La loi du 24 décembre 1977 fonde finalement le Comité de coordination tripartite regroupant au plus haut niveau national des représentants des employeurs, des syndicats et des membres du gouvernement en vue de répondre à la crise. Une opposition entre syndicats en découle, le LCGB refusant au départ l'institution.

La première Conférence tripartite a lieu en avril 1977 et crée une Division anti-crise (DAC) où sont rattachés les salariés en surnombre de la sidérurgie au lieu d'être placés au chômage. Elle garantit l'emploi ainsi que le même salaire aux ouvriers et employés dont le poste de travail est supprimé, dans le cadre de la rationalisation à laquelle l'ARBED procède.

La tripartite de 1975 annonce une reconfiguration des rôles des institutions luxembourgeoises.



Constituante de la Chambre de travail avec S. Catani et pour la première fois un ministre (Benny Berg, ministre du Travail) apparaît, 12^{ème} session (1974-1979)



Voir le témoignage vidéo de N. Conter.

En 1977, la première tripartite réclame donc la fin de la hausse des salaires, c'est-à-dire leur stagnation, ce qui apparaît déjà comme une solution de moindre mal pour les pouvoirs publics. De l'autre côté de la frontière, en France, le bassin sidérurgique connaît aussi une grave crise de reconversion avec l'augmentation du chômage et la fin des « forteresses ouvrières ».

La loi du 25 juillet 1977 instaure une aide fiscale temporaire pour les investissements et celle du 2 août 1977 crée la Société nationale du Crédit et d'Investissement (SNCI). La loi du 24 décembre 1977 donne à la tripartite tant générale que sidérurgique la force de la loi.

Ce Comité de coordination tripartite regroupe, au niveau national, des représentants des employeurs, des syndicats et des membres du gouvernement en vue de répondre à la crise et de rétablir le plein emploi. Il est composé de 12 personnes et introduit la préretraite obligatoire dès 57 ans pour les ouvriers, employés et cadres de la sidérurgie. Il favorise la mobilité des travailleurs. Pourtant, la question est de savoir si cet instrument de résolution des crises va marchander les conquêtes sociales antérieures ou les préserver. C'est tout l'enjeu des négociations nationales et du poids des Chambres et syndicats dans les discussions. S'agit-il toujours de la lutte pour des conquêtes sociales ? Ou bien est-ce l'obsession, légitime, du plein emploi par la croissance, avec pour objectif l'augmentation (future) des salaires ? En 1978, la Chambre de travail publie ses avis sur la reconversion professionnelle des travailleurs de la sidérurgie, sur le fonds de chômage, sur la modification de la loi, sur l'impôt sur le revenu, sur l'allocation transitoire pour les travailleurs des industries sidérurgiques. Elle exige la consolidation des emplois existants ainsi que la création de nouveaux emplois stables. Elle réclame aussi des mesures envers les jeunes (stage-initiation, contrat de mise au travail temporaire, prime d'orientation), et l'encouragement par les pouvoirs publics de la création de nouveaux emplois, la retraite à 60 ans et la semaine de 40 h sur 5 jours généralisées.

Surtout, les Chambres se font les organes de contrôle de la bonne exécution des décisions prises : la Chambre de travail défend les travailleurs qui ne doivent pas être « menacés de chômage ». En effet, la Conférence tripartite « Sidérurgie » n'avait prévu aucun licenciement des travailleurs excédentaires et l'accord spécial du 1^{er} juin 1977 ne prévoit que des départs naturels ou volontaires pour le personnel en surnombre dans la branche d'activité.

La loi du 24 décembre 1977, instituant un Comité de coordination tripartite, court-circuite la Chambre des Députés considérée par les protagonistes de l'époque comme peu apte au traitement d'une telle crise, alors que le salariat ouvrier y est désormais bien représenté. Les politiques considèrent alors que seule la tripartite permet de formuler une décision commune des deux partenaires sociaux patronat et salariat. En effet, la tripartite « donne un accès privilégié aux acteurs syndicaux et patronaux dans la définition de la politique économique en échange d'une modération dans la poursuite organisée des intérêts particuliers poursuivis par ces acteurs » et constitue un modèle néo-corporatiste non spécifiquement luxembourgeois. L'Allemagne lance une politique identique de tripartite à la même époque.

J. Castegnaro est alors une des figures centrales de cette période et a certainement participé activement à l'orientation de la première tripartite. Il paraît néanmoins difficile de déceler une inspiration unique de ce modèle tripartite, depuis le Conseil National du Travail en 1936 au Luxembourg, en passant par l'influence allemande traditionnelle, jusqu'à celle de l'O.I.T. d'inclusion du gouvernement dans les négociations. Pour résumer, la nouvelle institution mise en place, comme ce fut le cas pour les Chambres salariales dans les années 1920, est réappropriée par des acteurs luxembourgeois multiples qui en font un système propre à part entière, malgré des influences diverses.

John Castegnaro demeure une figure incontournable dans la mise en exercice de la tripartite durant la crise sidérurgique (voir sa biographie en annexe).

Une distinction peut-être plus forte entre syndicat, parti politique et Chambres salariales en découle vraisemblablement et apparaît comme l'une des conséquences de ce nouveau modèle de concertation et de négociation. Les liens se distendent alors entre syndicats et partis politiques. Aussi, les grandes figures syndicalistes, également acteurs au sein des Chambres salariales, commencent à ne plus accéder nécessairement à la députation comme point d'orgue de leur carrière politique. Mais l'évolution des mœurs ne s'effectue que lentement, puisque J. Castegnaro est encore élu député entre 2004 et 2009. Comme symbole de séparation et d'autonomisation de la presse syndicale, les syndicalistes et hommes politiques ne peuvent alors plus écrire des éditoriaux dans le *Tageblatt*.

Il est à noter qu'entre 1974 et 1979, le parti chrétien-social n'est pas au gouvernement. Mais à son retour en 1979, cette loi est amendée. L'ARBED accepte de se moderniser et les syndicats consentent une diminution des effectifs sans licenciement. L'État accorde une aide à la sidérurgie de 3,2 milliards de francs sur 10 ans. La somme s'avère modeste, à l'inverse des 23,2 milliards que l'ARBED fournit pour son programme d'investissement.

Les années 1980 et 1985 sont tout aussi complexes, car les effets de l'intervention de la Commission de Bruxelles et du plan Davignon se relâchent. Les grands États voisins ont aidé la sidérurgie avec des aides publiques alors que l'ARBED en a moins bénéficié au Luxembourg. De plus, l'inflation augmente le coût des matières premières et le second choc pétrolier augmente les prix de revient. La production d'acier chute encore de 1980 à 1983 et l'ARBED n'a plus la possibilité de financer les conséquences de la crise.

De nouvelles mesures sont prévues après l'accord tripartite du 19 mars 1979. L'aide de l'État subventionne les investissements, garantit les prêts CECA, augmente la part de l'État dans le financement de la DAC. La Commission européenne établit cependant un « code des aides » en février 1980 qui règle les conditions dans lesquelles des aides publiques sont accordées. Un deuxième code, défini en août 1981, s'avère contraignant, tout comme le troisième, en avril 1985. En 1981, les Chambres salariales reçoivent une deuxième série d'avis en rapport avec la tripartite sidérurgie. Il s'agit d'un avis sur un amendement du projet de règlement grand-ducal fixant les conditions et modalités d'octroi d'une indemnité temporaire de réemploi des salariés de la sidérurgie. L'influence des Chambres salariales est plus appuyée dans les années 80 que dans les années 70, car cet amendement tient compte d'une observation formulée par la Chambre des employés privés.

Outre l'aménagement du temps de travail, les pensions de vieillesse et les incitations aux investissements, une « contribution nationale d'investissement », c'est-à-dire un impôt spécial de 5 % rebaptisé « impôt ARBED », est instaurée. Comme cette contribution réduit le pouvoir d'achat des salariés, elle est vivement contestée par les syndicats qui manifestent le 27 mars 1982. Ces derniers tentent une grève générale d'avertissement le 5 avril, afin d'empêcher le vote de la loi. Mécontents, les syndicats restent néanmoins dans la tripartite. La situation s'améliore finalement à partir de 1984 avec une reprise de la production d'acier et la réduction de l'endettement de l'ARBED, malgré des signes de fragilités, par exemple en 1987. Les différentes tripartites ont ainsi amené des mesures anti-crise et anti-licenciement de l'ARBED, dans une situation d'inflation très élevée.

Les Chambres salariales semblent avoir été mises à l'écart des commissions tripartites et du C.E.S. qui est réformé en 1986 pour se conformer à la nouvelle représentation sectorielle plus élargie. La situation n'est pourtant pas nouvelle et les Chambres n'ont de cesse de définir leur rôle et de rappeler les autres institutions à leurs devoirs. En 1970, les Chambres salariales et patronales se plaignent, dans une lettre commune, des délais de plus en plus courts exigés par le gouvernement pour la rédaction de leurs avis, avec un nombre toujours plus croissant de projets de loi ou d'arrêtés. En 1976 également, le Ministre du Travail, Benny Berg, doit répondre aux Chambres salariales et leur certifier qu'« à l'avenir le gouvernement et le Ministère du Travail et de la Sécurité sociale en particulier, s'efforcera d'accorder à tous les organismes professionnels, soit qu'il a l'obligation légale de les consulter soit que leur avis est facultatif, des délais appropriés pour la rédaction de leur avis ». Les Chambres réussissent cependant à marquer leur territoire et à exiger la prise en compte de leurs travaux.

Des figures du syndicalisme luxembourgeois ont plusieurs fonctions, participant aux tripartites et siégeant au sein des Chambres salariales et des syndicats. De plus, même si les Chambres sont parfois, à cette période, des interlocuteurs occasionnels, elles contribuent à la fabrique de la conciliation sociale dont elles sont les pionnières avec certains syndicats. Leur rôle a peut-être été réduit en cette période de crise consacrée à atténuer les conflits. Il convient néanmoins de nuancer l'idée d'un âge d'or des Chambres salariales durant les années 1930 et 1950 ainsi que l'idée de périodes de retrait durant les années 1970-1980, car si les Chambres salariales peuvent devenir des interlocuteurs indirects, les acteurs sociaux qui les mènent peuvent, dans le même temps, se retrouver à participer à d'autres comités ou institutions décisionnels, au cœur du « modèle luxembourgeois ».

En 1975, l'indexation des salaires est généralisée.

À cette période, les conquêtes sociales demeurent cruciales, avec, notamment, l'indexation générale de tous les salaires depuis les années 1970, tandis que les fonctionnaires bénéficiaient de cet avantage dès les années 1920. Les Chambres salariales s'activent dès lors à préserver, voire à étendre cette indexation qui est stoppée en France en 1983 et maintenue mais à un moindre niveau en Belgique. En effet, le nouveau projet de loi sur l'indexation des salaires de 1975 touche alors tous les salaires, y compris les contrats privés et non plus exclusivement ceux des fonctionnaires, le salaire minimum et les salaires déterminés par les conventions collectives. Le choc de la crise sidérurgique ne doit pas, pour les Chambres salariales, être absorbé par les travailleurs.

LA CULTURE PATERNALISTE DE L'ARBED À L'ÉPREUVE, TROUVER UN COMPROMIS À TOUT PRIX

Face à la crise, l'ARBED adopte d'abord une politique défensive, mais la situation se prolonge. Les lois du 8 juin 1979 et du 1^{er} juillet 1980 complétant celle de 1977, entament la restructuration et la modernisation de la sidérurgie et font intervenir le fonds de chômage pour couvrir les dépenses de rémunération des sidérurgistes.

La loi de 1981 transforme le caractère obligatoire de la préretraite en caractère facultatif et la loi de 1982 fixe des mesures pour assurer le maintien de l'emploi et de la compétitivité générale de l'économie. Elle peine alors à s'adapter à la réalité.

En 1980, la contribution de l'entreprise au PIB est toujours de 15,5 %, sa part dans l'emploi total de 12,4 %. L'ARBED insiste également sur le fait qu'elle est le premier employeur du pays en 1980. Mais 7 ans plus tard, en 1987, elle est détrônée par le secteur bancaire.

Malgré une nouvelle augmentation des salaires de 4 % sur deux ans en 1990-1991, la baisse des effectifs continue au Luxembourg du fait, cette fois-ci, des progrès de la technologie. La réorientation et formation des chômeurs est encouragée par les Chambres salariales qui n'hésitent pas à faire appel aux spécialistes informatiques de l'ARBED, en plus de ceux des banques, pour mieux adapter les acquis d'un ancien monde et attentes d'un nouveau monde économique. Les Chambres salariales, prudentes, enquêtent fréquemment, dans les années 1980, pour vérifier les rumeurs qui circulent rapidement parmi les Luxembourgeois sur l'emploi de nouveau personnel étranger au sein du SA des ARBED. La crainte d'une perte de confiance avec le premier employeur du pays de l'époque est combattue, afin d'éviter d'empirer la situation de chômage et de conversion.

La mutation économique qui débute au Luxembourg impacte l'organisation des Chambres professionnelles et des partenaires sociaux du salariat.

LE MODÈLE PARTICULIER DES RELATIONS PROFESSIONNELLES AU LUXEMBOURG À L'ÉPREUVE

La création d'une nouvelle Chambre des fonctionnaires et employés publics

D'abord hostile, le Conseil d'État revient le 30 décembre 1960 sur l'idée que le statut de fonctionnaire ne couvre plus suffisamment les intérêts légitimes des fonctionnaires. Aussi, l'État octroie des congés spéciaux aux membres de la nouvelle Chambre qui est financée par des cotisations. Pour le Conseil d'État, cette Chambre est nécessaire car il existe, d'après lui, une véritable « vie professionnelle » et un « pouvoir professionnel » qui exerce son influence par le biais des syndicats et des Chambres professionnelles.

La particularité du fonctionnariat est perçue dans « son pluralisme et sa mentalité syndicale peu commune ». Les fonctionnaires ne possèdent pas le droit de grève et leurs revendications passaient par les fédérations et associations.

À la demande du Conseil d'État et de la Chambre des Députés, le gouvernement entame la réforme de la législation des Chambres professionnelles. Une nouvelle Chambre des fonctionnaires et employés publics est créée par la loi du 12 février 1964. Cette nouvelle Chambre est perçue par le gouvernement de droite, comme un frein à l'emprise de l'État en tant qu'employeur sur ses fonctionnaires. Elle correspond certes au droit public, à l'inverse des autres salariés qui répondent du droit privé, mais indique néanmoins l'impossibilité de regrouper tous les salariés dans une même Chambre.

Le personnel du secteur public n'a augmenté que lentement (plus de 200 personnes par an environ depuis 1960) jusqu'en 1974. Mais, étant de plus en plus nombreux, ils renforcent leur syndicat, la Confédération générale de la fonction publique (CGFP) qui est fondé en 1967 après l'AGF (Association générale des fonctionnaires) divisée sur la révision générale des traitements en 1963. La délimitation des statuts manquant parfois de clarté, ce sont les tribunaux qui tranchent pour savoir qui appartient à la nouvelle Chambre des fonctionnaires ou à celle des employés privés.

Le gouvernement étudie la possibilité du rattachement des cheminots à la Chambre des fonctionnaires et des employés publics. De nombreuses fois, les cheminots se sont vu proposer un départ de la Chambre des employés privés pour adhérer à la Chambre des fonctionnaires et employés publics. En effet, par exemple, au moment de la répartition des sièges à la Chambre des employés privés et de la répartition sectorielle avec la loi de réforme du 21 décembre 1973, la question de l'appartenance du groupe des agents des chemins de fer à cette Chambre est reposée, les raisons historiques de la SNCFL au statut privé pouvant s'avérer désormais insuffisantes.

Pourtant, les cheminots sont maintenus dans la Chambre des employés privés avec six sièges. Ainsi, malgré leur statut de semi-fonctionnaire, les cheminots ont pu rester au sein de la Chambre des employés privés. Il leur est octroyé la possibilité d'émettre des avis en tant que fraction CFL au sein de la Chambre des employés privés, ne pouvant cependant pas aviser des problèmes relatifs aux fonctionnaires.

L'hypothèse d'explication la plus probable est l'adhésion des cheminots aux luttes de la Chambre des employés privés, refusant le corporatisme statutaire des fonctionnaires. Les cheminots voient l'action de la Chambre des employés privés aller dans le sens de l'émancipation de la couche laborieuse des employés du secteur privé comme du public, « dans un esprit de coopération et de solidarité des problèmes à caractère social, économique, culturel et professionnel pour le bien-être général des salariés ». Ils peinent cependant à défendre leurs acquis sociaux face à l'opposition de Dupong sur l'alignement des salaires des cheminots avec les fonctionnaires. Les avantages sociaux obtenus dès 1921 par les cheminots et les fonctionnaires sont inscrits en 1937 dans les contrats collectifs des ouvriers de la sidérurgie puis sont généralisés bien après.

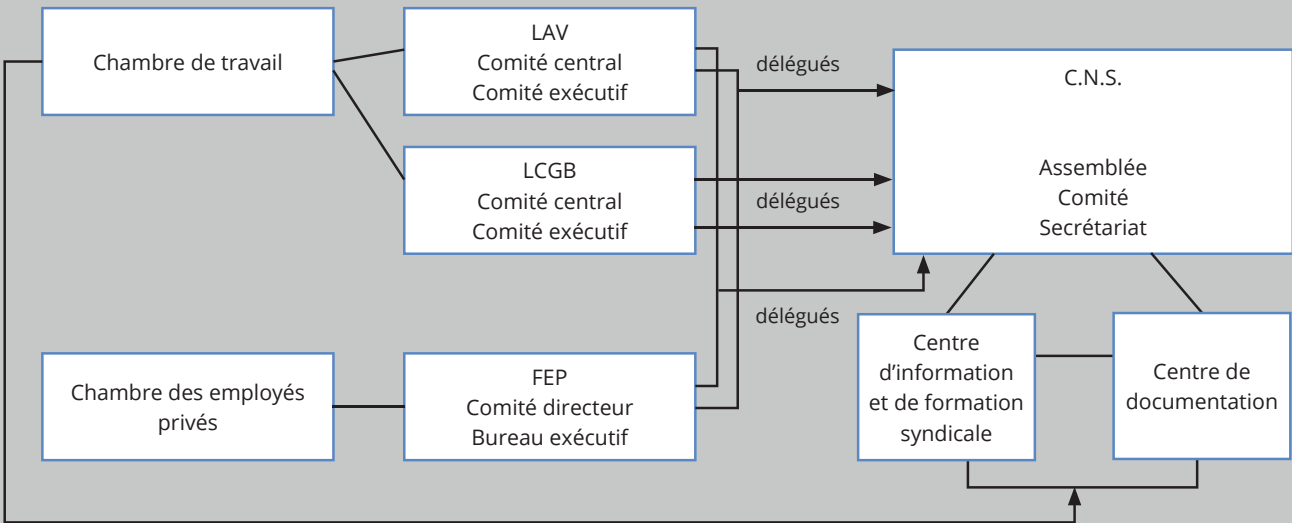
Si une seule Chambre au Luxembourg peut être considérée comme corporatiste, c'est peut-être la Chambre des fonctionnaires qui, par exemple, contre la Chambre des employés privés, remporte un procès au sujet de l'affiliation des membres de la Chambre des employés privés à celle des fonctionnaires. Le problème se repose pour le personnel hospitalier. Mais les deux Chambres demeurent proches à cause de cette frontière ténue et poreuse pour certains employés. Aussi, la Chambre des employés privés proteste quand le projet de loi de 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État est modifié sans que le président du gouvernement ne la saisisse.

Représentante d'un « lièvre » social toujours en tête et derrière lequel courent tous les autres statuts, la Chambre des fonctionnaires nouvellement créée laisse néanmoins loin derrière elle le projet d'une Chambre salariale unique regroupant salariés publics et privés.

Comités mixtes et cogestion, l'ère de la participation ?

Malgré la création de nouvelles institutions nationales, l'échelle locale du lieu de travail des comités mixtes est pourtant favorisée par le projet de loi d'Antoine Krier, Ministre du Travail et de la Sécurité sociale, sur les comités mixtes et la cogestion au niveau des relations industrielles, en parallèle d'un projet de loi portant création d'organismes financiers dans l'intérêt de l'investissement productif et de la croissance économique. Ensuite, en 1973, Jacques Santer propose un projet de loi instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

Les relations entre le C.N.S. (Conseil National des Syndicats) et les Chambres professionnelles



Cette période voit donc les revendications de cogestion et de présence syndicale dans les entreprises être défendues avec plus de véhémence. Le C.E.S. favorise alors le rapprochement entre les syndicats, y compris du secteur privé, qui créent le Conseil National des Syndicats (C.N.S.) le 9 octobre 1970, avec pour mission l'étude des problèmes des travailleurs, la prise de positions en commun, la réalisation des revendications.

Les liens entre Chambres salariales et syndicats sont ainsi réorganisés.

Dans ce contexte, les Chambres salariales répondent au principe de la cogestion à l'allemande, c'est-à-dire de l'acceptation de l'économie de marché, mais régulée, pour la rendre acceptable aux travailleurs. Jacques Santer recueille les avis des Chambres professionnelles sur les comités mixtes dans les entreprises du secteur privé.

Au niveau des entreprises en règle générale, la loi du 6 mai 1974 introduit au Luxembourg les comités mixtes pour les entreprises qui occupent au moins 150 personnes et organise la représentation des salariés dans les conseils d'administration des sociétés anonymes de plus de 1 000 personnes. Cette représentation des salariés dans les sociétés anonymes complète l'arsenal des organes de concertation entre partenaires sociaux au niveau des entreprises les plus importantes du pays. Le projet de loi sur les sociétés commerciales complétant la loi du 10 août 1915 est également modifié à cette même période. La Société Nationale des chemins de fer luxembourgeois a été incluse dans le champ d'application de la loi relatif à la cogestion du 17 septembre 1973.

La loi du 6 mai 1974 introduit les comités mixtes pour les entreprises de plus de 150 personnes.

S'adaptant à la tertiarisation de la société luxembourgeoise, la Chambre des employés privés forme davantage les représentants de la FEP au sein des comités mixtes d'entreprise à des cours d'initiation à la lecture d'un bilan bancaire. Institués, mieux formés, les comités mixtes d'entreprise sont ainsi centraux dans les relais professionnels des Chambres salariales.

Les deux Chambres salariales discutent les perspectives de la cogestion au sein des conseils d'administration et des comités mixtes. En 1978, la Chambre de travail appuie les réclamations du C.E.S. et insiste sur la prise en compte, par le gouvernement, des revendications des représentants des travailleurs manuels. En 1980, le C.E.S. et la Chambre des employés privés exigent, lors de la discussion de la loi du 6 mai 1974, la parité au sein des comités mixtes dans les entreprises du secteurs privés. Ils regrettent également le manque de discussions et prises en compte des problèmes du personnel au sein du conseil d'administration. Les relations avec les syndicats demeurent étroites puisque le président Merten adresse une lettre aux organisations syndicales de la FEP, ALEBA, LCGB et SESM pour qu'ils communiquent leurs observations au sujet des expériences et perspectives d'avenir de la cogestion.

Par ailleurs, un arrêté ministériel du 28 mars 1980 institue une commission paritaire pour vider les contestations entre patrons et apprentis dans le commerce, ce que la Chambre des employés privés ne manque pas de surveiller. L'OGBL donne alors les grandes lignes de la vision syndicale de la cogestion aux Chambres salariales. La crise sidérurgique est ainsi l'occasion de mettre en place de nouveaux comités mixtes où les rapports de force sont minutieusement étudiés par les Chambres salariales qui veulent voir les travailleurs peser davantage.

Le bilan social des années 1960-1970

La résolution des problèmes économiques de la décennie 70 va s'avérer cruciale pour l'avenir du Luxembourg. Les Chambres salariales sont alors mises à rude épreuve. Suite au premier choc pétrolier de 1973, les Chambres demandent au Ministre de l'Énergie d'être représentées au sein de la commission mixte qui permet de négocier les nouveaux tarifs, ce qui leur est refusé. L'acquisition du droit de participation au pouvoir de décision est un long processus pour les Chambres salariales. Les Chambres salariales refusent cependant, en tant qu'organisme paraétatique, à un mouvement hostile à la construction d'une centrale nucléaire à Remerschen, de se prononcer en leur faveur sans être saisies par le gouvernement.

En outre, les réformes sur l'impôt sur le revenu sont récurrentes. En 1968, un mémoire des trois Chambres salariales constitue la base d'un avis commun reposant sur deux options : un abaissement général des impôts en dehors de l'index pour la FEP ou, pour les syndicats ouvriers, l'utilisation des fonds de l'État pour financer les investissements publics. La FEP apparaît ici défendre un programme libéral et moins social que les syndicats ouvriers.

Les cheminots défendus par la Chambre des employés privés font partie des bénéficiaires des exemptions fiscales des suppléments de salaires pour les heures de travail supplémentaires, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés en 1973. La Chambre des employés privés a travaillé pour la coordination dans la CEE de l'harmonisation des conditions de concurrence entre les divers modes de transports, de la prise en considération d'une meilleure utilisation du patrimoine national en matière de transport, de la réforme du statut juridique de la Société des CFL et de la constitution d'une Société de Transports ayant le caractère d'une institution nationale d'utilité publique, enfin, d'une politique tarifaire. La Chambre des employés privés met aussi en garde contre toute nouvelle suppression de ligne ferroviaire et son remplacement par un service routier. Elle œuvre pour la représentation des organisations professionnelles cheminotes au sein de la Commission consultative concernant la revalorisation de la fonction publique et pour l'augmentation des traitements.

En 1975, la semaine de 40 heures concerne tous les salariés sans exception.

De son côté, la Chambre de travail se félicite du nouveau statut établi pour les ouvriers et de l'introduction des 40 heures par semaine pour tous les salariés à partir de janvier 1975. La Chambre des employés privés règle les avis sur les ouvertures des magasins ou du temps de travail des commerçants, y compris le dimanche. En conséquence, elle réclame à l'Inspection du Travail et des Mines, réformée en 1973, de contrôler les conditions de travail du personnel du commerce lors de l'ouverture prolongée des magasins durant les fêtes de fin d'année. Les Chambres relaient deux propositions de loi, celle du député Hubert Clément en 1946-1947 avec celle de J. Spautz de la session de la Chambre des Députés de 1963-1964, pour élaborer un statut en faveur du personnel domestique.

De même, les Chambres favorisent le projet d'une Fondation Nationale pour la Promotion des Vacances et des Loisirs. Une politique de création d'auberges de jeunesse avait été démarrée juste avant la Deuxième Guerre mondiale.

Photographie d'une auberge de jeunesse en 1939



STEINFORT. - Auberge de la Jeunesse.

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Les congés payés acquis en 1936 sont donc défendus avec le développement d'une politique des loisirs. La loi des congés de 1966 est ensuite adoptée pour une durée de temps de travail hebdomadaire de 44 heures pour les employés Privés et 48 heures pour les ouvriers. Le régime des congés est uniformisé à partir de cette date. De plus, un projet de loi portant approbation de la convention numéro 132 de l'O.I.T. sur les congés payés, est adopté en 1977. Il s'agit d'uniformiser les droits aux congés et notamment le travail le samedi. Avec les 40 heures, le samedi devient non travaillé pour tous.



La Cité du Cinquantenaire, logements communaux pour jeunes ménages construits en 1955-1956 par la Ville d'Esch (Archives de la Ville d'Esch)



Le nouveau quartier de Lallange dans les années 1960 avec ses logements construits par la Ville d'Esch-sur-Alzette, la SNHBM, l'ARBED et la CECA (Archives de la Ville d'Esch)

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

La question du logement social, parent pauvre de la politique de logement luxembourgeoise, fait l'objet de plusieurs avis. En 1939, de 3 à plus de 10 % des logements sont insalubres dans les 12 villes de Luxembourg, avec le plus fort pourcentage pour Clervaux, puis Echternach, Vianden et Capellen. La loi du 29 mai 1906 sur les Habitations à bon marché est modifiée le 14 décembre 1914, puis, divers arrêtés de 1927 à 1933 concernent aussi le Crédit foncier. Des prêts d'assainissement ou pour de nouvelles constructions sont octroyés avec des taux fixés en fonction des critères de famille nombreuse, des débiteurs du Service des Logements Populaires.

Il n'en demeure pas moins que le Luxembourg, dans les années 50 à 70, ne dispose pas de stock de logement locatif moins cher, du fait d'une politique ancrée sur l'accès à la propriété. L'État contribue uniquement par des garanties à l'emprunteur ou par des aides à l'achat, à la construction, à la déconstruction ou à l'amélioration des habitations. Il peut aussi intervenir si une commune se fait planificatrice. Un fonds nouveau du logement social entre 200 et 300 millions de francs est créé en 1977.

Les logements créés par l'ARBED étaient loués, mais le travailleur licencié perdait son logement. Beaucoup de ces logements ont aussi été vendus. La Chambre de travail alerte les autres instances de pouvoir luxembourgeoises, suite à l'avis du C.E.S. du 18 mai 1971 sur « les problèmes relatifs à la construction de logements au Grand-Duché » avec pour mot d'ordre établir une « véritable politique de logements locatifs publics ». Les solutions proposées demandent le relèvement des allocations familiales, une réduction des impôts pour les petits et moyens revenus, voire l'octroi d'impôts négatifs et enfin, incitent les communes à augmenter l'offre de terrains à bâtir vendus à des prix raisonnables, tandis que les promoteurs de construction d'ensembles sont encouragés. Il n'en demeure pas moins que l'accession à la propriété, réclamée également par les Chambres salariales, reste un idéal incontestable. Des crédits de 223 millions de francs pour 1978 sont alloués dans la lutte contre les taudis, dans la réduction des taux d'intérêt et les primes compensatoires de réduction de la TVA qui a été introduite en remplacement des taxes sur les chiffres d'affaires par l'Europe des Six en 1970. Le taux réduit de 8 %, le taux intermédiaire de 14 % et le taux normal de 17 % ont été baissés de 1 % chacun à compter du 31 décembre 2023, passant respectivement à 7, 13 et 16 %. D'abord basse et fixée à 8 % en 1970, elle ne fait qu'augmenter pour atteindre 17 % aujourd'hui.

La surveillance des délégations est toujours une mission des Chambres salariales comme pour les grandes entreprises telles que Monsanto-Division Chemstrand pour les employés, Intercontinental à Bascharage ou Goodyear depuis 1950, avec sa première usine sur le site de Colmar-Berg. Par ailleurs, les Chambres développent l'assistance juridique à partir de 1975.

La réforme de l'Inspection du Travail et des Mines est aussi scrutée avec attention par les Chambres salariales car la Chambre des employés privés aspire à des postes de contrôleurs supplémentaires. Il s'agit aussi de transférer à l'ITM tous les litiges à la charge des Chambres salariales.

De plus, la participation des Chambres salariales est toujours active pour les projets de loi traitant de l'assurance supplémentaire des ouvriers mineurs et métallurgistes, ou encore le réexamen des pensions et la réglementation de l'assurance supplémentaire des employés techniques des mines du fond. L'influence du modèle autrichien en matière d'assurances sociales est toujours présente.

Au niveau européen, les relations avec les Chambres salariales d'Allemagne et d'Autriche reprennent activement à partir de 1968 avec des réunions communes entre la Chambre de travail, la Chambre des fonctionnaires, la Chambre des employés privés et l'« Arbeiterkammer » de Saarbrücken. Une entente avec la Sarre est établie au niveau de la coordination entre écoles professionnelles. Le secrétaire de la Chambre des employés privés se rend régulièrement à Vienne et la Chambre autrichienne inspire même la rédaction des avis. Les Chambres participent activement aux journées d'information européennes à Bruxelles pour les représentants des milieux économiques et professionnels.

L'INSTITUTIONNALISATION DE LA RELATION ENTRE LA CHAMBRE DE TRAVAIL ET LA CHAMBRE DES EMPLOYÉS PRIVÉS AVEC LES SYNDICATS EN 1977

À partir de 1975, la Chambre de travail évoque officiellement son rapprochement avec les syndicats les plus représentatifs avec la prise en compte de leur avis dans ses rapports. Contre la récession et le chômage partiel, les liens entre syndicats et Chambres salariales se resserrent avant de s'institutionnaliser en 1977.

En ce qui concerne la représentation professionnelle des employés privés, la FEP travaille en étroite collaboration avec la Chambre des employés privés, même si des listes dissidentes de la FEP ont été créées au sein même de la Chambre des employés privés.

Une nouvelle politique de précision des tâches, s'applique en 1977 et redéfinit les relations entre Chambres salariales et syndicats, y compris en Allemagne et en Autriche. Les Chambres salariales doivent de plus en plus se spécialiser dans le domaine de l'expertise, de la formation et de l'information. Et les syndicats ciblent exclusivement les moyens de lutte concrets pour améliorer la situation des travailleurs.

La dissidence syndicale

Lui-même acteur majeur de la FEP, le syndicaliste J. Kratochwil témoigne de la restructuration de la FEP, le 20 mars 1971, qui fonde sa nouvelle ligne directrice sur de nouveaux statuts tels que « la reconnaissance effective de la valeur travail, sur les chances égales d'épanouissement, la réalisation de l'objectif réel de la production, la promotion d'une distribution juste et équitable de la richesse nationale ».

Le virage pris par la FEP consiste à passer d'une phase de constitution et de défense catégorielle des intérêts des employés privés depuis le début des années 1960, à une phase d'accélération conduisant à une approche plus globale de défense des intérêts des ressortissants du syndicat.

Les Chambres professionnelles, aussi, amènent les syndicats à mettre en place une défense globale des intérêts de leurs représentés.

La diversité des syndicats s'exprime néanmoins à la Chambre de travail étant donné que le front uni du LAV est brisé. La 12^{ème} session de la Chambre de travail (1974-1979) est marquée par la désunion des syndicats. En 1977, la Chambre de travail institutionnalise un responsable syndical LCGB comme directeur adjoint et un autre pour le LAV, puis l'OGBL comme directeur.

En 1974, le taux de syndicalisation global est estimé approximativement à 64 % des salariés et est encore plus élevé dans le secteur sidérurgique. Les Chambres professionnelles deviennent le relais du Conseil National des Syndicats qui regroupe depuis 1970 le LAV, le LCGB et la FEP, unis dans leur pluralité. Ainsi, la Chambre de travail et dans une moindre mesure la Chambre des employés privés, ont attiré les syndicats à s'unir malgré leur diversité. Mais les Chambres professionnelles, les syndicats et comités mixtes sont supplantés ou plutôt complétés par la nouvelle institution tripartite, le Comité de coordination.

1979 : la création de l'OGBL et les Chambres salariales

Entre 1974 et 1979, le parti chrétien-social est dans l'opposition. Les deux chocs pétroliers, la crise économique et sidérurgique ont secoué le syndicalisme luxembourgeois. Le LCGB combat la loi du 24 décembre 1977 instituant un Comité de coordination tripartite contre les autres syndicats, preuve de désaccords, du moins au départ.

L'histoire sociale luxembourgeoise révèle l'utopie d'un syndicat unitaire et d'une seule Chambre des salariés : le LAV s'engage dès 1970 à créer un syndicat unique. Concernant la relation entre le POSL, le LAV puis l'OGBL, le parti observe alors qu'Antoine Weiss puis John Castegnaro cherchent à créer un syndicat unitaire avec les employés du secteur privé. Une demi-douzaine de personnes seulement sont impliquées dans les discussions. Le poids des Chambres salariales souffre à cette époque du fonctionnement fortement centralisé du syndicat. En 1974, les dissidents du LAV menés par Jean Klein, cherchent à séparer la Chambre de travail du mouvement syndical. Ils se présentent sous l'étiquette d'un nouveau mouvement appelé FFA aux élections sociales, sans succès. Des dissidents du LCGB se présentent, quant à eux, sous le nom de « Neutral Arbechter Gewerkschaft » aux élections sociales de 1979, sans plus de succès. Dans la Chambre des employés privés, une liste menée par R. Merten, se présente en compétition contre la FEP. En 1976, l'ALEBA (Association Luxembourgeoise des Employés de Banques et d'Assurances), alors nouvellement constituée en syndicat autonome, se sépare de la FEP et, en 1979, elle rejoint l'autre sensibilité adverse de la FEP qui refuse de participer à l'OGBL. Pour rappel, en 1920, la Fédération Nationale des Employés Privés (FNEP) avait fusionné avec l'Association cantonale des Employés Privés d'Esch-sur-Alzette et l'Association luxembourgeoise des Employés de Banque et d'Assurance (ALEBA), fondées en 1918, pour constituer la Fédération des Employés Privés du Grand-Duché de Luxembourg (FEP). Le projet de l'OGBL (« Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg ») de 1979, successeur du LAV, est né d'une proposition de fusion de tous les syndicats de salariés, faite par les dirigeants du LAV en 1976. De 1970 à 1976, la FEP, le LCGB et le LAV avaient collaboré au sein du Conseil National des Syndicats (CNS). Malgré des négociations prometteuses en 1978, le projet échoue. Une seule organisation, la FGIL, rejoint le nouveau syndicat. Mais une grande partie des dirigeants de la FEP autour de J. Kratochwil se joignent à l'OGBL, ce qui accroît les problèmes internes de la FEP. L'ALEBA n'est plus reliée à la FEP depuis 1976 et la FEP perd sa base dans l'industrie sidérurgique et minière.

Les élections sociales de 1979 de la Chambre des employés privés sonnent la fin de la domination de la FEP à cause de l'émergence d'autres listes de syndicats candidates. Aucun syndicat n'obtient la majorité absolue avec 36 % pour le LCGB, 12 % pour la FEP-SESM, 12 % pour OGBL, 16 % pour ALEBA, 12 % pour FNCTTFEL, 8 % pour Syprolux et 4 % pour les Cheminots. Une collaboration entre syndicats s'avère indispensable. Pour la Chambre de travail, les élections de 1979 consacrent la nouvelle appellation de l'OGBL remplaçant le LAV. La liste FFA a disparu et le syndicat neutre des ouvriers présente une liste. Les résultats, comme pour la Chambre des employés privés, montrent, avec 38,10 % pour le LCGB, 14,29 % pour NHV, 47,62 % pour l'OGBL, et aucun mandat pour le NAG, qu'aucun syndicat ne passe la barre de la majorité absolue des sièges dont le nombre est augmenté pour atteindre 25 membres.

Or, le projet initial de l'OGBL (Onofhängege Gewerkschaftsbond Letzeburg), plus ambitieux, n'a pas emporté tous les suffrages de tous les syndicats. Les cheminots n'ont pas suivi, même si les instituteurs, et toutes les associations gravitant autour du LAV, ainsi que les cadres de la FEP ont rejoint le projet unique en 1979. En effet, une partie des syndicalistes autour de R. Merten ont fait scission, au sein de la FEP. Dans la lignée du LAV, depuis les années 50, l'OGBL se positionne à gauche de façon plus marquée sur certaines questions économiques et sociales que le POSL, ce qui peut déplaire à des syndicalistes davantage libéraux, attachés à la neutralité de leur syndicat.

Cependant, la réorganisation est générale. Les associations patronales se regroupent autour de la Fédération des industriels luxembourgeois (FEDIL), la Fédération des artisans, la Confédération du commerce luxembourgeois, l'Association des Banques et Banquiers Luxembourg (ABBL), l'Association des compagnies d'assurances (ACA), la Centrale paysanne, l'Association des agriculteurs indépendants (FLB). Les organisations syndicales sont désormais la Confédération syndicale indépendante-Luxembourg (OGBL), la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens (LCGB) et la Confédération générale de la fonction publique (CGFP). L'OGBL et le LCGB sont les syndicats représentatifs dans le secteur privé, tandis que la CGFP l'est dans le secteur public. L'OGBL et le LCGB sont les syndicats représentatifs dans le secteur privé, tandis que la CGFP l'est dans le secteur public.

Par ailleurs, l'OGBL et le LCGB sont des organisations syndicales interprofessionnelles ne correspondant pas à une forme particulière prévue par la loi. Or, seul le rattachement à une loi dote le syndicat de la personnalité juridique lui permettant d'intenter une action en justice, sinon la qualité de personne morale lui est refusée. La loi du 12 juin 1965 sur les conventions collectives de travail, avait donné ce statut aux syndicats. Or, dans un arrêt du 14 juillet 1987, le Conseil d'État est revenu sur cette possibilité en établissant qu'en l'absence de textes spéciaux, les syndicats n'ont pas vocation à ester en justice et à invoquer la protection des droits de la loi du 18 mai 1979 sur les délégations du personnel au profit de leurs membres.

1982 : l'union des syndicats et des Chambres salariales autour de l'Index

À la fin des années 1970 et au début des années 1980, après une courte période de scission, les syndicats se réconcilient, à partir de la campagne pour l'Index « D'Fangeren ewech vum Index ». Les syndicats socialistes et chrétiens-sociaux s'imposent au détriment des syndicats minoritaires. Les Chambres salariales sont aussi en charge des dossiers autour de l'index.

En effet, une commission au sein du C.E.S. est chargée de l'élaboration d'un avis sur la législation des prix. Comme les discussions menées entre le salariat et le patronat n'aboutissent pas, le groupe salarial de la commission contacte les Chambres salariales pour élaborer une proposition de loi afin d'appuyer les travailleurs. La question de l'allocation de chauffage sur le prix des combustibles solides fait aussi l'objet de débats.

De plus, la charge d'impôt, ainsi que sa progressivité, baissent de manière historique à partir des années 1980, en particulier pour la dernière tranche. La loi du 1^{er} juillet 1983 limite l'échelle mobile à une seule tranche indiciaire au cours de 1984, majore les taux de la TVA et de certains droits d'accises, et porte le taux de l'impôt de solidarité à 10 % à partir du 1^{er} juillet 1983. Conséquence de la crise sidérurgique, cet impôt de solidarité finance encore aujourd'hui le fonds pour l'emploi. Ainsi, le Luxembourg n'échappe pas à la libéralisation qui impacte les politiques fiscales luxembourgeoises durant la troisième mondialisation ou financiarisation de l'économie globale avec les expériences de Reagan aux États-Unis et Thatcher au Royaume-Uni. Les Chambres salariales regrettent le manque de cohérence d'une politique en matière de contrôle des prix. La loi de 1984 réintroduit le mécanisme d'adaptation automatique des salaires et des traitements à l'évolution de l'indice pondéré des prix à la consommation. Les Chambres salariales approuvent et soutiennent la réintroduction de l'indexation intégrale.

LE TRAVAIL DES CHAMBRES ET LES GAINS SOCIAUX DANS LES ANNÉES 1980

Les élections sociales constituent des temps forts pour les Chambres salariales et les syndicats qui découvrent, dans les résultats, leur position réciproque des uns vis-à-vis des autres.

Les élections de 1984 posent question sur la remise des bulletins de vote par la poste. Pour cette nouvelle session, la Chambre des employés privés redéfinit les secteurs socio-professionnels et le poids de leur représentation au sein de la Chambre salariale. Les résultats sont identiques à celles de 1979, la FEP ne représentant que 28 %. Pour la Chambre de travail, le nombre total des mandats est maintenu à 21. Le nombre des représentants des deux groupes est modifié, le deuxième étant renforcé. Le NHV s'est transformé en NGL avec 9,52 % des voix, tandis que le LCGB obtient 33,33 %, l'OGBL 57,14 % et rien pour le NAG-CIT. L'OGBL a donc obtenu la majorité absolue des sièges et s'engage, avec le soutien des Chambres salariales, dans un travail de défense du modèle social luxembourgeois.

Entre 1984 et 1988, la Chambre des employés privés a émis 134 avis sur les questions fiscales, économiques et concernant la Sécurité sociale, la formation professionnelle, l'environnement. Durant cette session, elle est de plus en plus sollicitée par le gouvernement : la Chambre émet des propositions sur le droit du travail et contribue à une politique fiscale plus équitable. Avec les réformes de 1937, 1962 et 1971, elle permet de libérer le statut de l'employé par rapport à l'arbitrage de l'employeur. Concernant la Sécurité sociale, la Chambre des employés privés contribue à l'amélioration de l'assurance pension, l'assurance maladie (la réforme de 1974 unifie les caisses de maladie, tandis que la loi de 1992 codifie la législation en matière d'assurance maladie), l'assurance accident et l'assurance chômage.

Plus précisément, les grandes réformes entre 1985 et 1990 touchent la caisse de maladie avec une réforme structurelle unique qui est à l'origine de la CNS (Caisse Nationale de Santé).



Constituante de la Chambre de travail avec J. Castegnaro, M. Schmitz, J. Regenwetter (1979-1984)



Chambre des employés privés du Luxembourg, Constituante avec entre autres N. Tremuth, E. Storck, H. Schoepges, R. Merten (1979-1984)



Constituantes de la Chambre de travail avec M. Glesener, J. Castegnaro, M. Schmitz, J. Koepfler et de la Chambre des employés privés avec R. Merten, E. Storck, J. Kratochwil, R. Bleser, 1984-1988 en présence de J.-C. Juncker (archives CSL)



Voir le témoignage
vidéo de J.-C. Juncker.

Deux autres réformes ont également concerné les retraites et les prestations sociales. Une première réforme a introduit un financement transparent : le paiement des cotisations s’effectue alors pour un tiers par l’État, un tiers par le patronat et un tiers par le salariat. La deuxième réforme des prestations sociales s’est avérée particulièrement importante pour les femmes qui peuvent désormais maintenir leurs droits en cas d’arrêt dans leur carrière par exemple pour cause de maternité.

Pour ce faire, les Chambres salariales optimisent leur organisation générale. Elles réorganisent leurs commissions pour répondre avec plus d’efficacité au traitement des différents dossiers. Les réunions du comité ont lieu environ une fois par mois avec la tête dirigeante des Chambres salariales. Deux membres supplémentaires sont cooptés avec une voix consultative à la Chambre des employés privés à partir de 1980, portant le nombre de six personnes assistant à ces réunions. Certains membres des assemblées plénières peuvent présenter des avis minoritaires qui sont discutés au cours des réunions de comité. Le résultat du vote relatif à l’avis majoritaire est indiqué à la suite du texte de l’avis et les propositions de principe minoritaires sont annexées à l’avis. Les assemblées plénières sont aussi l’occasion pour des experts de faire un exposé au sujet d’une proposition de loi, par exemple sur l’actionnariat des salariés en 1982. Le comité permet d’impulser, de relayer et de faire fonctionner les Chambres dans leurs prises de position, décisions, résolutions que les assemblées plénières valident. Les commissions externes relient ces Chambres à d’autres instances luxembourgeoises. En 1985, la Chambre des employés privés en dénombre 26 pour la formation, les stages, la restauration, l’apprentissage, les contestations, les familles, les maladies professionnelles, les horaires CFL, les fonctions consultatives auprès du STATEC. L’approvisionnement des commissions internes entre 1925 et 1984 permet de saisir l’évolution de la spécialisation des Chambres dans la défense des conquêtes sociales des employés privés. La création de commissions externes par le gouvernement implique la participation des Chambres à des réflexions en relation directe avec les propositions gouvernementales. Elles concernent principalement la formation professionnelle et les apprentis. D’autres commissions-instances participent à ce système comme la Commission Supérieure des maladies professionnelles qui demande la présence d’un nouveau membre issu de la Chambre des employés privés. En outre, il existe des organismes affiliés comme le Conseil supérieur de la Statistique auquel participent quelques membres des Chambres désignés en plénière.

Quant à la Chambre de travail, elle présente entre 1979 et 1988 pas moins de 338 avis sur les questions de la sécurité au travail, le salaire minimum, les jours fériés, les allocations familiales (leur revalorisation en faveur du second enfant, la loi de 1985 qui fusionne les caisses existantes, la loi de 1994 qui voit la contribution de l’État), la restructuration et la modernisation de l’industrie métallurgique. La Chambre de travail participe également à des commissions nationales et internationales en matière d’éducation principalement. Elle défend les grandes avancées sociales du Revenu minimum garanti et tente de réguler le chômage.

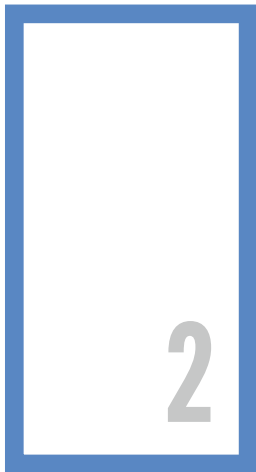
Les questions du chômage et du Revenu minimum garanti

Face à une conjoncture internationale et régionale dégradée, la loi du 12 mars 1973 du salaire minimum social est réformée en 1981. Ensuite, le fonds de chômage est créé en 1976, financé par l'impôt de solidarité prélevé sur base d'une majoration de l'impôt sur le revenu et la protection légale du chômeur est étendue à tous les salariés.

Les Chambres salariales soutiennent le projet du Revenu minimum garanti et sa corrélation avec les indemnités d'apprentissage qui font l'objet d'une proposition de loi de la part de la Chambre des employés privés. Le président de la Chambre des Députés en 1980 et la députée Viviane Reding l'examinent. Si un député pose une question et demande l'avis des Chambres salariales, ces dernières peuvent rappeler directement au ministre sa prise de position. Ainsi, la députée Erna Hennicot-Shoepges demande l'avis des Chambres professionnelles en 1980 et de la Chambre des employés privés, écrit au ministre au sujet du parallélisme entre le salaire social minimum refixé et les indemnités d'apprentissage, ce qui avait déjà été acté par la Chambre de commerce au moment du choix de base de référence de 5 500 francs, niveau du salaire social de l'époque.

Les Chambres salariales inscrivent dans une dimension collective, des populations dont le statut les place à l'écart de droits jugés universels comme le Revenu minimum garanti ou les indemnités chômage. En 1981, un nouveau fonds de chômage est créé, et les indemnités de chômage complet sont accordées, y compris pour les frontaliers.

Il s'agit donc également d'intégrer les chômeurs dans le vote des Chambres professionnelles, qui, du fait de leur statut, se retrouvent privés du droit de vote. La Chambre des employés privés décide d'intervenir avant les prochaines élections de 1988 pour assurer aux chômeurs le droit de vote finalement réalisé en 2024.



REPRÉSENTER JUSTEMENT DES TRAVAILLEURS EN MUTATION (ANNÉES 1970-1990)

LES CHAMBRES FACE À LA MUTATION DES SALARIÉS

À partir des années 1970, les Chambres professionnelles subissent des modifications conjointement à celles affectant les élections législatives. La loi du 21 décembre 1973 modifie l'âge électoral actif et passif pour les élections aux Chambres salariales. L'âge requis pour être éligible passe de 25 à 21 ans révolus. Les électeurs sont les hommes et femmes âgés de 18 ans accomplis, au lieu de 21 ans selon la loi du 4 avril 1924. Dix ans plus tard, la loi du 3 novembre 1983 reporte les scrutins pour le renouvellement des membres de la Chambre de travail et de la Chambre des employés privés pour les synchroniser avec les désignations des délégations du personnel et des comités mixtes d'entreprises. La loi sur les délégations du personnel et sur les opérations électorales est, quant à elle, modifiée en 1979. Elle apporte des améliorations concernant la capacité d'action des délégations, même si la représentation des syndicats est limitée à la possibilité d'adjonction à la délégation de conseillers désignés par les syndicats les plus représentatifs sur le plan national dans les établissements occupant au moins 150 travailleurs. En 1980, la désignation des délégués s'effectue à bulletin secret par liste, au scrutin à la proportionnelle.

En 1979, la Chambre de travail crée également un troisième groupe « industrie moyenne » en plus de l'« industrie lourde » et de la « petite industrie ». De même, la Chambre des employés privés adapte le nom de ses groupes au poids de ses ressortissants entre 1924 et 2003 : commerce, agriculture et viticulture avec la création de nouveaux groupes comme « banques et assurances ».

La loi du 7 septembre 1987 instaure une véritable Chambre d'agriculture à base élective. À cette occasion, le projet de loi instituant la nouvelle Chambre abroge le seuil de 100 000 f de la somme annuelle des cotisations et réclame que les résolutions des Chambres soient prises à la majorité absolue des voix. Si la majorité absolue n'est pas obtenue lors d'un premier vote, ce vote est reporté de huit jours au moins et la décision peut alors être prise à la majorité des membres présents. Le « secrétaire » des Chambres a désormais le titre de « directeur », même si le règlement intérieur actuel évoque toujours les deux titres pour la même fonction.

La population des travailleurs en mutation

Après-guerre, le taux de natalité est au plus bas au Luxembourg qui ne connaît pas de « baby-boom ». L'immigration reprend dans les années 1950, car un besoin de main-d'œuvre se fait alors sentir au point que la part de l'immigration dans la population active totale ne cesse d'augmenter. Au sein des classes populaires, les Portugais prennent le relais par rapport aux Italiens.

La signature des Traités de Rome aboutit à un revirement de la politique menée pendant la crise de 1929. La Chambre de travail se déclare favorable à la réglementation de la circulation des travailleurs.

L'explosion salariale que connaît le Luxembourg accompagne la tertiarisation de son économie et l'entrée massive des femmes sur le marché du travail.

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Variation de l'emploi intérieur 1961-1972 (source : STATEC)

	Population active sans immigration	Étrangers	Population active
Ouvriers	- 9 500	+ 17 000	+ 7 500
Employés privés	+ 10 200	+ 3 000	+ 13 200
Fonctionnaires et agents publics	+ 2 500	0	+ 2 500
Indépendants et aides familiaux	- 6 200	0	- 6 200
Total	- 3 000	+ 20 000	+ 17 000

Ce tableau révèle le poids de la main d'œuvre étrangère parmi les ouvriers, tandis qu'elle est également importante, mais dans une moindre mesure, parmi les employés privés. Ainsi entre 1961 et 1972, la population active totale a augmenté de 17 000 personnes environ, soit d'un peu plus de 1500 personnes par an. Cet accroissement de la population a dû être couvert en totalité par le recours à l'immigration, étant donné que la population active locale a, de son côté, diminué de 3 000 personnes durant cette même période. La part des ouvriers dans la population active totale est restée pratiquement constante tout au long du XX^{ème} siècle. La part des employés et fonctionnaires a constamment augmenté, tout en restant pour la période encore sensiblement inférieure à celle des ouvriers. De 1961 à 1972, l'accroissement du nombre des employés a été 2 fois plus important que celui des ouvriers et plus de 5 fois plus important que celui des fonctionnaires et agents publics.

Comité de la Chambre des employés privés du 22 mars 1988 (archives CSL)

Relevé des employés privés et des agents des C.F.L.

par groupe-nature des entreprises

Groupes	Nombre - Entreprises	Total Employés privés	Employés privés luxemb.	Lux > 18	Employés étrangers
Groupe I : Petites et moyennes industries	119	4788	3156	3148	1632
Groupe II : Sidérurgie	9	4085	3437	3437	648
Groupe III : Banques et Assurances	232	12080	7372	7343	4708
Groupe IV : Commerce et autres	5362	29182	19047	18672	10135
Groupe V : agents des C.F.L.	1	3677	3669	3649	8
TOTAL :	5723	53812	36681	36249	17131

En 1988, les employés étrangers représentent 17 131 personnes sur 53 812 employés privés au Luxembourg.

Un avant-projet de loi portant réforme de l'arrêté grand-ducal du 30 novembre 1929 relatif à l'admission et l'embauchage de travailleurs étrangers au Luxembourg est discuté en 1965 dans les Chambres salariales, montrant ce changement de perspective parmi les acteurs économiques du Luxembourg. Contrairement à la période de l'avant-guerre, les syndicats et les Chambres ont fait des efforts pour intégrer les ouvriers immigrés et défendre leurs intérêts.

À partir de 1984, le Luxembourg vit une nouvelle croissance économique, au point que les « Trente Glorieuses » françaises de Jean Fourastié laissent place aux « Vingt Splendides » luxembourgeoises (Paul Zählen) jusqu’à la crise financière de 2008, une fois la décennie morose, « inglorieuse », de la crise sidérurgique 1974-1984 écartée, telle une parenthèse économique désenchantée.

Une explosion salariale s’opère. L’emploi intérieur grossit de plus d’un tiers entre 1985 et 1998, grâce aux travailleurs frontaliers et étrangers résidents au Luxembourg. Les frontaliers représentent, fin 1998, le tiers des salariés au Luxembourg et les travailleurs étrangers résidents au Luxembourg ajoutés aux frontaliers, donc non-résidents, pèsent alors pour 57 % dans la population active au Luxembourg, dans un contexte d’inflation limitée à 1 % en 1998.

De plus, le poids des anciens secteurs de Colin Clark est en plein bouleversement au Luxembourg, comme dans une grande partie des pays du Nord. La NDIT (Nouvelle Division Internationale du Travail) spécialise ainsi les pays du Nord anciennement industrialisés dans les secteurs de recherches, haute technologie, et principalement les secteurs tertiaire et quaternaire.

La tertiarisation de l’économie luxembourgeoise

Le passage de la nation industrielle à la nation des services caractérise donc également le Luxembourg. L’élévation du niveau de vie caractérise cette nouvelle ère. En effet, le revenu moyen par tête a été multiplié par 8 environ au cours entre 1875 et 1975 et par 3 à 4 environ depuis la 1918. Il en résulte un accroissement du pouvoir d’achat disponible. La société de consommation s’impose au Luxembourg avec le boom des produits manufacturés, de l’automobile ainsi que des secteurs du tourisme et de l’immobilier.

Le tableau suivant montre l’essor de cette économie tertiarisée à partir de 1960.

Population active par secteur économique (1871-1970)

	1871	1907	1935	1960	1970
Pop. totale	197 528	249 882	296 913	314 889	339 841
Pop. active	83 600	123 116	134 847	128 475	129 255
Agriculture	60,4 %	43,2 %	30,2 %	15 %	7,5 %
Industrie	20,2 %	38,4 %	36,4 %	44,1 %	43,9 %
Services	19,4 %	18,4 %	31,4 %	40,9 %	48,6 %

Source : Georges Als, Histoire quantitative du Luxembourg, 1839-1990, Luxembourg, 1991, p.93

La Chambre des employés privés rajoute une date qui permet de compléter les données du STATEC, avec des différences de données de proportion pour les différents secteurs.

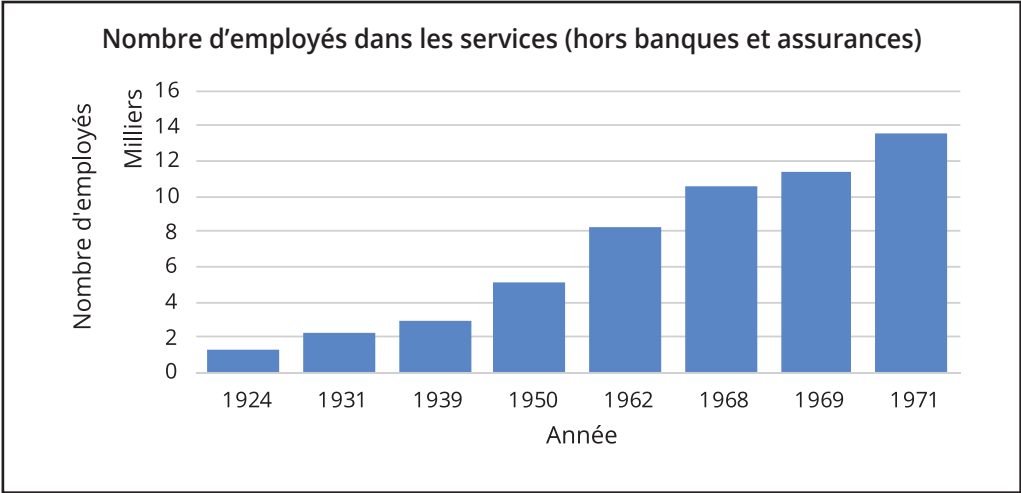
Tableau de la population active par secteur

Secteur/Date	1971
Agriculture	10,2 %
Industrie	47,2 %
Services	42,6 %

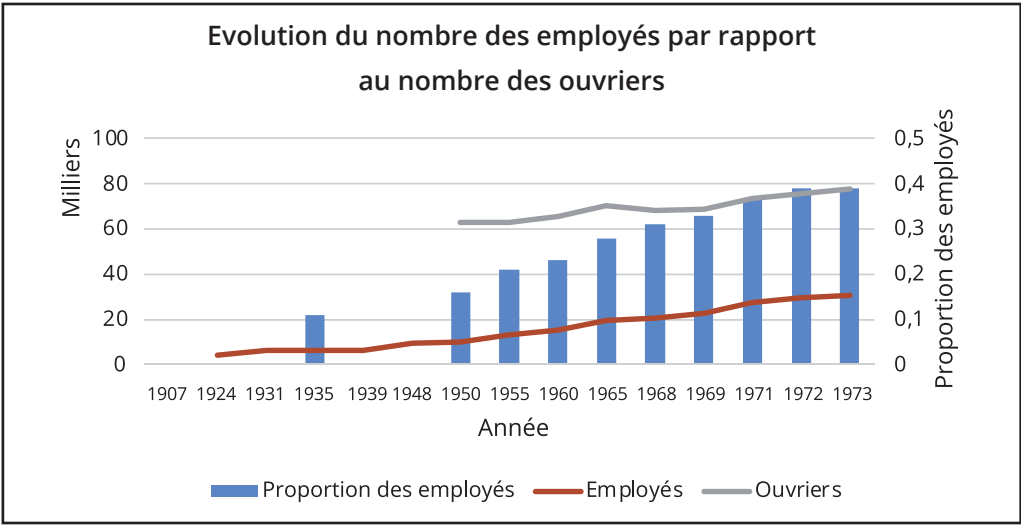
Au Luxembourg, la part de la population active agricole est tombée de 60 % en 1871 à environ 10 % en 1971, tandis que les secteurs industriel et tertiaire ont plus que doublé leur part relative, sans que toutefois jusqu’ici le secteur tertiaire ait supplanté le secteur industriel. Le Luxembourg dépasse même, dans la tertiarisation de son économie en 1971 l’Allemagne de l’Ouest mais derrière la France à 45, la Belgique à 50,3. L’artisanat est l’un des grands perdants avec le recul des indépendants face à l’émergence de la grande distribution.

Services (sans banques et assurances)

Année	Nombre	Indice
1924	1 364	100
1931	2 239	164
1939	2 892	212
1950	5165	379
1962	8 300	608
1968	10 557	774
1969	11 426	838
1971	13 521	991

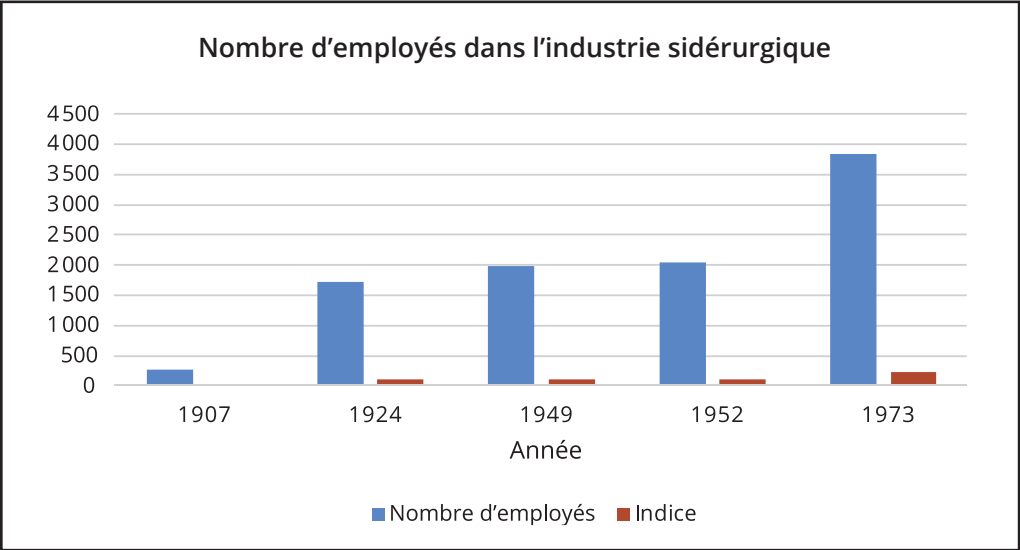


Le monde sidérurgique voit sa main-d'œuvre d'employés privés augmenter plus de treize fois entre 1907 et 1973, lié à une bureaucratisation des entreprises privées.



Industrie sidérurgique

Année	Nombre	Indice
1907	273	
1924	1 730	100
1949	1 980	114
1952	2 050	118
1973	3 830	221



Plus généralement, concernant l'industrie, les ingénieurs, techniciens, contre-maîtres, administrateurs, juristes, économistes, informaticiens, secrétaires, dactylos composent ces employés dans l'industrie. Au Luxembourg, le nombre des employés du secteur industriel est passé de 5 633 personnes en 1960 à 8 219 personnes en 1969 (soit plus de 45,9 % au total ou +4,3 % par an). Comme durant la même période l'effectif total du secteur est passé de 49 522 unités à 51 417 unités (+3,8 % au total ou + 0,7 % par an), la part des employés dans l'effectif total industriel est monté de 11,4 % en 1960 à 16 % en 1969. Dans les industries nouvelles on a même compté en 1972 quelque 2 427 employés sur un effectif total de 9 964 personnes, soit 24,4 % du total.

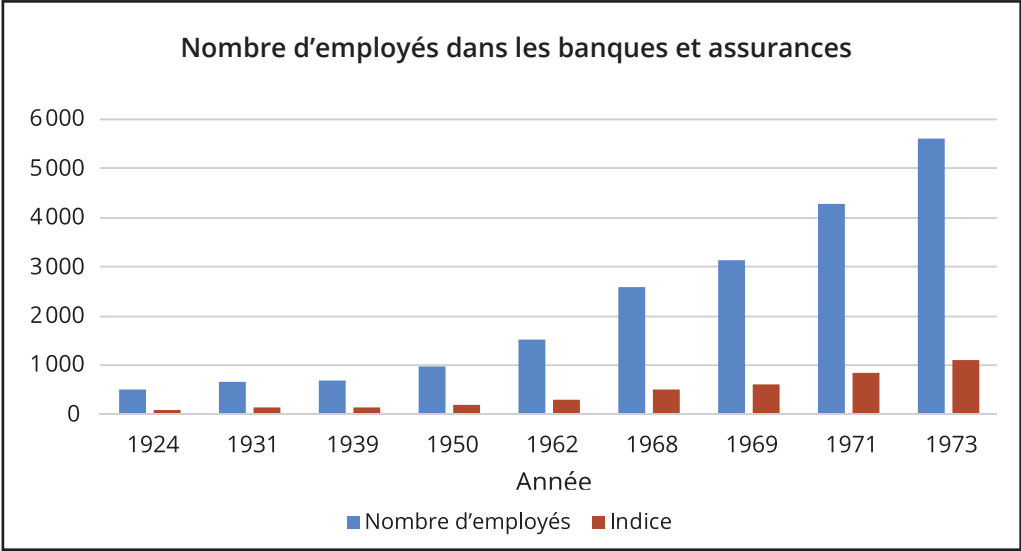
Denis Scuto rappelle que l'éclosion de la place financière européenne dans la capitale est à l'origine de la véritable explosion du secteur tertiaire à cette période. Après avoir été un pays d'immigration pendant un siècle avec 12 % de résidents étrangers en 1900, 18 % en 1910, 22 % en 1930 et 26 % en 1981, le Luxembourg voit sa population augmenter du fait de la croissance économique qui démarre dans les années 1980.

Le nombre des employés et des fonctionnaires est passé de 5 500 en 1907 à 33 500 en 1960 et 45 000 en 1970. À l'époque des « cols bleus », succède celle des « cols blancs ». C'est donc surtout le monde des banques et assurances et des services qui voit le nombre d'employés décupler entre 1924 et 1973. En 1973, exclusivement dans le secteur bancaire, les travailleurs étrangers représentent plus d'un cinquième des effectifs avec 1 413 personnes pour 5 121.

Emploi dans le secteur bancaire (1960-1973)

Années	Hommes		Femmes		Total		
	Lux./Étrangers		Lux./Étrangers		Lux.	Étrangers	Ensemble
1960	933		388		-	-	1321
1965	1155	147	641	133	1796	280	2076
1968	1464	198	784	255	2248	453	2701
1970	1859	381	1091	425	2950	806	3756
1973	2179	698	1529	715	3708	1413	5121

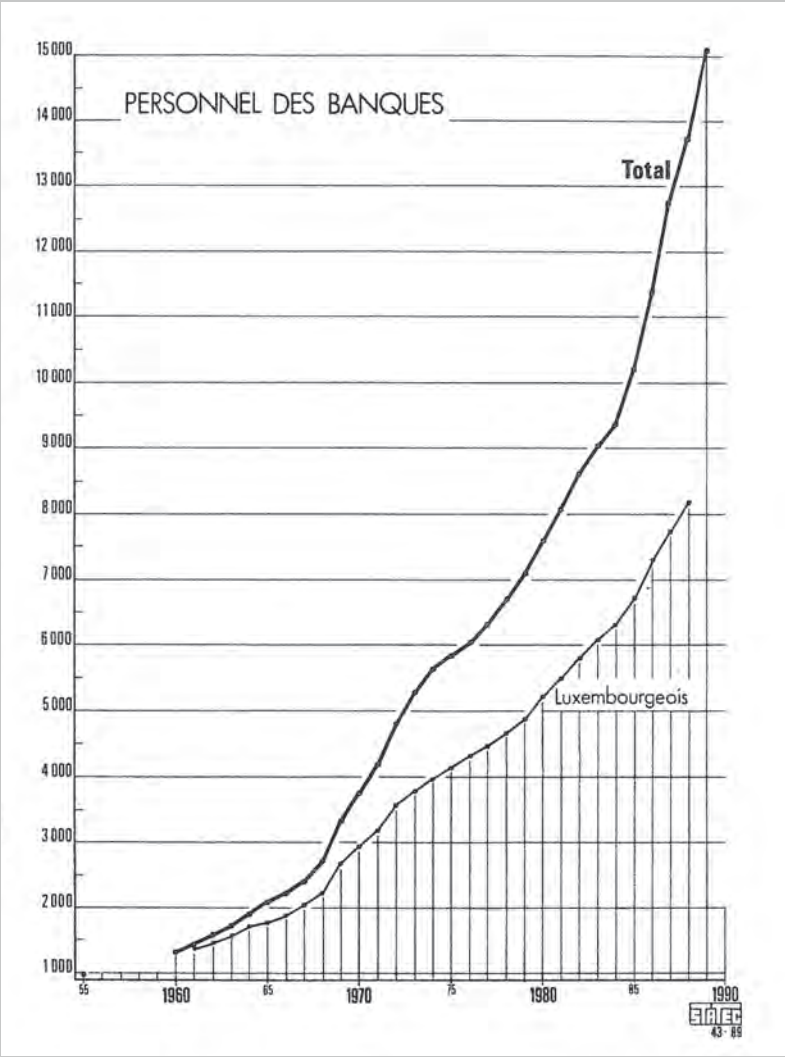
Banques et assurances



Année	Nombre	Indice
1924	512	100
1931	671	131
1939	678	132
1950	967	189
1962	1 531	299
1968	2 600	508
1969	3 147	615
1971	4 275	835
1973	5 600	1 093

Plus que tout autre secteur, le secteur bancaire est, depuis 1965, générateur et créateur de nouveaux emplois. Avec un emploi salarié de quelques 6 000 personnes en 1974, l'effectif a été multiplié par 6 par rapport à 1960.

D'après le syndicat ALEBA, en 1955, le nombre d'employés de banque s'élevait à 996, et n'était pas relevé statistiquement auparavant. Dans les assurances, 224 salariés sont comptabilisés. En 1967, le nombre de salariés du secteur financier s'élève déjà à 2 400, nombre qui est passé à 7 600 en 1980 et 15 500 en 1990.



Source : STATEC, *Statistiques historiques 1839-1989*

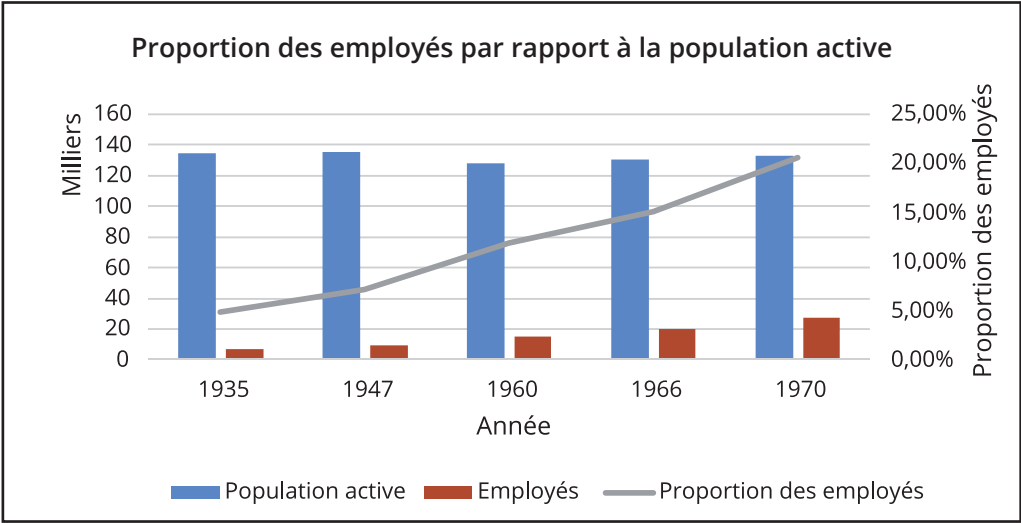
SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MEMES

Entre-temps, le nombre a de nouveau doublé pour dépasser les 30 000 salariés. En 2013, on compte 40 859 électeurs à la CSL dans le secteur bancaire.

Se considérant longtemps privilégiés par rapport aux ouvriers manuels, les employés privés réalisent qu'ils ne sont pas préservés des conséquences de la robotisation ou de la précarisation, voire de la prolétarianisation. La hiérarchisation extrême, l'absence de solidarité entre salariés et l'environnement de compétition qui prévalent dans leurs entreprises, contribuent certainement à empêcher les employés privés d'acquiescer une conscience collective. Ainsi, les responsables des employés privés plaident pour une cogestion, leur ouvrant la possibilité de participer à la prise de décision dans l'entreprise.

Proportion des employés privés dans la population active

Année	Population active	Employés	Proportion
1935	134 847	6 569	4,87 %
1947	135 139	9 732	7,20 %
1960	128 475	15 200	11,83 %
1966	130 687	19 755	15,12 %
1970	133 300	27 371	20,53 %



Ils sont 30 000 employés au Luxembourg en 1974.

Les réformes de 1962 et du 12 novembre 1971 ont complété cette définition de l'employé privé, notamment par une liste non limitative des professions rentrant dans leur statut, tout en embrassant cependant les grands groupes professionnels. Il s'agit alors de toujours de distinguer les critères de contrat et d'emploi intellectuel pour distinguer l'employé de l'ouvrier. En effet, l'émergence d'une classe moyenne qui croît rapidement, s'accompagne, pour les employés, d'une transformation complète des tâches désormais régies par les techniques les plus avancées. Entre 1935 et 1970, les employés privés ont plus que quadruplé, représentant en 1970 un cinquième de la population active, tandis que les ouvriers ne progressent que d'un sixième par rapport à ce qu'ils représentaient en 1935.

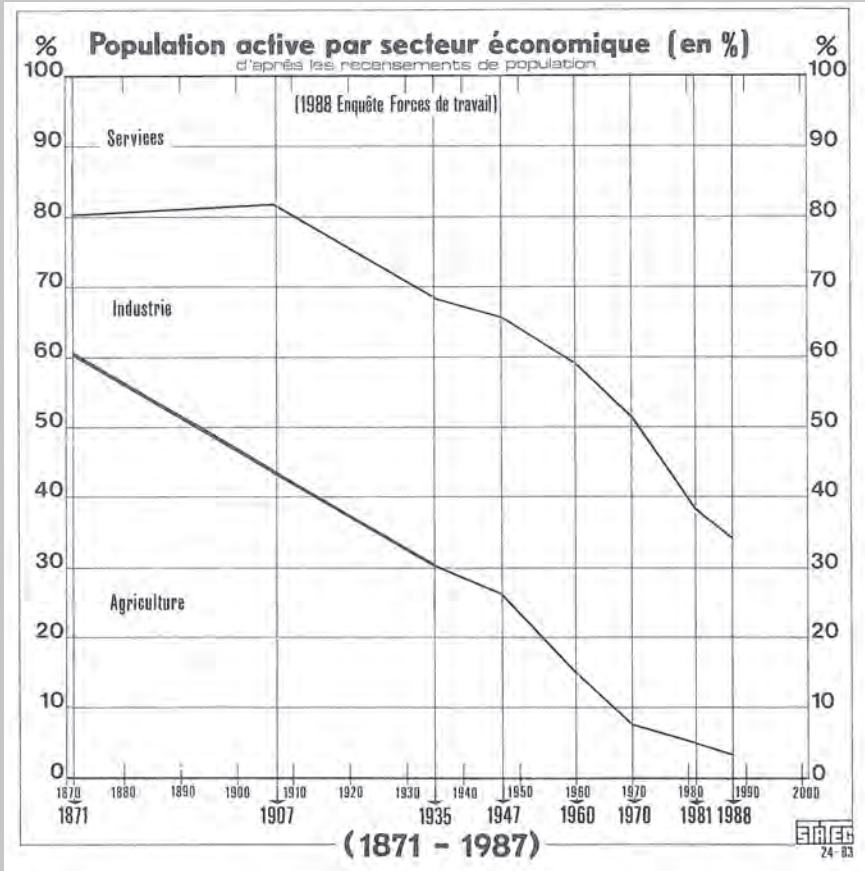
Si les cheminots demeurent au sein de la Chambre, la répartition est redéfinie en 1976 du fait de la sous-représentation de certains groupes dans la Chambre des employés privés, notamment le groupe commerce.

La composition de la Chambre des employés privés varie en fonction de la prise de conscience du changement et des enjeux autour de la configuration des salariés luxembourgeois. Le secteur des banques et assurances apparaît puis se renforce en nombre de sièges, tout comme celui des professions de santé et celui du groupe du commerce et des services.

Cette « révolution tertiaire » des services et du quaternaire (des services non marchands comme les administrations publiques et associations), se lit d'ailleurs dans la représentation des Chambres salariales. Pour le tertiaire, la question des intra-groupes, c'est-à-dire du découpage des groupes de représentants en fonction des secteurs socio-professionnels est remise en question face à ces mutations. Par exemple, de 1974 à 1979, la Chambre des employés privés voit ses membres élus au sein des syndicats correspondre à quatre groupes d'employés : celui des entreprises industrielles et artisanales, celui des banques et des compagnies d'assurances, celui du commerce de gros et de détail et autres branches et enfin celui des agents des chemins de fer, dont le nombre a diminué.

Or, le découpage était différent en 1924 et a évolué au fil du temps par des listes successives d'ajout d'employés à distinguer parfois difficilement des ouvriers ou des employés publics. Du côté de la Chambre de travail, les luttes et enjeux sociaux des années 1950 ne masquent pas la diminution de poids des ouvriers par rapport à la population active totale, du fait de la tertiarisation de la société.

De pays agricole, le Luxembourg est devenu un pays industrialisé qui mute en économie tertiaire où le commerce et les services deviennent de plus en plus prédominants. Le nom des commissions spéciales auxquelles les Chambres salariales participent le rappelle, comme celui de la commission spéciale « des grandes surfaces » par exemple. Pour le quaternaire (les services publics et fonctionnariat), le nombre de fonctionnaires est souvent associé aux employés privés et donc difficilement comptabilisable. Les recensements de la population les estiment de 1 709 en 1907 puis à 15 478 en 1966, un essor certain mais moindre que celui des employés privés.



Source : STATEC, *Statistiques historiques 1839-1989*

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Les mutations parmi les travailleurs au Luxembourg sur plus d'un siècle bouleversent les proportions entre les différents secteurs au bénéfice des services.

Faire voter des étrangers à la Chambre de travail et à la Chambre des employés privés du Luxembourg

L'idée remonte à une déclaration du gouvernement de coalition des partis chrétien social et démocrate en 1969, annonçant l'ouverture des Chambres professionnelles aux travailleurs étrangers, « dans l'intérêt de [leur] insertion ». Dans les années 1970, le Ministre du Travail socialiste, Benny Berg, dépose un projet de loi qui y est favorable mais qui ne trouve aucun écho au sein de la classe politique luxembourgeoise. Pourtant, le droit de vote actif et passif des étrangers pour les délégations du personnel est étendu la même année pour les ressortissants de la CEE, et en 1979, pour les ressortissants de pays tiers.

La brochure, rédigée pour le cinquantième des Chambres salariales en 1974, dresse alors le constat de la fermeture des Chambres salariales aux travailleurs immigrés pourtant majoritaires dans certains secteurs de l'économie nationale, et en appelle à une réforme électorale.

En 1977, un projet de loi porte création d'un Office national de l'immigration et les Chambres salariales donnent leur avis sur les allocations de travail pour les travailleurs étrangers. Les Chambres salariales « salu[ent] l'intention du gouvernement d'institutionnaliser le dialogue entre les travailleurs étrangers et la communauté luxembourgeoise, en donnant à ces travailleurs la possibilité de s'exprimer sur toute question les intéressant particulièrement ». Elles demandent de garder le comité directeur au sein du Service national de l'immigration et réclament également un organe consultatif où seraient nommés des représentants des grands syndicats des communautés étrangères. Le projet de loi consiste à réglementer l'indemnisation des travailleurs étrangers en interdisant le retrait des permis de travail encore valides et en facilitant l'obtention de ces derniers. Soutenus par les avis des Chambres salariales, il s'agit de donner plus de droits aux travailleurs étrangers.

Le 18 novembre 1979, l'Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés (Asti) est créée dans les locaux de l'UNIAO-Weimerskirch fondée en 1972. Elle revendique le « vivre, travailler, décider ensemble – le droit de vote aux immigrés » et soutient les demandeurs d'asile, les sans-papiers.

La même année, les rapports du comité de la Chambre des employés privés font état d'une lettre de l'Amicale des Belges travaillant au Luxembourg (AMIBELUX), qui constate que les travailleurs frontaliers, cotisant auprès de la Chambre des employés privés, n'ont pas le droit de vote lors des élections sociales. Une seconde lettre sur le même sujet, mais cette fois-ci individuelle, est envoyée. Le comité décide de saisir le Ministre du Travail sur la question du vote actif et passif des employés frontaliers étrangers. Toujours en 1979, le comité de la Chambre de travail reconnaît que, par exemple en Autriche, les étrangers, qui y sont employés, ont le droit de vote aux élections des associations professionnelles, et prévoit d'interroger l'assemblée plénière à ce sujet. En 1981, Asti soumet une déclaration à signer aux partis politiques CSV, POSL, DP, parti communiste luxembourgeois, ainsi qu'aux syndicats LCGB et OGBL. Mais le CSV et DP ne mettent pas la question à l'agenda politique. Quelques années plus tard, le parti populiste de droite « Aktiounskomitee 5/6 – Pensioun fir Jidfeeren » (renommé en 1992 ADR – Aktiounskomitee fir Demokratie a Rentengerechtgeet) apparaît et s'oppose au droit de vote des étrangers dans son programme nationaliste.

Le 24 avril 1983, une délégation de l'association Asti soumet la revendication de la participation des étrangers au droit de vote aux Chambres professionnelles au nouveau secrétaire d'État au travail, Jean-Claude Juncker. Le parti politique de ce dernier y est alors profondément hostile, tandis que la Commission Diocésaine pour la Pastorale des Migrants est favorable au droit de vote municipal des immigrés.

En 1987, Asti communique à la Chambre des employés privés qu'elle ne paiera pas les trois cotisations de 350 francs pour ses trois salariés étrangers. L'argument principal de la réponse de la Chambre salariale consiste à dire qu'elle défend, conseille, forme et combat également en faveur des travailleurs étrangers, par là-même bénéficiaires des réalisations et conquêtes sociales. Par ailleurs, en 1987, le « Circolo Culturale et Ricreativo Eugenio Curiel », association socio-culturelle issue de l'immigration italienne, adresse un courrier au directeur de la Chambre de travail pour la prévenir qu'elle ne paiera pas non plus les 800 francs dus à la Chambre. Jean Regenwetter, le directeur de la Chambre de travail, répond par un rappel des cotisations. L'OGBL, par le biais de la Chambre de travail, élabore une proposition de loi garantissant le droit de vote actif et passif à tous les travailleurs et demande une commission consultative. L'opposition à ce projet a pour principal argument celui de considérer que les étrangers ne doivent pas participer aux activités impliquant une participation directe à l'exercice de la puissance publique, ce que l'avis du Conseil Économique et Social conteste en 1989.

Le 15 janvier 1988, Asti est citée devant le Juge de Paix de Luxembourg et considère que l'interdiction de l'exercice du droit de vote par les étrangers est discriminatoire et contraire au droit communautaire. La procédure judiciaire qui s'ensuit passe devant la Cour de Justice des Communautés européennes, le 8 avril 1988. Le 25 juillet 1988, l'État luxembourgeois répond que les Chambres professionnelles constituent une institution de représentation différente des structures patronales et syndicales libres visées par l'article 8 du règlement CEE 1612/68. Il considère que le droit de vote des étrangers doit être perçu avec la même optique que l'exercice des droits politiques, c'est-à-dire à réserver aux Luxembourgeois. En conséquence, les Chambres salariales sont reconnues comme au cœur du fonctionnement de l'État, directement impliquées dans l'exercice de la puissance publique par le biais de leur fonction consultative. La Commission des Communautés Européenne réfute ces arguments en 1989 et demande un rapport au gouvernement luxembourgeois.

Pendant le 2^{ème} congrès du Comité de Liaison et d'Action des Étrangers (CLAE) des 24 et 25 mars 1990, 102 associations d'étrangers revendiquent le vivre ensemble et demandent le droit de vote des étrangers aux élections municipales et aux Chambres professionnelles.

Le Conseil d'État rend son avis en 1990 et se montre favorable à l'introduction du droit de vote et d'éligibilité pour les étrangers, au motif que les Chambres professionnelles, réduites alors à une définition corporatiste, s'occupent des questions économiques et sociales et que leurs travaux ne les placent pas au centre de l'exercice de la puissance publique. L'argument, objectivement contestable, est appuyé par celui de l'avis du Conseil Économique et Social qui consiste à insister sur la non-inscription des Chambres salariales dans la constitution, à l'inverse de la Chambre des Députés. Pourtant, un deuxième avis du Conseil d'État s'avère plus modéré, quant à l'octroi du vote aux travailleurs étrangers communautaires et non communautaires.

Le député socialiste, Lucien Lux, dépose en 1990 une nouvelle proposition de loi pour le droit de vote aux étrangers et leur éligibilité. Dans son avis, la Chambre de travail, composée alors de 59,15 % d'étrangers, refuse la création d'une Chambre à deux vitesses entre ressortissants luxembourgeois et étrangers et soutient le droit de vote des étrangers : étrangers comme Luxembourgeois doivent pouvoir participer aux avis.

Par jugement du tribunal de paix, Asti est condamnée à payer à la Chambre des employés privés 1 050 francs, le 13 octobre 1989. En 1990, après le pourvoi en cassation introduit par Asti, la Cour de Cassation renvoie l'affaire devant la Cour de Justice des Communautés Européennes. L'arrêt Asti c/ Chambre des employés privés du 4 juillet 1991 donne raison aux travailleurs étrangers. En 1992, les frais sont finalement payés par la Chambre des employés privés.

Ensuite, l'arrêt du 18 mai 1994 Commission c/ Luxembourg condamne le Luxembourg, au nom du principe fondamental de non-discrimination en raison de la nationalité des ressortissants des autres États membres.

L'arrêt du 18 mai 1994 Commission c/ Luxembourg réclame ainsi l'extension du droit de vote « à tous ceux qui étaient affiliés à une Chambre professionnelle spécifique sans tenir compte de leur nationalité ». La modification de l'article 3 de la loi du 3 juin 1926 qui avait remplacé le terme « électeur » par le terme « ressortissant », obligeant les travailleurs étrangers à payer la cotisation sans leur accorder le droit de vote à la Chambre salariale, est ainsi à l'origine de ces arrêts. Les travailleurs étrangers obtiennent finalement et définitivement le droit de vote aux élections sociales par la loi du 13 juillet 1993. La société civile, ainsi que l'Union Européenne, ont ainsi contribué à une meilleure intégration des travailleurs étrangers dans les structures et partenariats sociaux, y compris au sein des Chambres salariales.

Un droit de vote actif ou passif peut désormais être exercé par chaque membre, qu'il soit luxembourgeois ou étranger. L'article 5 de la loi de 1993 mentionne : « Sont électeurs tous les ressortissants d'une Chambre professionnelle âgés de 18 ans accomplis... » et l'article 6, « Sont éligibles les électeurs âgés de 21 ans accomplis, sans préjudice d'autres conditions d'éligibilité prévues par les dispositions particulières régissant les différentes Chambres ».

Derrière les élections sociales, la question du vote des étrangers pour les élections municipales mais aussi nationales, se pose. Le référendum du 7 juin 2015, qui débouche sur un vote négatif, porte en germe la problématique du droit de vote des résidents étrangers, désormais à hauteur de 47,2 % dans le pays depuis 2021, c'est-à-dire s'approchant de la moitié de la population totale. L'ouverture du vote social aux étrangers est passée par la société civile et non par les syndicats ni autres instances politiques.

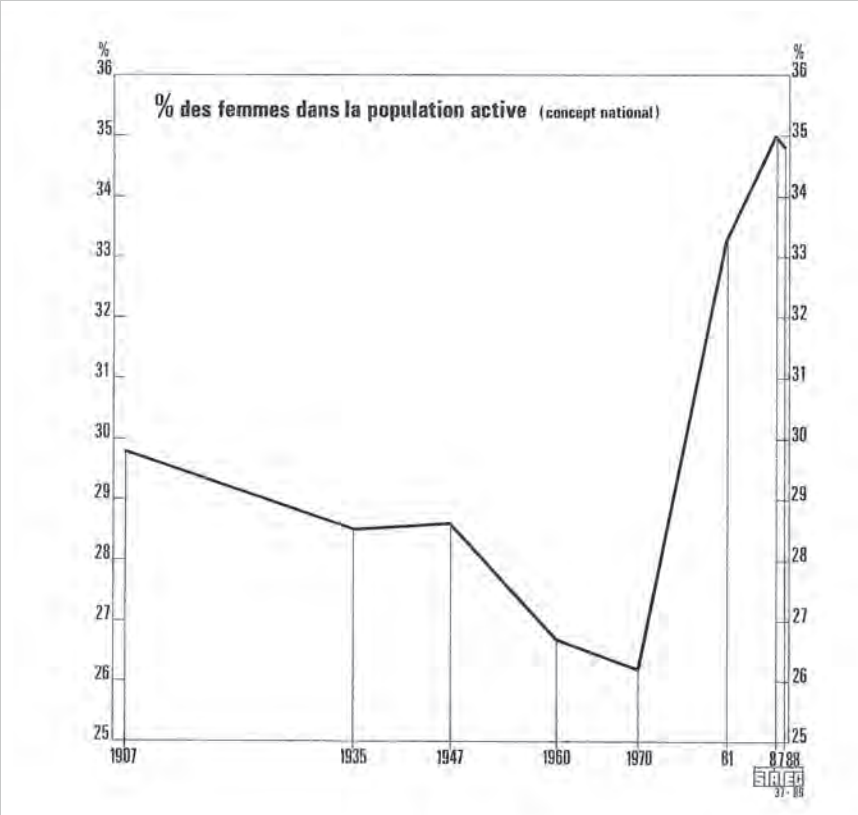
Les femmes sur le marché du travail luxembourgeois, de la politique nataliste à la politique égalitaire

Si les femmes ont toujours travaillé, comme le prouve la législation en faveur des femmes dans les mines et les usines, la féminisation des emplois se généralise dans la diversité des statuts et des emplois.

Dès les années 1920, les conditions de travail des femmes dans les usines, dans le travail de nuit, avant et après les accouchements, avaient préoccupé les Chambres salariales. Dans les années d'après-guerre, les questions touchant les salaires minima féminins sont au cœur de débats au sein de ces Chambres. Les inégalités hommes-femmes sont alors structurelles, puisque tous les emplois féminins, sauf exception, sont rémunérés sur la base de 90 % du salaire minimum.

Après l'affaire Asti, les travailleurs étrangers obtiennent le droit de vote aux élections sociales et peuvent donc élire les membres des Chambres salariales.

Source : STATEC, *Statistiques historiques 1839-1989*



En 1959, l'égalité des rémunérations est déclarée et demandée par les Chambres salariales. La Chambre des employés privés réécrit l'article 4 de la loi du 30 décembre 1944 pour y fixer cette égalité hommes-femmes. Le sociologue D. Lockwood développe des analyses au sujet de la féminisation du marché du travail, sur l'évolution de la structure des salaires et des chances de promotion.

L'arrivée des femmes dans certains secteurs d'employés puis la féminisation générale de l'emploi dans leur diversité, au Luxembourg (photographies CEPL, archives CSL)





SOUS LE HAUT PATRONAGE DE NOUS-MÊMES

Le Luxembourg assiste au phénomène européen de la féminisation de ses emplois. En effet, caractéristique des pays industrialisés, le nombre des femmes est de plus en plus important dans les secteurs secondaire et tertiaire. Avec le changement des mœurs, il en découle l'idée de l'émancipation des femmes : la réduction du nombre d'enfants par ménage et une meilleure formation de la femme y contribuent. Au Luxembourg, la part des femmes assurées à la Caisse de pension des employés privés a décuplé entre 1932 et 1972, partant de 1 495 et arrivant à 14 646 femmes.

Le travail féminin, limité par un enseignement secondaire qui s'avérait défavorable aux filles, a été finalement stimulé par une réforme de l'enseignement en 1968, et cela même si mai 1968 n'a pas franchement impacté le Luxembourg. Un Centre universitaire est créé également en 1968. Les Chambres salariales organisent néanmoins des journées pour les femmes, dans les années 1970-1980.

Conscientes de la question féminine, les Chambres salariales s'y attellent progressivement en parallèle de l'État luxembourgeois qui met en place une politique nataliste avec notamment le congé maternité. Puis, en conséquence de l'influence européenne, les questions d'égalité hommes-femmes sont mises en avant.

Au niveau social, les litiges et procédures concernant les femmes enceintes dont la grossesse est assimilée à une maladie sont pris en charge par les Chambres. La convention numéro 103 de l'O.I.T. est approuvée au Luxembourg dans la loi du 30 mai 1969 : les femmes employées dans les travaux non industriels et agricoles, y compris les femmes salariées travailleurs à domicile, obtiennent des prestations liées à leur maternité. La convention prescrit un congé de maternité de 12 semaines dont 6 mois au mois doivent obligatoirement être prises après l'accouchement. Le congé peut être prolongé lorsque l'accouchement a lieu après la date prévue et en cas de maladie liée à la grossesse ou aux suites de l'accouchement. Les prestations en espèces et en nature (traitement) sont fournies grâce à un système d'assurance obligatoire ou à un prélèvement sur fonds publics, et non pas à la charge de l'employeur. Depuis la loi du 5 mars 1928, et l'arrêté grand-ducal du 30 mars 1932, la protection économique des mères a été précisée. Pourtant, l'application de la loi de 1969 est difficile. Le C.E.S. rapporte en 1972 la nécessité d'instaurer le maintien du contrat de travail pour les femmes, de faire correspondre la législation luxembourgeoise à la convention 103 et de créer un statut de femme-mère dans le cadre de la promotion de la femme au travail. Deux propositions de loi de la Chambre des employés privés sont portées par les députés M. Bollendorff et Mme Lulling concernant la protection de la maternité. Les articles 6 et 13 du *Code des Assurances sociales* sur l'exécution des prestations en nature en cas de maladie et de maternité sont précisés. Le *Code des Assurances sociales* est d'ailleurs harmonisé en 1979 pour l'assurance maladie en général.

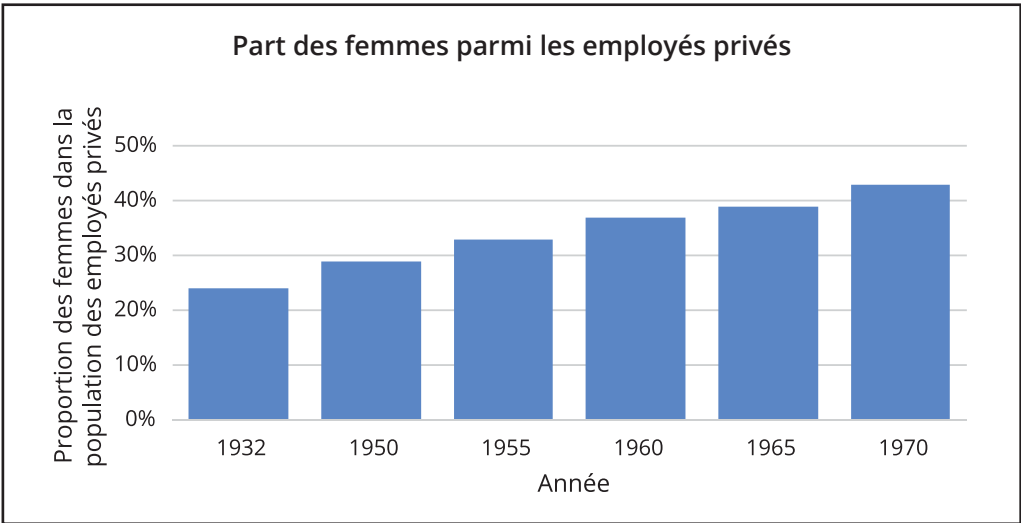
En ce qui concerne les allocations familiales, la loi du 10 août 1959 a étendu leur bénéfice aux non-salariés dans la voie de l'uniformisation. La loi du 29 avril 1964 a d'ailleurs contribué à cette uniformisation des barèmes. Dans les années 1970, les montants des allocations sont augmentés.

Ensuite, en 1965, les Chambres salariales favorisent par leur avis le projet de loi portant approbation de la Convention n°100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine, pour un travail de valeur égale. La protection de la maternité de la Convention n°103 du B.I.T. inspire le projet de loi discuté en 1966. Mais des combats demeurent et la presse même catholique s'en fait l'écho. Le congé de maternité et le congé d'accueil sont instaurés en 1975 et remplacés par la loi de 2001. Une employée, en litige contre la Caisse de Maladie des Employés Privés en 1978 se voit privée du prorata de son 13^{ème} mois car en congé de maternité. La Chambre des employés privés fait alors un recours devant le conseil arbitral et lui donne une assistance juridique.

En 1980, la commission « Droit du Travail » des Chambres salariales œuvre pour le projet de loi relatif à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et aux conditions de travail. En 1981, le Comité du travail féminin élabore un rapport sur le travail à temps partiel volontaire qui concerne principalement les femmes. Cet organe consultatif étudie à son initiative ou à la demande du gouvernement, toutes les questions liées à la formation et à la promotion professionnelle des femmes. Composé de 20 membres et d'autant de suppléants nommés par le Ministre du Travail pour 3 ans, il touche les associations féminines, les syndicats, les organisations professionnelles des employeurs, le gouvernement, l'Inspection générale de la Sécurité sociale établie en 1974, le directeur de l'Inspection du travail. La présidente du comité féminin, Mme Danièle Nieves, se charge en 1994 de dresser un état des lieux des informations concernant les femmes employées résidant au Luxembourg sur le marché de l'emploi, dans les cours de formation. En 1996, le Ministre de la Promotion féminine, créé en 1995, y est aussi représenté et le nombre de représentants est alors porté à 21. Dans cette continuité, le congé parental et le congé pour raisons familiales sont établis par la loi du 12 février 1999, avec pour objectif la promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes.

Part des femmes dans la population des employés privés

Année	Proportion
1932	24 %
1950	29 %
1955	33 %
1960	37 %
1965	39 %
1970	43 %



On observe une féminisation régulière et progressive des employés au Luxembourg.

Les jeunes et l'emploi

La tertiarisation de l'économie luxembourgeoise se caractérise par l'allongement de la durée des études des jeunes. Par conséquent, les services d'orientation et de formation s'avèrent désormais indispensables et sont de plus en plus sollicités.

En 1975, la Chambre de travail se mobilise sur la question de l'âge pour l'accès au travail mais aussi, dans la continuité de la loi de la protection de la jeunesse du 28 octobre 1969 concernant la protection des enfants et des jeunes travailleurs, pour éliminer diverses inégalités qui touchaient les jeunes travailleurs de l'agriculture et de la viticulture.

Avec la crise sidérurgique, des chômeurs très jeunes apparaissent. La flexibilité et la précarisation des premiers emplois s'accroissent. Des cours d'orientation professionnelle et des cours d'initiation sont encouragés.

Les Chambres salariales travaillent pour développer l'orientation scolaire ; dans le but de faciliter l'intégration des jeunes dans le travail, elles forment un groupe sur l'emploi et la régulation du marché de l'emploi. En 1979, une étude MAGRIP permet de mettre en lumière les abus concernant la durée journalière et hebdomadaire de travail des adolescents qui sont considérés comme une main-d'œuvre bon marché. La Chambre de travail demande à ce que la formation professionnelle soit désormais dispensée dans des ateliers strictement séparés des ateliers de production. Une allocation d'étude pour jeunes de plus de 18 ans est introduite.

Des initiatives de forum sont organisées par les Chambres salariales. Par exemple, l'Euroforum en 1988 concerne la jeunesse et le travail à Trèves et a pour but, au sein de la région frontalière germano-franco-luxembourgeoise, d'améliorer la coopération nationale et internationale dans la perspective d'intégrer les jeunes dans le marché de l'emploi.

RÉPONDRE AUX BESOINS DES SALARIÉS, FORMER LES TRAVAILLEURS ET DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

L'avis de la Chambre des employés privés est toujours réclamé au sujet de la polyvalence des programmes de la formation professionnelle : les Chambres salariales deviennent les interlocuteurs privilégiés de l'Europe, notamment ici pour une enquête menée par la CEE sur la formation professionnelle. Si la CEE est désormais impliquée dans la question de la formation, l'influence du B.I.T. demeure constante avec par exemple le rapport de Sven Grabe, chef du Centre international d'information et de recherche sur la formation professionnelle en relation avec le Ministère de l'Éducation nationale pour une réforme de l'enseignement technique et professionnel. La Chambre des employés privés propose aussi les thématiques pour les examens de fin d'apprentissage (instruction civique, hygiène, gestion) et demande la création de postes d'inspecteurs par branche pour veiller à l'enseignement des mêmes méthodes dans tous les centres professionnels.

Une spécialisation dans l'éducation et la formation se dégage pour les Chambres salariales avec la mise en place des conseillers à l'apprentissage institués en 1974 et en pleine activité en 1976. Ils veillent sur place à l'observation des lois, informent et conseillent les apprentis, les parents et les entreprises, tentent de régler les conflits entre apprentis et employeurs. Les Chambres salariales surveillent aussi les ruptures de contrat des apprentis. Intermédiaires entre le Ministère de l'Éducation nationale et les Chambres professionnelles, ils coordonnent la formation professionnelle pratique et théorique.

De nouveaux centres de formation

La tertiarisation de l'économie amène aussi le Luxembourg à comparer son taux de diplômés, à ceux d'autres petits pays et à constater qu'il est nettement inférieur. L'avenir d'un petit pays dont l'élite syndicale et politique doit être formée pour assurer le bon fonctionnement de la démocratie est posé : il s'agit que les mêmes personnes ne cumulent pas de nombreuses fonctions, et ce, y compris parmi les partenaires sociaux.

Lors du cinquantième anniversaire des Chambres salariales, en 1974, les acteurs de l'époque constatent que la formation professionnelle qu'elles dispensent au Luxembourg n'est pas à la hauteur de la mission conférée si on compare avec le travail effectué par les Chambres autrichiennes qui demeurent un modèle d'inspiration.

Pourtant, dès 1970, la Chambre des employés privés accompagne un projet de règlement grand-ducal portant création d'un centre d'enseignement à Dudelange, afin d'éviter le déplacement des élèves vers Esch ou Luxembourg. Par ailleurs, elle participe à la création d'un Comité consultatif de la Formation Professionnelle avant la création d'un Conseil National de la Formation Professionnelle. En 1975, la Chambre de travail, qui fonctionne comme un instrument économique-politique contracyclique face à la crise sidérurgique, propose d'assurer, certes, la Sécurité sociale des travailleurs en période de récession, mais encore la formation et l'éducation : elle est persuadée que, « surtout en temps de crise, [...] une meilleure formation professionnelle représente une garantie accrue de sécurité de l'emploi ».

Après 1971, la Chambre des employés privés s'est orientée vers l'élaboration de formations pour les professionnels, dans un monde industriel en mutation disparaissant pour laisser place à un monde de services. Elle participe aussi aux réunions avec le Ministre de l'Éducation nationale pour l'élaboration des programmes d'examen des écoles de commerce, ou encore sur la réforme de l'école moyenne et rédige un mémoire commun avec la Chambre de commerce au sujet de l'enseignement économique et commercial. Les cours du soir d'informatique de gestion, organisés par la Chambre des employés privés qui ne souhaite pas laisser ces cours à la seule initiative d'entreprises privées, commencent en septembre 1971, en partenariat avec le Ministère de l'Éducation nationale de Jean Dupong. Les examens, organisés par le professeur André Kieffer, sanctionnent le cursus.

Le premier cours d'informatique approfondie a lieu en octobre 1972 à la Chambre des employés privés, ainsi qu'un cours de gestion, de programmation et d'analyse. Les Chambres s'occupent de l'achat de nouveaux manuels ou encore des programmes.

La formation syndicale est aussi favorisée. Dans le but de la développer, Jacques Santer, alors secrétaire d'État au Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, convoque, le 9 mai 1973, les Chambres salariales, le Conseil National des Syndicats et l'École supérieure du travail. Le LAV contacte, en outre, les juges des prud'hommes afin qu'ils donnent un cours de procédure. De plus, il faut former tous les assesseurs aux tribunaux. Il s'agit également de coordonner toutes les initiatives de formation. Il faut prendre en compte l'école professionnelle de commerce et de gestion et enfin, l'enseignement secondaire. L'apprentissage, de son côté, est étendu à 2 ans. En 1978, un conseiller à l'apprentissage commercial est nommé. Sa mission consiste à améliorer la formation professionnelle par son intervention en entreprise, comme à l'école, et par ses relations avec les apprentis.

Par ailleurs, l'Université du Travail de Luxembourg créée en 1973 par le Ministre de l'Éducation nationale a été transformée en association. Une École de Commerce et de Gestion est créée par la loi du 25 avril 1974 et la fondation d'un Centre de conseil pour l'apprentissage dans l'industrie et le commerce est discutée en 1977.

Après la création des conseillers à l'apprentissage, la Chambre de travail, appuyée par les syndicats, crée un Centre de formation syndicale à Remich en 1976, en collaboration avec la Chambre des employés privés. La question de son financement marque une césure économique entre les syndicats et les Chambres salariales, dans la mesure où ces dernières s'abritent derrière le fait qu'elles n'ont pas le droit de subventionner régulièrement les syndicats pour justifier leur refus de participer financièrement au centre de documentation créé dans le cadre du Conseil National Syndical. Pourtant, pour éviter une scission entre les deux institutions, la Chambre des employés privés continue de financer la FEP déficitaire. Ce nouveau centre renforce la formation des syndicats dans le domaine social, économique et politique grâce à une offre de séminaires en essor. La loi du 18 mai 1979, portant réforme des délégations du personnel, contraint l'employeur de laisser aux délégués du personnel du temps libre pour se former. Le Centre de formation démarre avec une offre de 15 cours sur la gestion des entreprises, le droit du travail, le droit fiscal, et des cours du soir, samedi matin et week-end. Ensuite, les cours de comptabilité sont introduits. Pendant l'année 1981, la formation en informatique, qui a porté jusqu'à cette date sur la programmation, est étendue à l'analyse informatique. Par cette politique, la Chambre des employés privés donne suite à une demande de plus en plus variée émise par les participants et surtout à celle des cadres supérieurs et moyens confrontés à des problèmes de réorganisation interne de leur entreprise et d'une informatisation croissante de celle-ci. En 1978, les cours de comptabilité sont favorisés, ainsi que des cours en sciences commerciales et financières.



Pose de la première pierre
à Remich, en présence
de Jacques Santer, le 21
décembre 1973 (archives
CSL)



SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

En 1986, le bilan des cours d'informatique (programmation, micro et analyse informatique), de comptabilité et comptabilité informatisée, mais aussi de sciences commerciales et financières est très positif, même si les cours de correspondance, bureautique et de dactylographie ne suscitent plus le même enthousiasme qu'auparavant. Abandonnant les matières qui ne sont plus à la pointe, les Chambres salariales décident alors de développer un cours de comptabilité informatisée pour que les comptables se familiarisent avec les nouvelles technologies. La Chambre des employés privés souhaite un centre de formation propre en coopération avec la FEP, distinguant la formation syndicale de la formation du soir.

Dix ans plus tard, en 1986, un Institut de formation économique et sociale (IFES), élaboré par l'OGBL et le LCGB, diversifie encore les missions des Chambres salariales pour approfondir les formations des syndicalistes, les techniques de travail, de négociation et de communication, y compris de programmation, sur les sujets nationaux et européens. Les influences sont, encore une fois, diverses. Par exemple, pour l'orientation scolaire, les Chambres visitent les modèles de Briey et Mannheim, tout en demandant de la documentation à Brême. Les cours s'y déroulent sur le modèle allemand, avec des séminaires sur le droit du travail, la sécurité au travail, les dispositions des conventions collectives, la démocratie, les groupes d'intérêt, les syndicats, la loi sur les comités, les congés, le travail de nuit, la protection contre le licenciement, le salaire minimum légal, l'index, l'indemnisation du chômage partiel, une étude de la Sécurité sociale, la position du salaire en Europe... Même, la Chambre de Brême souhaite organiser des cours de français pour ses membres à Remich. Les problématiques liées à l'environnement, les techniques de communication et de gestion de l'information y sont développées et les offres de formation y sont renouvelées en 2004.

Par ailleurs, les Chambres font une proposition le 4 octobre 1974 pour l'introduction d'une orientation scolaire systématique dans le pays. Pour la création d'un centre de formation pour adultes, les membres de la Chambre des employés privés se déplacent en Sarre, à Kirkel.

En 1976, il est aussi suggéré que le Centre de formation de Remich absorbe l'École Supérieure du Travail. Mais cette dernière est réorganisée pour la formation syndicale. Des congés-formation sont favorisés par les Chambres salariales dans les années 1980.

Les Chambres salariales développent, par ailleurs, leur rôle de production d'informations et de documentations pour ses ressortissants, l'IFES (Institut de Formation Économique et Social) se dotant d'un département de documentation. Il s'agit certes d'informer sur le droit du travail et la Sécurité sociale, mais aussi de toucher le droit civil et d'aider l'établissement des déclarations fiscales. La Chambre des employés privés consacre principalement sa documentation au droit du travail, au travail à temps partiel, au salaire social minimum, aux allocations familiales, aux cotisations sociales, aux taux de la TVA, aux délégations du personnel, aux questions parlementaires et au logement social.

De nouveaux bâtiments de formation apparaissent et accueillent formations, colloques et conférences. En 2003, par exemple, le bâtiment de Remich est rénové.

Le CEFOS est, quant à lui, spécialisé dans les formations destinées aux organisations syndicales et aux délégations du personnel à travers l'IFES.



Voir le témoignage écrit d'Henri Bossi dans la version digitale.



Discours du président de la
Chambre de travail, Henri
Bossi, avant le premier
coup de pioche du nouveau
bâtiment à Remich en 2003



Le CEFOS

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Histoire de la formation initiale et continue

Tandis que la loi du 10 août 1912 instaure l'école obligatoire pour l'enfant de six ans pendant sept ans, les lois de 1924 sur la création des Chambres et de 1929 à 1945 fondent la formation professionnelle impulsée par les Chambres professionnelles. Avec les nouvelles technologies, après la mécanisation de la production, les Chambres professionnelles doivent s'adapter et proposer de nouvelles formations. La Chambre de travail veut créer une école homogène pour les 12-15 ans dans l'enseignement post-primaire et fonder des pôles scolaires régionaux. La 9^{ème} année professionnelle devient obligatoire.

La Chambre de travail organise aussi l'apprentissage artisanal, industriel, horticole et hôtelier, en collaboration avec les Chambres patronales. Si des différends éclatent entre patrons et ouvriers, la Chambre de travail intervient, dans un esprit de conciliation, sauf cas de réel de litige. Dans ce cas, les conseils des Prud'hommes, où toutes les Chambres salariales sont représentées par dix délégués face aux délégués patronaux, interviennent.

En 1976, les Chambres de commerce et des employés privés discutent les indemnités de stage de l'École hôtelière d'apprentissage du CAP.

Les relations complexes entre les Chambres salariales et la Chambre de commerce trouvent des moments de très bonne coopération, quand cette dernière soumet un projet de convention avec l'institutionnalisation d'un conseiller à l'apprentissage dans le commerce aux avis des deux Chambres salariales.

Le Ministère de l'Éducation nationale saisit aussi les Chambres pour l'avis sur un projet de règlement ministériel portant institution et réglant les modalités d'exécution d'un contrat d'initiation professionnelle.

L'influence est davantage allemande car des voyages d'étude sont organisés pour observer les écoles allemandes. Les documentations recherchées par la Chambre des employés privés confirment cette influence, comme celle concernant un Centre de formation rattaché à l'école polytechnique d'Aix-la-Chapelle et fonctionnant à Essen. Des cours de bureautique sont organisés conjointement avec la Chambre de commerce.

En 1981, la mise en application de la loi du 21 mai 1979 rassemblant le Ministère de l'Éducation nationale et les Chambres salariales, organise non seulement la formation professionnelle et continue mais aussi l'enseignement secondaire technique, dans l'objectif d'avoir une vue d'ensemble de la législation de l'éducation.

La représentation des Chambres professionnelles, au sein de la commission de coordination pour la formation professionnelle et pour l'organisme consultatif du conseil supérieur de l'éducation nationale, doit être également répartie entre Chambres patronales et salariales qui aspirent au juste équilibre. En 1982, une commission consultative portant organisation de cours d'orientation et d'initiation professionnelle est mise en place. L'Institut Européen pour la Gestion de l'Information organise une année de formation post-universitaire dans l'information et les nouvelles technologies.

En 1987, l'influence principale vient de Brême en matière de formation continue.

En 1988, le POSL discute avec la Chambre des employés privés sur des aménagements à apporter à l'enseignement secondaire technique, tandis que la commission « Formation professionnelle » démarre ses travaux. La formation initiale, réformée avec l'aide des Chambres salariales, vient parfois concurrencer certains cours prévus au sein des Chambres qui adaptent ainsi leur offre en fonction du système éducatif et formatif luxembourgeois, en équilibre avec le monde du travail.

Au début des années 1990, des partenariats et projets sont lancés pour promouvoir la formation continue en Europe, comme le projet FORCE. Une volonté d'homogénéisation et de reconnaissance de la formation continue européenne est ainsi lancée.

Piliers et interlocuteurs incontournables en matière d'éducation, les Chambres salariales s'emparent des problématiques de formation, et sont sollicitées par les partis politiques, le gouvernement ainsi que les autres Chambres professionnelles. Elles font également force de proposition pour améliorer et adapter les offres de formation au marché du travail.

Elles développent des relations privilégiées avec l'INFPC (Institut national pour le développement de la formation continue) lancé par la Commission européenne, toujours pour améliorer la formation continue, et analysent les méthodes pour créer une base de décision afin d'influencer une approche européenne commune prévue pour 1995 : une véritable politique de formation européenne commune est alors en gestation.

Cette politique est également soutenue par des échanges entre le Luxembourg et l'Allemagne à travers le programme européen PETRA qui, en 1994, organise, par l'intermédiaire de la Chambre des employés privés et la Chambre de Brême et avec l'accord de la Commission européenne, l'arrivée de stagiaires allemands accueillis dans des entreprises luxembourgeoises.

La loi du 4 septembre 1990 réforme l'enseignement secondaire technique. La Chambre des employés privés encourage l'élargissement de l'enseignement secondaire technique pour permettre un accès plus large à des études post-secondaires et universitaires. Il s'agit également de répondre aux attentes d'un secteur tertiaire en expansion. L'élève peut se spécialiser dans une formation administrative, pour devenir un employé de bureau ou suivre une formation de technicien. Le diplôme de fin d'études secondaires techniques permet de poursuivre des études supérieures. Les formations de BTS sont aussi introduites à cette époque.

En 1990, la Chambre des employés privés poursuit son offre de formation professionnelle continue en informatique, en comptabilité, mais avec des séminaires d'une durée plus courte et plus spécialisés, afin de diversifier son offre et fournir un complément aux titulaires des trois années de formation générale en informatique et comptabilité.

En 1993, les Chambres salariales instituent des modules et les semestres : elles deviennent le premier pourvoyeur de formation continue sous la forme de cours du soir. Une politique de formation et de spécialisation des salariés est ainsi engagée, tout en informant les ressortissants sur le droit du travail, la fiscalité et les problèmes économiques, juridiques et sociaux.

Les Chambres salariales favorisent-elles pour autant la « fabrique de « cols blancs » » ? Certainement, dans la mesure où elles suivent l'évolution d'un marché de l'emploi intérieur limité dans le cadre d'un petit pays. De plus, elles se trouvent être particulièrement à l'écoute des attentes des travailleurs locaux. La démocratisation de l'enseignement secondaire depuis 1945 permet l'augmentation du degré de formation scolaire.

Le comité restructure les cours de formation continue en 1994, avec les modules dans cinq sections différentes. Le nombre d'inscriptions triple et passe de 1330 personnes en 1989 à 4065 en 1999.

Pour les délégués du personnel, les membres des comités mixtes d'entreprise, ainsi que pour les représentants du personnel auprès des conseils d'administration des grandes entreprises, les responsables des Chambres créent des filières orientées vers les besoins des militants syndicaux.

En 1994, l'enseignement supérieur est repensé au Luxembourg avec les discussions portant sur un projet de loi.

La réforme des années 1995 et 1996 poursuit cependant les cours du soir et le contrôle des connaissances par des examens. La Chambre des employés privés signe trois accords avec le centre de Recherche Public du Centre Universitaire, la société de Comptabilité et la Conférence nationale des Professeurs de Sciences économiques et sociales. Par un accord, l'IFBL, l'Institut de Formation Bancaire, reconnaît une grande partie des cours d'informatique de la Chambre des employés privés.

Dès 1995, la Chambre des employés privés du Luxembourg coopère avec l'Université Nancy 2 pour organiser, à Luxembourg, un DESS-CAAE (Certificat d'Aptitude à l'Administration des Entreprises) en management d'entreprise en 1996 et en direction RH en 1997, permettant aussi aux détenteurs d'une autre maîtrise de gestion d'acquérir les capacités en gestion des affaires.

En 1996, la Chambre des employés privés célèbre les 25 ans des cours de formation continue. La loi-cadre de la formation continue est votée le 20 mai 1999 sur la formation continue, même si le grand projet de loi concernait aussi la deuxième voie de qualification et de formation économique, politique et sociale du citoyen. La question de la prise en charge des frais de formation reste en suspens.

Enfin, les Chambres salariales participent à la remise des diplômes aux élèves des classes de terminales des divers ordres d'enseignement, par l'attribution de prix.

LES CHAMBRES SALARIALES ET LA MUTATION DE L'ÉCONOMIE LUXEMBOURGEOISE

La résistance de l'État-providence face à la troisième mondialisation

Les Chambres salariales peuvent alors apparaître en décalage total avec la troisième mondialisation définie comme la financiarisation du monde depuis les années 1980, symbolisée par les ères Thatcher et Reagan au Royaume-Uni et aux États-Unis. Dans ce contexte d'interdépendance accrue des relations économiques étatiques à l'échelle mondiale et d'une accélération des quatre flux (de personnes, du commerce, des capitaux et des informations), les Chambres salariales apparaissent, pour leurs détracteurs, comme obsolètes et d'arrière-garde. Or, la mise en compétition de la valeur travail, liée à la transformation des matières premières, et à la production de produits manufacturés ou de services, avec la financiarisation du monde (réaliser des bénéfices sur l'échange des capitaux ou la spéculation à l'échelle de la planète et non plus sur la production issue du travail) pousse, peut-être plus que jamais les travailleurs à préserver leur mode de vie qui lui, est fondé essentiellement sur le travail. Cette résistance se heurte à un constat : la réussite florissante et indéniable de certains secteurs luxembourgeois, telle la finance, au cœur du processus de la globalisation financière de l'économie.

Le poids grandissant de la Chambre des employés privés, immeuble inauguré en 1971, rue de Bragance, puis même bâtiment en 2002 (siège de la Chambre des employés privés du Luxembourg de 1971 à 2008, puis du LLLC de 2008 à 2018)



SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

En 1979, la Chambre de travail s'insurge contre l'évasion fiscale. Une sorte de décalage existe entre les activités financières, fiscalistes et bancaires du Luxembourg qui prennent de l'ampleur, et les revendications des Chambres salariales autour de la défense du modèle social et de la valeur travail.

Des avis communs sont rédigés entre la Chambre des employés privés et la Chambre de travail concernant le projet de loi portant création d'organismes financiers dans l'intérêt de l'investissement productif et de la croissance économique.

L'État-providence se maintient en partie grâce aux cotisations sociales et les Chambres salariales vivent grâce à une réforme du recouvrement de ses propres cotisations qui sont désormais confiées à l'Administration des Contributions, tout comme le contrôle et les poursuites éventuelles qui peuvent s'ensuivre. Cette fin de la « course à la cotisation » en 1980, après une proposition de règlement, confirme encore davantage les Chambres dans leur statut d'institution sociale luxembourgeoise à la fin des années 1970. Dernier bouleversement en 1985, la Chambre de travail sollicite la perception des cotisations à la charge de ses ressortissants par le biais du Centre d'Information de la Sécurité sociale, et la Chambre des employés privés s'y associe.

La financiarisation de l'économie luxembourgeoise

La financiarisation de l'économie luxembourgeoise contribue à créer une partie de la richesse du pays. Les Chambres salariales et les acteurs sociaux ont réclamé depuis 1929 une taxation plus importante des entreprises, en parallèle du maintien, voire de l'amélioration de l'État-providence.

Le vote de la loi holding de 1929 associe Léon Metzler, le chef du département légal de l'ARBED. Cette loi doit permettre aux étrangers de payer moins d'impôts dans leur pays d'origine et met en place, avant l'heure, le conseil juridique d'affaires. Après 1945, les cabinets d'avocats d'affaires jouent un rôle clé au Luxembourg et innove avec les fonds d'investissements et émissions obligataires (euro-marchés). La place financière luxembourgeoise s'avère être aussi un monde d'hommes autour de très grands groupes bancaires comme la BGL ou la BIL qui ont marqué le pays sur les questions fiscales de taxation des entreprises. L'association scellée en septembre 1964 entre deux avocats (Jean Hoss et André Elvinger) marque un tournant dans la spécialisation accrue du métier d'avocat d'affaires. Par l'un d'eux, le Luxembourg s'ouvre aux capitaux américains et provoque des décisions de « jurisprudence » de l'administration. En 1968, ils réussissent à faire bénéficier les sociétés d'investissement du régime favorable accordé aux holdings grâce aux bonnes relations que l'étude entretient avec deux fonctionnaires de la haute administration fiscale créant un « capital bureaucratique ». Ils façonnent la législation. D'autres cabinets se développent ensuite dans le droit des affaires et ont des liens avec le Conseil d'État et transpose au Luxembourg la première directive européenne concernant les fonds d'investissement. Dans ces travaux retraçant l'histoire juridique de la place, l'historien Benoît Majerus montre qu'à partir des années 1960, les avocats-entrepreneurs imposent leur savoir technocratique dans « le codage luxembourgeois du capital ». Ces avocats gèrent l'implantation de la Commerzbank au Luxembourg en 1969 incorporé ensuite à Linklaters. À partir des années 1960, la naissance d'une grande place financière transforme donc le Luxembourg en ville cosmopolite européenne. Outre le lancement du marché des euro-obligations dans les années 1960, cette place financière se diversifie donc avec des obligations extérieures et des obligations de réserves monétaires ou de dépôts auprès des banques centrales en Allemagne et en Suisse.

L'explosion du secteur bancaire se manifeste grâce à la mise en place d'un cadre flexible et d'une administration souple pour la gestion de fortune, la révision d'entreprises, le conseil juridique et en management. Les assurances et réassurances sont aussi renouvelées par cette financiarisation de l'économie luxembourgeoise à laquelle participent activement les frontaliers : la part des étrangers dans l'effectif total est passée de 13,5 % en 1965 à 27, 6 % en 1973, soit un doublement en 8 ans.

L'industrie des fonds se développe encore. L'essor réel des organismes de placement collectif (OPC) luxembourgeois date de 1983, quand le Luxembourg accorde aux OPC un statut fiscal propre et crée le régime des sociétés d'investissement à capital variable (SICAV). Encouragé par l'Europe par la troisième directive européenne sur les organismes de placement en valeurs mobilières en 2002, l'industrie des fonds s'y développe encore davantage.

À la fin des années 1980, le Luxembourg de la finance présente un double avantage : une fiscalité attractive et des avocats d'affaires bon marché selon les standards internationaux mais les cabinets internationaux menacent. Les entreprises d'audit flairent elles aussi l'opportunité et tentent d'exercer une concurrence dans le conseil juridique aux entreprises. Les avocats luxembourgeois se protègent avec une loi sur la profession d'avocat votée en 1991. La proposition de loi est élaborée en 1986-1987 imposant la nécessité de parler le luxembourgeois, l'allemand et le français. Le lobby des banques ABBL s'en offusque car il manque des avocats spécialisés dans le droit fiscal, le droit des affaires et le droit international. Malgré une directive européenne, et la modification de la loi, la CJCE conteste une nouvelle fois la loi en 2007. Le Luxembourg abandonne toute obligation linguistique. Les avocats sont, par ailleurs, très proches des milieux de pouvoir et participent à la fabrication du cadre légal du secteur financier.

La sortie de la culture de l'ARBED et l'entrée dans la culture de la finance

Une nouvelle donne s'effectue entre un secteur bancaire de plus en plus florissant et l'héritage du paternalisme de l'ARBED en lien étroit avec les Chambres salariales revendiquant depuis toujours, formation, logement, hausses de revenus, hygiène, sécurité, y compris auprès des dirigeants de l'ARBED.

Un effort de solidarité nationale est entrepris pour limiter la crise en 1975 qui touche l'ARBED, premier groupe sidérurgique européen. Mais, de façon inéluctable, la sidérurgie décline dans le tissu économique luxembourgeois. ARBED Terres Rouges à Esch puis ARBED Dudelange ferment en 1977 et en 1986. Les derniers hauts fourneaux à ARBED Belval s'éteignent en 1997 et le passage à la filière électrique scelle une nouvelle ère. Le processus de désindustrialisation s'effectue malgré les nouvelles entreprises étrangères qui n'ont compensé qu'en partie les pertes d'emplois.

Le symbole est fort : des travaux sont entrepris à la Chambre des employés privés pour retirer sur la façade l'inscription associant la FEP et l'ARBED. Quant à la Chambre de travail, elle participe toujours au projet de construction d'une école de l'ARBED Differdange avec certificat de compagnon pour les travailleurs, avant de s'autonomiser avec le grand projet du centre de formation de Remich, exclusivement financé par les cotisations des travailleurs.

Les Chambres salariales participent à tisser ces interactions qui se nouent avec le secteur bancaire. Les premières conventions collectives des employés de banque et des assurances sont signées en 1967 par la FEP. Le syndicat ALEBA, sans représentation nationale mais doté d'une représentation sectorielle au niveau des banques, travaille directement en relation avec la Chambre des employés privés afin de soumettre ses contributions concernant le fonctionnement des comités mixtes d'entreprise et de cogestion. Par ailleurs, le comité de la Chambre des employés privés contacte l'Association des Banques et Banquiers afin de lui offrir sa collaboration en ce qui concerne l'organisation des cours de formation professionnelle à l'intention des employés de banque.

Les grands groupes comme la BIL sont surveillés par les Chambres salariales, en particulier quand ils remettent en cause les conventions collectives. La Chambre des employés privés défend la délégation d'employés de la BIL et demande un avis juridique.

En 1987, la Chambre des employés privés observe et contrôle la convention collective conclue par les employés de banque et d'assurances avec les organisations syndicales ALEBA, FEP et OGBL.

Les témoignages des syndicalistes liés aux banques révèlent le changement de culture au sein des banques où la pratique du syndicalisme n'est pas très développée, surtout chez des travailleurs transfrontaliers qui ne partagent pas la même culture syndicale. Mais la sortie de la culture de l'ARBED n'en demeure pas moins difficile. La Chambre des employés privés organise encore une visite du site de Belval en 1994.

Négocier le financement de l'État-providence

Il s'agit, pour les Chambres salariales, de se renseigner pour l'obtention de données et leur traitement par l'OCDE qui retient comme postulat de départ, la démocratie et l'économie de marché. Un consensus existe entre les syndicalistes de toutes tendances des Chambres salariales pour que la richesse produite grâce à la présence d'une place financière au Luxembourg permette de continuer à légitimer la présence d'un État-providence. Cela est d'autant plus souhaité que les employés issus des banques et assurances augmentent. Pourtant, à partir des années 2 000, le taux de la retenue d'impôt sur les capitaux sur les dividendes a été baissé de 25 à 15 %. De plus, du fait de la dérégulation économique, les régimes dérogatoires, les possibilités d'évasion et d'optimisation fiscale réclament moins d'État, ce qui va à l'encontre de la notion même d'État social.

Les recompositions numériques des Chambres salariales comme celles découlant des élections sociales de 1988 démontrent le poids grandissant des employés de la finance et, par voie de conséquence, la nécessité de réévaluer leur représentation par rapport aux agents de la CFL et au secteur sidérurgique, le nombre total des employés privés étant passé de 1979 à 1986 de 41 649 à 57 744. En effet, en 1988, le nombre d'agents CFL représente 3677 personnes sur 53 380 employés. Le comité de la Chambre des employés privés décide de demander l'augmentation du nombre de membres à 32 avec un premier et deuxième groupe dans le secteur industriel, un troisième groupe pour les banques et assurances, un quatrième pour le commerce et un cinquième pour les chemins de fer avec six sièges pour 26 employés privés. La réponse de Jean-Claude Juncker est négative mais il propose un compromis de relever le nombre des membres de 25 à 27 en faveur du groupe III des banques et assurances.

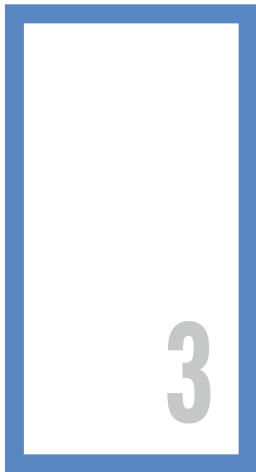
Les élections sociales de 1988 ne changent pas les groupes et aboutissent, pour la Chambre des employés privés, à 24,14 % pour la FEP-FIT. En effet, après la fondation de l'OGBL, en 1986, la FEP change son nom en Fédération des employés privés – Fédération indépendante des travailleurs (FEP-FIT). La Chambre des employés privés tient compte, en 1988, de l'augmentation de 30 % des employés du secteur bancaire et de 40 % au niveau des secteurs « Commerce et Services » : son nombre de sièges passe de 29 à 33 membres, 7 pour les banques et assurances et 13 pour les secteurs commerce et services. L'ALEBA voit donc son nombre de sièges augmenter du fait de l'essor du secteur bancaire. Pour la Chambre de travail, les résultats sont toujours en faveur de l'OGBL qui remporte 52,38 % des voix tout en perdant un siège au profit du NGL (14,28 %) tandis que le LCGB se maintient à 33,33 % des voix.



Chambre des employés
privés du Luxembourg
Constituante de 1989 à
1993 avec R. Merten, E.
Storck, J. Kratochwil



Constituante de 1993-1998 avec J. Kratochwil, E. Storck, J. Konz (archives CSL)



LES AVIS, GARANTIES DE L'ÉTAT SOCIAL (ANNÉES 1980-2000)

Les avis des différentes Chambres sont rédigés par les services composés de juristes et d'économistes. Les avis communs entre la Chambre de travail et la Chambre des employés privés sont discutés et modifiés en fonction des demandes des différents juristes, économistes et membres des comités.

La 16^{ème} session (1988-1993) institue officiellement le fait que l'ensemble des projets de lois ou de règlements grand-ducaux, élaborés par les instances gouvernementales, doivent être soumis aux Chambres professionnelles, même si certains projets sont encore assortis d'une demande d'avis formelle du ministre compétent dans un délai raisonnable. Certains projets, avisés par les Chambres professionnelles, ont été amendés, sans que les amendements n'aient été soumis aux Chambres concernées. Ainsi, la physionomie des projets en cause a été profondément modifiée rendant, dans certains cas, les avis des Chambres professionnelles anachroniques. Un comité exécutif est alors institué par l'assemblée plénière.

Les Chambres salariales s'investissent toujours dans la défense d'un modèle social sur les questions de l'impôt, des retraites, du chômage, de l'égalité des chances et de l'Europe.

LES COMBATS DES CHAMBRES

Le contexte de la fin du XX^{ème} siècle est propice au Comité de coordination dont l'avis reçoit force légale par la loi du 12 février 1999, en accord avec les positionnements du Conseil d'État et des Chambres professionnelles qui participent à adouber ce modèle social de négociations. La nuance consiste néanmoins, d'après l'avis du Conseil d'État, à ce que ces instruments tripartites ne soient que ponctuels, et que le retour au fonctionnement traditionnel des institutions constitutionnelles demeure la normalité.

Aux élections sociales de novembre 1998, l'OGBL remporte 20 sièges à la Chambre de travail contre 11 pour le LCGB et un seul pour le NGL (« Neutral Gewerkschaft Lëtzebuerg »), syndicat issu du NHV (« Neutralen Handwierkergesellenverband » fondé en 1947 et regroupant les artisans de l'industrie sidérurgique et minière. Le NGL est présent au sein de la Chambre de travail depuis 1964 et a reçu 3 sièges en 1979 et en 1988. L'étude de l'ensemble des résultats des élections sociales montre que les syndicats libres, en passant par la CGT et l'OGBL, sont les grands vainqueurs des élections depuis 1930, que la présence du FLA, proche des communistes, pendant les années 1950, n'a pas enrayé. Ils ont remporté entre 50 et 67 % des sièges. De plus, l'alliance entre CGT et LCGB est toujours restée majoritaire à la Chambre de travail, avec le LCGB oscillant entre 28 et 40 % des sièges. Tous les secrétaires de la Chambre de travail, devenus secrétaires généraux depuis 1947, ont été désignés par les syndicats libres majoritaires. À partir de 1977, la Chambre de travail dispose d'un directeur, poste occupé par un responsable syndical de l'OGBL et d'un directeur adjoint, poste occupé par un responsable de LCGB. La collaboration entre Chambre de travail et syndicats est ainsi institutionnalisée. Un mandataire par organisation syndicale représentative au niveau national (OGBL et LCGB) assiste aux réunions du comité et de l'assemblée plénière avec voix consultative.

Pour la Chambre des employés privés, la 17^{ème} (1993-1998), 18^{ème} (1998-2003) et 19^{ème} sessions (2003-2008) marquent leur poids grandissant dans la représentation salariale luxembourgeoise. Les élections sociales de 2003, avec pour critère les votes cumulés obtenus par les organisations syndicales à la Chambre des employés privés et à la Chambre de travail, permettent de constater une courte majorité pour l'OGBL (51,3 %), 1,4 % pour le FNCTTFEL, un peu plus de 30 % pour le LCGB, avec 1 % pour Syprolux et un poids conséquent de 15,8 % pour l'ALEBA, UEP-NGL-SNEP.

SOUS LE HAUT PATRONAGE DE NOUS-MÊMES

En effet, en 1991, une scission conduit à la création du Syndicat national des employés privés – Rénovateurs (SNEP-R). En 1998, les « renovateurs » prennent le nom de Confédération des Employés privés (CONFEP), mais ils sont concurrencés aux élections sociales par l'Union des Employés Privés (UEP) lancée par l'ALEBA.



CEPL Constituante, en présence du Grand-Duc, 1998-2003 avec J. Kratochwil, N. Tremuth, M. Spautz, J.-C. Reding, G. Bach (archives CSL)



Constituante Chambre des employés privés du Luxembourg en présence du Ministre du Travail M. Biltgen 2003-2008 avec N. Tremuth, N. Conter, J.-C. Reding

Le combat majeur des Chambres salariales en matière de pression sociale est permanent, surtout par rapport à la mutation de l'économie luxembourgeoise et à la préservation de la « main gauche » de l'État avec la création du CHL, et de maisons de soins. Elles sont toujours mobilisées de façon à être saisies de tout projet de loi crucial concernant le Luxembourg, afin d'éviter que seules les Chambres patronales ne soient investies (par exemple au sujet de la réforme de la loi des sociétés anonymes). Les premières tripartites impactent l'influence des Chambres salariales durant les années 1980. Les Chambres salariales se réunissent et écrivent au Président du gouvernement une lettre de mise au point réclamant d'être consultées au même titre que les autres Chambres professionnelles sur, par exemple, le projet de loi réglementant certaines professions libérales.

Il s'agit toujours d'être soucieux de maintenir sa position sociale dans le jeu des négociations politiques et de revendiquer toujours un champ d'action plus large. C'est pourquoi les Chambres salariales sont aussi en discussion avec les partis politiques luxembourgeois. Le député Aly Schroeder, vice-président du POSL, par exemple, rencontre le comité de la Chambre des employés privés pour parler formation professionnelle, accès à l'apprentissage, législation sociale et projets de la Chambre salariale. De son côté, la Chambre de travail plaide, après le second choc pétrolier, pour des investissements sociaux, des équipements collectifs, scolaires et administratifs, la construction de routes, des infrastructures de sport, de tourisme. Des conférences sont proposées par le POSL en relation avec les travaux des Chambres salariales comme celle de 1988 sur « les femmes dans la vie professionnelle et familiale ».



Assemblée plénière Chambre des employés privés du Luxembourg 2003

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

L'impôt

Comme déjà évoqué, la grande réforme fiscale de 1967 avait occupé les Chambres salariales durant douze années. L'impôt sur le revenu pour les personnes physiques, découlant de la loi du 4 décembre 1967, est complété par un impôt sur le revenu des sociétés, qui a fortement baissé depuis 1967, passant de 40 % à 17 % aujourd'hui. L'impôt commercial porte aussi le taux d'imposition des sociétés à 25 %.

Ensuite, les Chambres salariales n'hésitent pas à rappeler au Ministre des Finances les retards en matière de législation. Par exemple, la réunion du comité du 8 février 1977 de la Chambre des employés privés réclame l'établissement du projet de règlement grand-ducal modifiant la loi sur l'impôt sur le revenu au sujet des exonérations des suppléments de salaire pour les heures supplémentaires, travail de nuit ou de jours fériés. Rappelé à l'ordre, le Ministre des Finances confirme l'entrée en vigueur du projet en 1978. Les Chambres salariales sont ainsi amenées à faire pression sur le gouvernement pour la bonne application des lois.

Une proposition de loi est envisagée par la Chambre des employés privés pour la modification de l'article 115 n°10 de la loi sur l'impôt sur le revenu, tel qu'il fut complété par la loi du 30 décembre 1981. La réforme de l'impôt sur le revenu de 1986 est accueillie favorablement par la Chambre des employés privés faisant le constat d'une communauté d'intérêts avec les employés des banques. En 1986, l'imposition des transfrontaliers pose aussi des problèmes dans les relations entre les pays de la Grande Région : une discrimination fiscale existe à l'encontre des époux « frontaliers » allemands et français imposés collectivement au Luxembourg sans déductibilité des dépenses spéciales par exemple.

Le Luxembourg craint, par ailleurs, que tous les impôts soient dus au pays de résidence, ce qui désavantagerait le Luxembourg, bassin d'emplois en plein essor dans de nouveaux secteurs. Finalement, il est décidé, en 1987, que l'imposition des revenus d'un emploi luxembourgeois serait prélevée dans le pays mais que le salarié non-résident pourrait défalquer ses frais s'ils sont en rapport économique avec son occupation et les cotisations à la Sécurité sociale obligatoires, ou les dépenses faites par l'employeur. Toutefois, il existe des différences de traitement entre les frontaliers résidant en Belgique, en France ou en Allemagne, ce qui provoque des tensions au sein d'une même entreprise. En 1988, l'expertise réclamée par la Chambre des employés privés, amène à discuter des modifications des conventions avec l'Allemagne et la France sur l'inégalité d'imposition des frontaliers. L'institution du Comité permanent de l'emploi permet de surveiller la situation, l'évolution et le fonctionnement du marché de l'emploi luxembourgeois.

En 1997, une réforme fiscale d'envergure est menée. La loi du 17 novembre 1997 propose une réforme du tarif qui gonfle la pression fiscale dans un contexte d'inflation. La Chambre des employés privés critique alors le fait que les bénéficiaires de revenus moyens supportent une part croissante de la charge fiscale, ce que les revenus les plus élevés ne font pas. Elle souhaite faire une étude des transferts sociaux pour examiner si les efforts en matière de cotisations sociales et d'imposition sont répartis équitablement et réclame un abattement compensatoire pour les salariés ainsi que pour la formation professionnelle continue.

L'Europe

Les représentants des Chambres salariales sont invités à une séance sur la politique de la Commission Européenne dans le domaine de l'innovation, de l'environnement et des barrières non-tarifaires pour le commerce au sein de la Communauté Européenne. Les liens sont aussi entretenus par l'Institut pour la Coopération Régionale dans les Régions Frontalières Intracommunautaires (IRI) qui se tient à Sarrebruck.

Par ailleurs, les Chambres salariales sont informées de la correspondance entretenue entre les six membres luxembourgeois du Parlement européen, le Président et le Vice-président du gouvernement.

Les retraites

Autre question épineuse au cœur du bilan social des Chambres salariales : les retraites. Les lois de 1974 et de 1975 améliorent les régimes d'assurance pension avec le relèvement de la pension minimale, ainsi que l'adaptation des majorations spéciales en cas d'invalidité précoce. En 1975, la loi introduit un système de compensation entre les régimes de pension contributifs pour les charges de l'ajustement des pensions au niveau des salaires, ce qui provoque des disparités financières entre les différentes caisses. Des fusions de caisses de pension des artisans et commerçants sont menées en 1976.

Un avant-projet de loi relatif aux délais prévus pour l'achat rétroactif de périodes d'assurance auprès des différents régimes de pension contributifs, est débattu en 1977 au sein de la commission de la Sécurité sociale.

En 1979, un projet de règlement grand-ducal a pour objet de porter ajustement des pensions au niveau moyen des salaires de 1979 déjà en discussion en 1975. Une revalorisation est donc envisagée pour 1981.

En 1980, un projet de loi déterminant les conditions et modalités à l'effet de majorer les pensions de certains bénéficiaires de pension ne remplissant pas les conditions prévues pour l'obtention des pensions minima inscrites dans les différents régimes de pension contributifs, est discuté au sein des Chambres salariales.

S'ajoute le cas des femmes divorcées qui ne percevaient pas de pension avant 1976 ou uniquement en fonction de critères particuliers reposant sur la culpabilité. La « punition » financière de la femme adultère est alors interrogée par les Chambres salariales.

En 1982, un projet relatif à la réforme du régime de l'assurance pension est discuté au sein des Chambres salariales : il s'agit d'élaborer un régime unique qui regrouperait toutes les catégories de personnes qui exercent au Luxembourg. Outre de nombreuses modifications pour les femmes au foyer, la prise en compte de l'année de naissance en tant qu'année de travail, l'introduction de pensions d'invalidité, de survie, de veuvage, et de dispositions spéciales en cas de divorce, sur le plan du financement, le système de capitalisation est remplacé par le système de répartition des charges. En ce sens, 1982 constitue une date charnière pour la réforme des retraites. Les charges du régime de pension sont donc couvertes par les cotisations qui sont soutenues à hauteur du tiers par les pouvoirs publics, un autre tiers pour les employeurs, et un dernier tiers pour les salariés. La part à supporter par les pouvoirs publics est répartie entre l'État et les communes. La commission auprès des caisses de pensions est désormais nommée sur base de la représentation respective au sein des Chambres professionnelles sans élections nouvelles. La commission « Sécurité sociale » de la Chambre des employés privés se réunit pour l'occasion. 1984 voit la généralisation de la communauté de risque. La Chambre des employés privés y est hostile car elle condamne la limitation de la réforme au système de financement de l'assurance pension.

1982 est une date charnière pour la réforme des retraites.

À la suite de la crise sidérurgique, les Chambres salariales doivent donner leur avis pour la prorogation pour les années 1985 et 1986 du régime de préretraite dans le secteur. Ces dernières l'acceptent dans l'urgence, par l'intermédiaire du comité directeur de la Chambre. Les conséquences des tripartites sont donc une accélération du calendrier pour les Chambres salariales qui ne disposent plus du temps habituel pour analyser les projets de loi. En 1987, un régime contributif unique d'assurance pension est mis en place. La loi du 22 décembre 1989 permet enfin une définition claire des droits et devoirs de chaque caisse de pension si un assuré est assujéti à plusieurs régimes. En 1990, la préretraite, mesure provisoire confirmée chaque année, devient définitive et inscrite dans la législation, afin de prévenir le chômage, sous forme de préretraite-solidarité, de préretraite progressive, préretraite ajustement et de préretraite des travailleurs postés et de nuit.

En 1998, les Chambres salariales soutiennent le gouvernement dans sa volonté de créer un système général d'assurance pension pour les générations futures, même si les régimes privé et public demeurent distincts. Elles combattent pour niveler par le haut le régime privé et se disent ouvertes à trouver d'éventuelles sources de financement nouvelles pour la Sécurité sociale, autrement que celles basées sur le seul travail. Les pensions complémentaires sont réglementées pour assurer des garanties aux salariés en cas de changement d'entreprise ou d'insolvabilité de leur employeur. Le partage des pensions en cas de divorce est repensé en 1994. En 1998, les retraites sont réajustées en faveur des femmes dans leur calcul, pour prendre en compte les années consacrées à l'éducation d'un enfant de moins de 6 ans, les périodes de travail de moins de 64 heures par mois et pour introduire une assurance facultative si la personne a abandonné l'activité professionnelle pour des raisons familiales (mariage, éducation d'un enfant de moins de 15 ans ou soins assurés à une personne dépendante). Une faveur supplémentaire est accordée aux femmes qui ont bénéficié du remboursement de leurs cotisations et qui profitent d'une prise en compte des périodes non remboursées à condition d'avoir repris une activité professionnelle dans un période de 48 mois. Même si cette dernière condition n'est pas remplie, une femme peut désormais faire revivre les droits attachés à la partie non remboursée (part patronale). Pour ce faire, elle doit restituer le montant des cotisations remboursées. Ce remboursement est à effectuer impérativement avant le 31 décembre 1999.

La réforme des retraites de 2012 dont les discussions démarrent en 2009-2010 engage une nouvelle étape de négociations nationales tendues, provoquant la création d'une opposition radicale.

La réforme des retraites de 2012 radicalise les prises de position.

Le chômage et les revenus

Le projet de loi portant création d'un fonds de chômage, fait l'objet de discussions et amendements au sein des assemblées plénières des Chambres salariales.

Dans le contexte des premières tripartites, la formation professionnelle, les cours de « rééducation » professionnelle et d'enseignement général sont prévus pour les chômeurs ou travailleurs menacés de perdre leur emploi. La Chambre de travail lutte contre le chômage des jeunes, pour la création de nouveaux emplois par une politique d'investissement plus sélective et la création d'une Société Nationale d'Investissement (la SNCI) et se réunit avec la Chambre de commerce pour repenser les formations.

Dans ce contexte national tendu, les Chambres professionnelles font ponctuellement barrage commun face à la crise : il s'agit de socialiser le capitalisme et les effets de ses crises. L'orientation professionnelle est aussi accentuée. La création d'une Société nationale et de crédit et d'investissement rencontre un écho positif dans l'avis commun de la Chambre de travail et de la Chambre des employés privés malgré les craintes d'un échec et la hausse du chômage. Mais cette banque pour l'industrie et les services constitue malgré tout un espoir de relance et de lutte pour le plein emploi d'après les Chambres salariales en créant de nouvelles entreprises, même s'il est précisé que ces dernières doivent « correspondre aux normes de protection de l'environnement et d'aménagement du territoire ». Les fonds de la SNCI sont exclusivement fournis par le secteur public pour l'octroi de crédits et d'équipement. La Chambre de travail reconnaît cependant que le Luxembourg ne vit pas le chômage endémique des pays voisins. Les années 1980 sont pourtant instables. La Chambre de travail scrute alors les déclarations de l'ARBED sur la suppression de 5 300 emplois ou encore la fermeture de General Motors Terex à Bascharage. La Chambre de travail réclame une politique économique consolidant les emplois, et favorisant l'emploi des jeunes, la revalorisation du travail manuel, entre autres des mesures déjà citées. Elle considère que certains besoins fondamentaux de la population ne sont pas pris en charge par l'économie de marché et qu'il convient que les pouvoirs publics les assument, « dans une optique d'humanisation de la vie en société et de réduction des inégalités sociales ». Les Chambres salariales sont les premières à condamner le gouvernement lorsqu'il manque au développement de la « main gauche de l'État ».

Mais la conjoncture s'améliore et le plein emploi revient par la suite. En 1987, le fonds de chômage devient le fonds pour l'emploi et la loi de 1987 élargit la couverture sociale des chômeurs, en particulier des chômeurs âgés. La loi de 1995 prévoit une indemnisation en cas de chômage involontaire lié aux intempéries et en cas de chômage accidentel, technique involontaire.

À la fin des années 1970, uniquement sur ces questions de formation, les Chambres salariales sont sommées de réagir le plus rapidement possible alors que d'autres problématiques sont abordées au sein de la conférence tripartite. Mises à l'écart lors des négociations de la tripartite en tant qu'institutions, mais non au niveau des syndicalistes qui officient à la tripartite et dans les Chambres, les Chambres salariales sont néanmoins bousculées dans les conventions de leurs consultations. Elles répondent cependant avec leurs moyens dans l'urgence pour peser dans la réflexion des décisions.

Les indemnités d'apprentissage font l'objet d'une attention toute particulière de la part de la Chambre des employés privés en discussion avec la Chambre de commerce et le Ministre de l'Éducation nationale ; celui-ci décide d'user de son droit d'initiative et de proposer au gouvernement une loi, du fait du retard de la législation dans ce domaine. La tripartite de 1982 demande l'avis des Chambres salariales que Pierre Werner a saisies au sujet d'un projet relatif aux indemnités d'apprentissage. Finalement, une position divergente se fait jour en 1986 : la Chambre des employés privés revendique un relèvement des indemnités afin de réduire le décalage entre les indemnités et le salaire social minimum, ce que la Chambre de travail ne souhaite pas, car elle craint que le travail ne supplante la formation. Pour la Chambre de travail, appuyé par le C.E.S., le revenu minimum est le symbole « d'un État-providence moderne » à relier aussi à la pension minimum et à l'évolution des salaires moyens, d'autant plus qu'en 1994, les bénéficiaires du revenu minimum social sont considérés comme ressortissants des Chambres salariales. La Chambre de travail souhaite élargir le revenu social minimum à des professions qui en étaient écartées jusqu'à présent comme les personnels de maison, le personnel des entreprises familiales agricoles ou viticoles. Malgré leurs désaccords sur les indemnités d'apprentissage et le salaire social minimum, les deux Chambres discutent leurs points de vue dans un avis commun provisoire. Deux projets de règlements grand-ducaux de 1983 tentent de définir la notion d'emploi « approprié » et d'introduire des mesures destinées à favoriser la mobilité des demandeurs d'emploi. La commission « Droit du travail » est chargée de les examiner.

En 1983, la question du chômage des jeunes préoccupe les Chambres qui veulent encadrer le « stage de préparation à la vie professionnelle ». En 1986, le Revenu minimum garanti RMG est introduit dans le système de protection sociale dans une politique globale en matière de lutte contre la pauvreté : elle constitue une grande loi de cohésion sociale contre l'exclusion. Dix ans plus tard, le revenu social minimum est augmenté ainsi que les pensions et rentes accident, même si la fraction FEP présente une position minoritaire. En 1999, le RMG est renforcé.

Préserver ce bassin d'emploi régional constitue un enjeu de premier ordre, ce que la tripartite du Plan National pour l'Emploi de 1997 (PAN) symbolise. Il combat le chômage des jeunes et aide les adultes à réintégrer le marché de l'emploi avec le soutien d'un stage de réinsertion professionnelle. La Chambre des employés privés critique cependant les mesures prises pour les jeunes qu'elle juge insuffisantes.

En 1998, le chômage demeure à 3 %, le plus bas d'Europe, considéré dans bien des pays voisins comme un taux de plein emploi.

Inégalités et égalité des chances

Les Chambres salariales œuvrent finalement, jusqu'en 2008, pour l'obtention d'un statut unique, le plus avantageux possible, palliant les nombreuses inégalités entre les divers groupes socio-professionnels et, avant tout, entre ouvriers et employés. Des inégalités demeurent aussi à l'intérieur des groupes socioprofessionnels. Le régime unique pour l'ensemble des catégories socio-professionnelles est l'horizon de combat des Chambres avec le statut des fonctionnaires de l'État au sommet.

En 1979, l'égalité des chances au niveau de la scolarité est une des préoccupations premières de la Chambre de travail qui redoute la « sélection par l'échec » dans le système scolaire luxembourgeois. Pendant la crise sidérurgique, le constat est inquiétant. La Chambre de travail considère que cette sélection est « économiquement coûteuse et socialement intolérable à un moment où le libéralisme économique traverse une de ses crises les plus profondes, dont les conséquences les plus néfastes sont le chômage de millions de travailleurs et l'incapacité de réduire les inégalités existantes de pouvoir, de richesse et de chances tant au niveau national que régional et mondial ». La Chambre de travail œuvre alors pour la mise en place d'un tronc commun en amont dès les 12 ans de l'élève, jusqu'à l'âge de 15 ans, afin de ne pas professionnaliser trop tôt les jeunes dans leur formation. Un soutien supplémentaire est donné aux enfants d'immigrés, avec l'objectif de favoriser une école plus tolérante.

Une véritable promotion de la formation continue concourt pour l'égalité des chances. La Chambre des employés privés développe toute une activité comme la publicité autour des cours du soir, afin de toucher un public élargi. Il s'agit de contribuer à assurer, partout sur le territoire, une offre de formation égalitaire et équilibrée pour tous. La plupart des élèves de l'Oesling doivent, dans les années 1970, prendre la route pour être formés dans le sud du pays, avec des risques de congestion pour la capitale. Cette politique est largement soutenue par les Chambres salariales.



Présence de la Chambre des employés privés à la foire de l'Étudiant (2003)

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

En 1981, sur base de l'expérience vécue avec le développement des cours de comptabilité et de sciences commerciales à Luxembourg et à Esch, une première régionalisation se fait avec l'organisation de cours d'informatique à Ettelbrück, puis au lycée d'Esch-sur-Alzette. Toujours dans la lignée de la politique de la régionalisation, la Chambre des employés privés et la Société de Comptabilité décident, à partir de l'année 1983 et 1984, d'offrir la première année des cours de sciences commerciales et financières également à Ettelbrück. De plus, la Chambre des employés privés participe à tous les événements en contact avec les étudiants et jeunes actifs pour les informer.

Affiches et stands d'information permettent de mieux cibler les candidats à la formation initiale ou continue pour les cours du soir ainsi que pour les 3^e cycles universitaires organisés ensemble avec l'Université Nancy 2. Des affiches sont envoyées aux directions et aux délégations du personnel des entreprises qui les apposent sur les panneaux réservés aux communications au personnel.

Dès 1993, la Chambre des employés privés encourage davantage le Comité de Travail Féminin et publie des enquêtes sur le sujet. En 1995, une étude est lancée sur les femmes employées et les propositions consistent à réclamer des infrastructures de garde suffisantes, des crèches au sein des entreprises et des projets pilotes pour l'introduction de la journée continue au niveau de l'enseignement primaire et secondaire. Il s'agit aussi de faciliter la réintégration des femmes sur le marché du travail après une interruption de leur carrière professionnelle, et la flexibilisation du temps de travail. La formation d'un nouveau comité féminin en activité en 2004 au sein de la Chambre des employés privés participe à la réflexion sur les inégalités hommes-femmes.

Réunion du comité féminin
à la Chambre des employés
privés du Luxembourg sur
les inégalités en 2004



SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Pour alimenter la réflexion, des cycles de conférence permettent aux penseurs ou chercheurs invités de participer au laboratoire d'idées que constituent de plus en plus les Chambres salariales. Ainsi, au sein de la Chambre des employés privés en 2005, des analyses sont menées sur le nouveau modèle social, sur la santé au travail, ou sur l'aménagement du temps de travail en 2004, sur les nouveaux indicateurs économiques de richesses en 2006, sur le cas allemand en 2006, sur l'inflation en 2008, sur les traitements anticancer, sur le climat en 2008.

2006 : l'introduction d'un *Code du travail*

Pour défendre ce bilan social et lui donner plus de poids, le *Code du travail*, introduit par la loi du 31 juillet 2006, résume dans leur globalité les relations de travail. Il institue un réseau de plus en plus dense de protection sociale qui permet de modérer et corriger les inégalités générées par l'économie de marché.

Il continue l'harmonisation des statuts d'employés privés et d'ouvriers sur le contrat de travail, en intégrant la loi de 1989 et les dispositions presque identiques sur la durée de travail de 40 heures par semaine. De nouveaux congés, comme celui pour la recherche d'un nouvel emploi, le congé parental ou le congé formation et sportif sont intégrés, en plus des autres déjà mentionnés, dans le *Code du travail*. Il inscrit l'égalité homme-femme, et délimite la protection, santé et sécurité des salariés.

Il traite également de la représentativité des syndicats dans les principaux secteurs économiques luxembourgeois et fixe des critères d'une représentativité nationale et d'une majorité syndicale dans les Chambres salariales.

LA REVALORISATION DE LA FONCTION CONSULTATIVE DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

La Chambre des employés privés développe sa fonction de représentante de l'État-providence luxembourgeois. Elle est visitée par les ambassadeurs d'Autriche (en 2003), d'Allemagne et de Belgique, la délégation russe (en 2004), par les ministres luxembourgeois de la Famille, de la solidarité et de la jeunesse et de l'économie, de la culture, de l'enseignement supérieur et de la recherche (2004), mais encore par des partis politiques comme les verts en 2004.

LA RÉFORME DU C.E.S. EN 2004 ENTRE LUXEMBOURG, UNION EUROPÉENNE ET RÉGION TRANSFRONTALIÈRE

Réformé en 1985 et considérant que ses missions de coordination, plus globales, étaient complémentaires de celles des Chambres professionnelles, le C.E.S., concurrencé par la conférence tripartite générale qu'il absorbe, est toujours une institution dont le rôle consiste à dépassionner les problèmes économiques et sociaux.

Il s'agit, en 2004, de redéfinir le dialogue social où le modèle luxembourgeois, qui peut impacter le modèle social, consiste à consulter le plus grand nombre d'institutions, dont le C.E.S., afin de rechercher en amont un consensus qui inspire une décision, en aval, après les différentes étapes de concertations et de négociations. La loi du 15 juin 2004 réforme les attributions du Conseil Économique et Social ayant pour mission d'accompagner le dialogue social. Il est présenté comme l'institution consultative centrale et permanente du gouvernement. Il est spécialisé dans la concertation et les échanges d'informations avec les délégations luxembourgeoises du Conseil économique et social de l'Union Européenne, du conseil consultatif économique et social Benelux et du Conseil économique et social de la Grande région transfrontalière. Comme les Chambres professionnelles, le C.E.S. est aussi un organe consultatif entrant en concertation avec les organes supranationaux et transite dans les relations professionnelles. Comme les Chambres professionnelles également, la constitution ne reconnaît leur existence qu'au travers de la loi.

Ainsi, le C.E.S. n'est pas placé au-dessus des Chambres salariales qui, au service des syndicats – ce que le C.E.S. n'est pas – produisent des expertises sur les mêmes thématiques que ce dernier.

LA CONSTITUTION EUROPÉENNE DE 2005 ET LA PRÉSERVATION DE L'ÉTAT-PROVIDENCE

L'avis de 2005

Après la réalisation de l'Acte Unique, de l'espace Schengen, de l'accord de Maastricht et de l'ouverture des frontières, les opinions sur une Constitution européenne ne sont pas alors unanimes en 2005. Les personnalités des syndicats luxembourgeois, pourtant très pro-Europe se divisent entre celles qui sont contre le traité et celles qui y sont favorables, même si ces dernières demeurent majoritaires. La principale critique consiste à regretter un volet social qui n'est pas assez fortement prononcé. Lors des débats pour émettre un avis, les discussions sont tendues à ce sujet, même si finalement la majorité se révèle en sa faveur.

Jean-Claude Reding, alors actif pour la Chambre des employés privés et l'OGBL au niveau européen, se positionne personnellement en faveur du traité constitutionnel mais l'OGBL ne donne pas de consigne de vote. À l'inverse, Nico Wennmacher de la FNCTTFEL se positionne, en son nom propre, contre la ratification de la Constitution européenne.

En effet, le point 10 de l'avis s'intitule « Vers une Europe libérale ? » et retient les articles où il est évoqué un « marché intérieur où la concurrence est libre et non faussée » et la « stabilité des prix ». Néanmoins, la Chambre des employés privés compare les traités antérieurs qui, eux aussi, faisaient la promotion d'un « haut degré de compétitivité ». Par ailleurs, un pan plus social est aussi affirmé (point 11) : « le Traité constitutionnel va plus loin que les traités actuels : il précise que l'Europe est fondée sur une économie « sociale » de marché et qu'elle tend au « plein emploi », sans compter le nouveau cadre de la Charte des droits fondamentaux. Même si la Chambre des employés privés salue certaines dispositions comme la « clause sociale horizontale » qui prend en compte les exigences liées à la promotion d'un niveau d'emploi élevé, elle regrette la formulation non contraignante pour l'Union des politiques sociales. La conclusion de l'avis pointe l'orientation néolibérale de la partie III du Traité constitutionnel.

En règle générale, les Chambres salariales, comme les syndicats, suivent de près les dossiers européens pour influencer sur les députés européens luxembourgeois.

Au niveau européen, les Chambres salariales autrichiennes ont un bureau à Bruxelles et pratiquent une politique de « lobbying ». Les Chambres allemandes sont plus concentrées sur le « Bundesland » et axent davantage leurs actions sur les conseils, les formations à donner à leurs ressortissants, ou encore s'activent dans la restructuration des industries et ne donnent pas d'avis. Les modèles sociaux ne sont donc pas pensés de la même manière et les actions pour le préserver ne sont pas menées de la même manière en Autriche, en Allemagne et au Luxembourg.

Penser une Europe sociale

Au niveau des syndicats, la Confédération européenne des syndicats est fondée en 1973. La Charte pour les droits fondamentaux est aussi au cœur des revendications. Outre l'ouverture des frontières, l'Acte Unique de 1986 élargit le champ d'action de la Communauté dans quatre domaines dont la politique sociale, l'environnement, et la « cohésion économique et sociale ». Il s'agit ainsi de réduire les écarts entre régions. Pourtant, la dimension sociale peine à s'imposer comme une priorité.

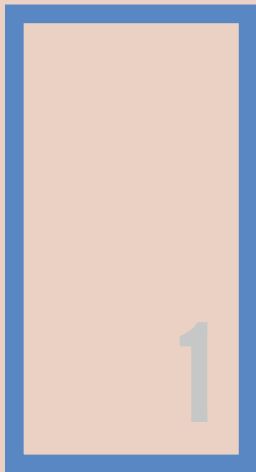
Pour l'Europe, le sociologue Pierre Bourdieu fait alors le constat, dans les années 2000, de la destruction des acquis du « Welfare State » alors que l'Europe a la possibilité de faire une politique sociale commune et en appelle à l'invention du syndicalisme européen, seule façon de « civiliser » l'économie de marché.

La coopération entre pays est néanmoins favorisée. Au Luxembourg et dans la Grande Région, des coordinations de syndicats de l'industrie ou des transports sont mises en place, comme au sein d'un laboratoire européen, tandis qu'au Luxembourg, les comités d'entreprise internationaux des firmes transnationales sont renforcés. En 2015, la CSL s'interroge toujours, dans une conférence, sur l'alternative pour une autre Europe, sociale et durable.



LA CRÉATION DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS EN 2008

SOUS LE HAUT PATRONAGE DE NOUS-MÊMES



LE STATUT UNIQUE, UNE FUSION INÉVITABLE ?

L'idée, ancienne, de réunir les employés et les ouvriers sous un même statut remonte à la période de l'après-Première Guerre mondiale, c'est-à-dire à la création des Chambres.

Le statut unique resurgit ensuite dans les archives des Chambres salariales après leur cinquantième anniversaire en 1974, ici dans un rapport du comité de la Chambre des employés privés du 8 novembre 1976 :

« La nouvelle conception des Chambres professionnelles ne tendrait nullement vers un changement des compétences ou du rayon d'action de ces dernières, mais très précisément vers une fusion de la Chambre des employés privés avec la Chambre de travail, c'est-à-dire une Chambre salariale du secteur privé unique et J. Kratochwil de continuer que dans les milieux gouvernementaux une autre fusion, précisément celle de l'incorporation des délégations employés et ouvriers dans une délégation unique [était envisagée] ».

Des réticences persistent quant à la façon de défendre les intérêts des employés qui sont de plus en plus nombreux et dotés de statuts aux caractéristiques de plus en plus complexes.

Pourtant, force est de constater que l'harmonisation progressive des deux régimes est une situation de fait, puisque depuis les années 1970, aucune disposition ne distingue plus les statuts ouvrier ou employé au niveau des jours fériés (loi de 1976) ou du repos hebdomadaire (loi de 1993) par exemple. Les statuts des employés privés et des ouvriers commencent donc à être harmonisés petit à petit dans la loi de 1989 qui constitue le premier encadrement légal unique des deux statuts. La réforme de 1989 impose en particulier la forme écrite du contrat de travail, la procédure de l'entretien préalable, les délais de préavis, les règles concernant l'ancienneté et la démission.

Cette loi de 1989 a finalement abrogé la loi de 1970 sur les contrats de louage de services des ouvriers et de nombreux articles de la loi de 1937 sur le statut des employés. Un dispositif légal commun est mis en place et le renversement de la preuve force l'employeur à prouver le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement. Enfin, le juge peut proposer la réintégration du salarié licencié abusivement.

Le poids des Chambres salariales a également évolué : poursuivant leur progression, le nombre des employés privés, d'environ 30 000 en 1975, atteint 100 000 personnes en 1999, du fait de l'explosion des activités bancaires, commerciales et de services. Les réunions entre comités de la Chambre des employés privés et de la Chambre de travail se multiplient à partir de 1985. Ces relations de plus en plus étroites permettent de décider des réformes de la procédure des élections sociales, ou encore de redéfinir les stratégies de rédaction des avis communs, de l'usage du droit d'initiative, de la collaboration dans le domaine de la formation syndicale et de l'organisation de l'« Internationale Arbeitnehmerkammertag ». Les frais pour les rencontres internationales sont partagés et les contacts avec les Chambres allemandes ou autrichiennes sont mis en commun. Cette période de rapprochement et de concertation systématique entre les deux Chambres salariales de droit privé est aussi le signe d'un équilibre des proportions entre ouvriers et employés au sein de la société entière. Il s'agit, en outre, de donner à la Chambre des employés privés le poids désormais incontournable des négociations sociales que la Chambre de travail ne peut plus revendiquer de manière écrasante comme avant la crise sidérurgique. Les avis communs sont désormais capables d'influencer davantage la vie politique luxembourgeoise, non pas par la prépondérance d'une Chambre salariale sur l'autre, mais par l'association des deux Chambres.

2008 marque la réalisation du statut unique et la fusion de la Chambre des employés privés avec la Chambre de travail en une seule Chambre, la CSL.

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Les deux statuts tentent également de se rapprocher et les deux Chambres salariales sont globalement en accord sur les actions à mener et notamment sur les instruments anti-crise comme l'amélioration de l'assurance pension, l'assurance maladie et la réforme de la législation sur le contrat de travail en 1989. Les actions de formation, concernant la surveillance de l'apprentissage, le développement de l'enseignement technique et professionnel, et les lois de 1979 et de 1990 qui associent les Chambres à la mise en œuvre d'une formation répondant aux besoins du marché de l'emploi, font consensus.



Voir le témoignage vidéo de J.-C. Reding.

D'après Franz Clément, la réalisation du statut unique et la fusion d'une seule Chambre salariale de droit privé permettrait, dans l'esprit des acteurs de l'époque, de contrebalancer le modèle tripartite de négociation mis en place en 1977 qui était davantage favorable au patronat, même s'il était paritaire. Néanmoins, cette hypothèse est à nuancer. En 1977, les syndicalistes ont alors l'impression que le patronat n'a pas été tant favorisé puisqu'ils ont réussi à maintenir les emplois ainsi que la garantie du statut de sidérurgiste, et cela même si l'impôt de solidarité sur le revenu à hauteur de 10 % a été payé en grande partie par les personnes physiques (dont les salariés et retraités). À partir de 1998, le Comité de coordination tripartite laisse les partenaires sociaux du côté des travailleurs s'exprimer et cela, même si, des années plus tard, en 2005, le président de l'OGBL, Jean-Claude Reding, avait alors pris la parole pour prévenir contre l'usage d'un « gouvernement bis » par le biais du Comité de coordination tripartite et pour en appeler à la fin de la « tripartite à huis clos ». Il souhaite alors garder le Comité de coordination tripartite comme instrument de crise et ne pas substituer le dialogue social au débat parlementaire, les discussions au sein du Comité de coordination tripartite ne devant pas concerner toutes les problématiques du pays pour rester concentrés sur la crise économique affrontée à cette époque.

En effet, depuis 1998, le Comité de coordination tripartite accueille plusieurs fédérations patronales. Depuis 2009 tous les ministres du gouvernement y participent également. Une Chambre salariale unifiée contrebalance ainsi le poids renforcé du gouvernement et du patronat dans les négociations étatiques de cogestion. Située à un niveau « meso » du pacte social, elle interfère néanmoins depuis au moins 2019 avec le niveau « macro » représenté par le Comité de coordination tripartite et la gestion partagée des politiques de l'emploi.

Les seules différences entre les deux statuts qui subsistent encore en 2008 touchent l'indemnité de départ, la prise en charge, par l'employeur, de l'indemnité pécuniaire de maladie, le décès du salarié, la législation au sujet des délégations du personnel, la majoration de salaire pour heures supplémentaires.

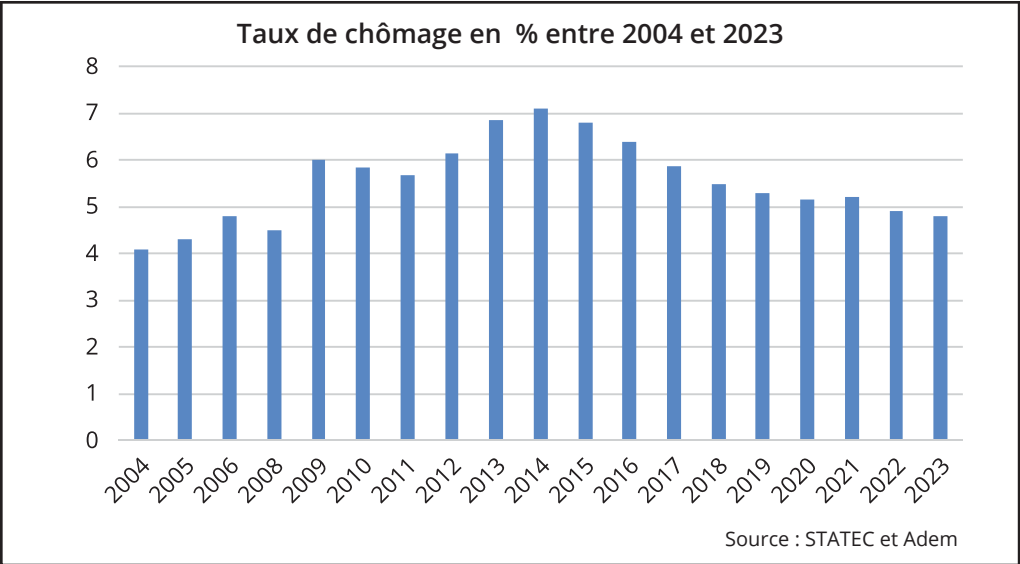
Il est aussi vrai qu'en décembre 2007, la question du maintien de la convention collective des employés de banque est un combat dans lequel s'engage l'ALEBA, afin de maintenir son influence dans un secteur très porteur au Luxembourg, ce qui l'amène à se distinguer des autres syndicats.

Ainsi, le statut unique apparaît à la fois comme une « évidence juridique et sociétale » et comme encore une utopie pour de nombreux acteurs politiques et syndicaux au sein des Chambres salariales jusqu'à sa réalisation effective, malgré les signes de rapprochement des deux statuts.



Voir le témoignage écrit de Marc Gleesener dans la version digitale.

PARTICIPER À L'AUTRE « GRANDE COALITION », LA TRIPARTITE DE 2006 ET LES ÉLECTIONS SOCIALES DE NOVEMBRE 2008



Le Luxembourg, qui se situe toujours au début des années 2000 dans un contexte de croissance, est alors sujet à des signes de ralentissement économique. Depuis 2002, l'emploi s'est dégradé et le taux de chômage, faible depuis les années 1980, progresse alors de 4,6 % à 6,1 % en 2009, laissant craindre, vu les chiffres élevés dans les pays voisins, que la situation ne se dégrade encore davantage. De nombreuses réunions préalables ont lieu dès 2005. Au Luxembourg, le PIB par habitant en 2006 reste néanmoins placé en première position au sein de l'Union européenne. Mais l'accélération du chômage inquiète. Le Comité de coordination tripartite se réunit et parvient à un accord global en avril 2006 sur la situation économique, sociale et financière du pays. En 2006, les partenaires sociaux s'entendent sur des mesures concernant la politique budgétaire, la politique des investissements publics, l'indexation des salaires, les retraites, l'assurance-dépendance, l'impôt sur la solidarité, la politique de l'emploi, le salaire social minimum, le statut unique, la politique énergétique et lance un paquet de réformes sur la politique du logement. Un accord est signé le 28 avril 2006 pour soutenir la croissance économique à long terme avec une politique nouvelle pour l'enseignement supérieur, l'éducation nationale, la recherche, l'énergie et les infrastructures de transport et de télécommunications. Il s'agit de maîtriser l'inflation, rééquilibrer le budget, permettre des mesures favorables à la compétitivité des entreprises, rétablir le marché de l'emploi. Le C.E.S., le Comité permanent de l'emploi et le Comité de conjoncture, participent à cette « grande coalition », y travaillent et reçoivent de nouvelles compétences de surveillance de l'emploi des jeunes, des licenciements, de l'apprentissage, et de l'équité sociale.

Le discours du Premier ministre Jean-Claude Juncker du 2 mai 2006 officialise l'existence de cette coalition entre gouvernement, partenaires sociaux et Chambre des Députés, qui, par ailleurs a réussi à s'entendre pour la réalisation du statut unique. Mais, dès la réception de cet accord, des tensions et critiques se font jour parmi les partenaires sociaux.

En effet, l'enjeu de la tripartite de 2006 est une indexation salariale jugée peu satisfaisante par les salariés, qui plus est dans un contexte de dégradation de la situation sociale. Les conférences de presse de la Chambre des employés privés sur la publication de l'indexation font alors l'objet de toutes les attentions.

Conférence de presse au sujet de la publication pour l'indexation à la Chambre des employés privés du Luxembourg en 2006 avec N. Conter, J.-C. Reding et N. Tremuth

SOUS LE HAUT PATRONAGE DE NOUS-MÊMES



La même année, l'impôt sur la fortune au Luxembourg, introduit en 1913 pour imposer le revenu en nature de personnes dotées d'un patrimoine, est supprimé pour les personnes physiques.

Voir le témoignage écrit de N. Tremuth et les témoignages vidéos de N. Conter et J.-C. Reding.



Le statut unique en contrepoids du compromis

Dès la tripartite nationale de 2004, les Chambres salariales avaient revendiqué l'introduction d'un statut unique pour tous les salariés. Le statut unique apparaît alors comme la réconciliation des deux Chambres salariales de statut de droit privé, ce qui n'avait pu être effectué au lendemain de la Première Guerre mondiale. Pourtant, rien ne présageait ce rapprochement définitif comme étant dans le sens évident de l'histoire de la Chambre de travail et de la Chambre des employés privés, en dépit des travaux, prises de position, réunions et bonnes relations communes. Dans leurs témoignages, les acteurs du statut unique s'accordent, en effet, pour relever la difficulté à réaliser la fusion des deux Chambres.

Les pourparlers s'engagent pourtant sur le sujet quand le gouvernement, le patronat et les syndicats négocient le statut unique au sens de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail et les mesures prises dans le domaine de la Sécurité sociale, en contrepartie du compromis appliqué à l'indexation des salaires.

Avec pour objectif l'application uniforme du *Code du travail* à tous les salariés du droit privé, un texte est alors arrêté, le 28 avril 2006 par le Comité de coordination tripartite :

« Le gouvernement et les partenaires sociaux sont tombés d'accord pour faire converger le statut des ouvriers et des employés privés en vue de réaliser un statut unique de tous les salariés du secteur privé. Ils s'inspireront, en aménageant cette convergence, du statut des employés privés, notamment en ce qui concerne la continuation des salaires en cas de maladie et sa durée. La réalisation du statut unique ne conduira pas à des charges financières supplémentaires pour l'économie dans son ensemble. Le gouvernement et les partenaires sociaux déclarent que les problèmes spécifiques aux secteurs doivent trouver réponse dans le cadre des négociations relatives à la réalisation du statut unique dont le terme est prévu pour la fin de l'année 2006.

Sans prendre de décisions définitives les partenaires sociaux encouragent toutes les mesures tendant à privilégier l'utile et le nécessaire afin de prévenir une situation déficitaire des caisses de maladie. »



Voir les témoignages vidéos de F. Biltgen et M. Di Bartolomeo.



En août 2007, le Ministre du Travail et de l'Emploi François Biltgen et le Ministre de la Sécurité sociale Mars Di Bartolomeo soumettent le projet de loi à la Chambre des Députés.

L'avis commun des deux Chambres salariales appuie la surveillance des heures supplémentaires, demande l'extension du congé pour mandats sociaux, la création de la CNS. Si la Chambre des fonctionnaires est globalement d'accord, les Chambres des métiers et de commerce craignent d'être dépourvues de moyens de lutte contre l'absentéisme. La Chambre de commerce souhaite également pouvoir renégocier le montant de la contribution financière de l'État pour la nouvelle Mutualité des employeurs et demande que les employeurs puissent décider de la rémunération des heures supplémentaires. Quant à l'avis du Conseil d'État du 21 décembre 2007, il insiste sur la nécessité d'un consensus entre les acteurs économiques, sociaux et politiques pour la mise en place du statut unique, recommandant même que les fonctionnaires puissent y adhérer.

Le projet de loi et la loi sur le statut unique de 2008

31.8.2007

N° 5750

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

PROJET DE LOI

portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé et modifiant:

1. le Code du travail;

2. le Code des assurances sociales;

3. la loi modifiée du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension;

4. la loi modifiée du 4 avril 1924 portant création de chambres professionnelles à base élective;

5. le chapitre VI du Titre I de la loi modifiée du 7 mars 1980 sur l'organisation judiciaire;

6. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;

7. la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat

(Dépôt: le 2.8.2007)

SOMMAIRE

page

1) Arrêt Grand-Ducal de dépôt (1.8.2007)..... 2

2) Exposé des motifs 3

3) Texte du projet de loi 15

4) Commentaire des articles 73

789

MEMORIAL

Journal Officiel

du Grand-Duché de

Luxembourg

789

789

789

789

789

789

789

789

789

789

789

789

MEMORIAL

Amtsblatt

des Großherzogtums

Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 60

15 mai 2008

Sommaire

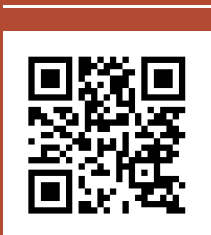
STATUT UNIQUE

Loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique page 790

SOUS LE HAUT PATRONAGE DE NOUS-MÊMES

206

Le statut unique est définitivement adopté par la Chambre des Députés deux années après le premier accord, c'est-à-dire le 13 mai 2008 et la loi entre en application le 1^{er} janvier 2009, après les élections sociales d'automne 2008.



Voir le témoignage écrit de N. Pasqualoni



Il est perçu comme une réforme sociale qui élimine inégalités et discriminations entre ouvriers et employés, y compris dans le domaine du droit de la Sécurité sociale. Les ouvriers jouissent d'une augmentation de leur revenu et du maintien de leur rémunération en cas de maladie. En conséquence, le droit du travail est modifié pour les indemnités de départ en fonction de l'ancienneté, pour le trimestre de faveur, et pour la compensation des heures supplémentaires.

Déjà en 2008, il n'existait plus aucune différence entre le régime de pension des ouvriers et celui des employés privés, mais les organismes de pensions du régime général restaient organisés en quatre instances : l'établissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité, la caisse de pension des employés, la caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels, la caisse de pension agricole. Comme déjà vu dans la mise en place de la loi du 23 mai 1984, la communauté de risque généralisée est introduite dans le financement de l'assurance pension contributive. Cette communauté de risque fonctionne par des transferts de compensation entre les caisses. L'évolution de l'harmonisation et de l'uniformisation des régimes contributifs de pension s'achève avec la loi du 27 juillet 1987, étape antérieure au statut unique.

La CSL s'attelle à la question des retraites, dans la mesure où le nouveau gouvernement de 2009 souhaitait une réforme. En effet, le contexte démographique des années 2000 est la hausse de l'espérance de vie et l'augmentation de la durée de la retraite. L'analyse de la CSL, parue dans une étude publiée le 11 février 2010, a révélé des dégradations du niveau des prestations dans un petit pays où de nombreux retraités n'ont pas travaillé toute leur carrière au Luxembourg. Elle rejette le régime de retraite par capitalisation mais accepte les retraites complémentaires au régime général. La CSL s'avère critique à l'encontre du projet de loi sur les retraites (de mars à novembre 2012) qui prévoit une diminution des prestations. Elle dénonce le manque d'adaptation de la réforme aux conditions de travail et à l'absence de recherche de nouvelles sources de financement. La CSL propose donc une augmentation des cotisations dans certains cas, de façon à maintenir le régime en équilibre. Elle suggère un déplafonnement des cotisations, une augmentation de la contribution dépendance, un doublement de l'impôt solidarité, une augmentation des recettes de la retenue à la source sur les intérêts, une augmentation de la taxe d'abonnement et l'instauration d'une retraite progressive. Les amendements au projet de loi sont critiqués aussi par la CSL qui estime, par exemple, que l'exclusion des périodes d'assurances continues et facultatives pour le calcul des majorations proportionnelles échelonnées ainsi que la non-prise en considération de l'évolution des salaires des années 2010 et 2011 dans le cadre de l'ajustement, dégradent un peu plus le régime.

La loi de statut unique modifie donc le *Code du travail*, celui des assurances sociales et toutes les lois sur les pensions, les Chambres professionnelles, l'organisation judiciaire, l'impôt sur le revenu, le régime de traitements des fonctionnaires.

Les élections sociales de 2008

Les élections de 2008 constituent un véritable enjeu, pour une visibilité accrue de la nouvelle Chambre des salariés. Il s'agit de savoir comment les votes en faveur des syndicats vont se répartir au sein de la nouvelle Chambre unique. Les interrogations sont nombreuses. Les élections sont alors organisées par scrutin postal, sur la base des listes de candidats présentées par les syndicats. Les cinq principales organisations qui se présentent sont alors l'OGBL, le LCGB, l'ALEBA, la FNCTTFEL (constituant la CGT L avec l'OGBL) et Syprolux (le syndicat chrétien des cheminots).



Voir le témoignage vidéo de N. Wennmacher.



Voir le témoignage vidéo de G. Bach.

Les programmes des syndicats abordent toutes les thématiques liées à la vie professionnelle. Un peu moins de 400 000 travailleurs et retraités sont appelés à voter pour les 60 membres de la CSL répartis en neuf groupes socioprofessionnels avec la sidérurgie (5 sièges), les autres industries (8 sièges), la construction (6 sièges), les services et intermédiation financiers (8 sièges), les autres services (14 sièges), les administrations et entreprises publiques (4 sièges), la santé et l'action sociale (6 sièges), les chemins de fer luxembourgeois (3 sièges) et les retraités nouvellement intégrés (6 sièges). Un peu plus d'un tiers des électeurs (36,07 %) ont pris part au vote, ce qui correspond, au total à presque deux millions de votes (chaque électeur dispose d'autant de suffrages qu'il y a de délégués effectifs et suppléants à élire dans son groupe). La CSL est alors divisée en 9 groupes en fonction des secteurs professionnels.



Première Constituante de la CSL en 2008 avec J.-C. Reding, N. Tremuth, R. Pizzaferrri, M. Glesener, N. Pasqualoni, M. Da Silva Bento, A. Fickinger

L'OGBL obtient 57 % des votes (36 sièges), le LCGB 31,1 % (16 sièges), le FNCTTFEL 0,6 % (2 sièges), Syprolux, 0,4 % (1 siège) et l'ALEBA (5 sièges), NGL-SNEP et FieDEL 10,9 %. Par rapport aux élections de 2003 de la Chambre de travail et de la Chambre des employés privés, l'OGBL affirme nettement sa position, au détriment des autres syndicats (ALEBA, UEP-NGL-SNEP) et FNCTTFEL et Syprolux, le LCGB ne renforçant sa position que de peu. Le poids de l'OGBL s'étant accru de façon historique, il accentue alors encore davantage le rôle social du mouvement syndical luxembourgeois. L'idée d'un syndicat unique revient en force dans le débat social.

La fusion des Chambres salariales s'accomplit alors concrètement, après les élections sociales du 12 novembre 2008. Elle peut être perçue comme une « coalition sociale » des statuts professionnels, en parallèle de la coalition politique de la tripartite avec le gouvernement et la Chambre des Députés.

L'ancien bâtiment de la Chambre de travail est devenu le bâtiment administratif de la Chambre des salariés, rappelant l'héritage social des ouvriers.



Siège administratif de la CSL
rue Auguste Lumière

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Tandis que la CSL est constituée, la crise de 2008 éclate et laisse entrevoir les défis futurs pour les travailleurs.

LE « PACTE SOCIAL » REDÉFINI AVEC LA CSL

En effet, après le déclenchement de la crise financière de 2008, la politique d'austérité de l'Europe et du gouvernement luxembourgeois impose des décisions jugées défavorables pour les salariés :

« Le carcan budgétaire et la mise en œuvre de politiques d'austérité durant la crise ont eu des effets désastreux dans la zone euro. Le chômage s'est accru durant cette période tandis que la pauvreté et les inégalités ont augmenté dans de nombreux États membres, surtout ceux qui ont été les plus durement frappés par la crise. Une reprise économique semble poindre en Europe, mais elle reste discrète. Aussi et surtout, personne ne peut garantir qu'une nouvelle crise provoquée par le système financier, de l'ampleur de celle qui a débuté en 2008, ne se répétera pas à l'avenir. En résumé, l'importance prise par la législation de l'UE, ainsi que ses impacts sur les politiques nationales, et finalement sur les travailleurs européens, obligent la CSL à scruter et surveiller de près les actions et décisions prises à l'échelle de l'Union. C'est pourquoi, [la Chambre des salariés] a publié de nombreux avis, notes et prises de position sur les textes européens ayant des répercussions majeures sur les salariés, les demandeurs d'emploi et les retraités ».

La CSL s'est donc battue pour le maintien des droits des salariés, dans un contexte de négociation étatique changeant et peu favorable.

Entre 1977 et 1985, le pacte social avait été instauré entre le gouvernement, les partenaires sociaux syndicaux et patronaux et la Chambre des Députés : les Chambres salariales avaient alors été caractérisées comme accompagnatrices des syndicats. Entre 1986 et 2008, la conjoncture étant favorable, les négociations entre gouvernement, partenaires sociaux syndicaux et patronaux perdurent et on assiste au retour des Chambres salariales dans certains de leurs domaines de prédilection (budget, formation en autres), en particulier la Chambre des employés privés dont le nombre de ressortissants augmente fortement. Enfin, en 2008, les syndicats et Chambres salariales obtiennent le statut unique au tout début du ralentissement économique qui a précédé l'éclatement de la crise mondiale. Les négociations telles qu'elles avaient été pensées en 1977 sont réinstaurées après 2008 entre le gouvernement, les partenaires sociaux et la Chambre des Députés. En effet, dans les années fin 2000 et début 2010, une liste de mesures politiques jugées par les syndicalistes peu favorables au modèle social luxembourgeois a entraîné le blocage de la tripartite qui n'a pas abouti à un accord. Une fois la nouvelle coalition formée en 2013 et le paquet de mesures défavorables socialement rediscuté, les réunions tripartites ne sont pas convoquées et sont remplacées par des accords bilatéraux entre syndicats des salariés et gouvernement et entre patronat et gouvernement. De nouvelles réunions tripartites ont alors repris à partir de 2020. Mais depuis la tripartite de la fin des années 2000, la CEPL et AK avaient développé leurs études économiques pour appuyer les positions des syndicats lors des négociations. Dans la continuité de ce contexte, la CSL pèse d'un poids plus lourd dans l'expertise et dans la contre-expertise touchant aux questions politiques et, sans participer directement aux négociations, tout au plus en qualité d'observatrice, elle prépare, à la demande des syndicats de la Chambre salariale, les discussions et débats.

Dans un contexte de mondialisation des marchés et devant l'impuissance progressive des États face aux grandes firmes transnationales, les syndicats et les Chambres salariales désormais unifiées, constituent l'un des derniers bastions de lutte pour les droits sociaux. Par ailleurs, les transferts de compétences des États membres désormais dévolues aux institutions communautaires, invitent la Chambre des salariés, en plus du C.E.S., à être très informée de la législation européenne et à se faire l'un des relais de l'Union Européenne au Luxembourg dans de nombreux domaines. En effet, les compétences de la CSL, en plus des compétences législatives, nécessitent un travail de suivi et d'expertise, notamment au niveau des directives européennes et autres documents émanant de l'Union Européenne. L'eupéanisation du dialogue social amène la CSL à prendre position en fonction des caractéristiques de l'État social luxembourgeois face à une standardisation sociale européenne.

La gouvernance économique prônée par l'Europe vise l'équilibre budgétaire, c'est-à-dire la réduction du déficit public et de la dette du secteur public. L'Europe met aussi en compétition les coûts, donc les salaires, quitte à dégrader la cohésion sociale. Néanmoins, l'eupéanisation des lois nationales a plutôt touché les services financiers et l'environnement et reste plus réduite dans l'éducation, la protection sociale ou le logement. La CSL n'exclut cependant pas de porter un regard critique sur certaines propositions européennes, comme ce fut le cas en septembre 2010 au sujet du livre vert européen sur les systèmes de retraite. Selon la CSL, la proposition de la Commission européenne se résume à deux solutions : la longévité professionnelle et la levée des obstacles à la mobilité, ce qui ne répond pas, d'après la CSL, aux problématiques sociales posées par la question du financement des retraites. Les retraités doivent être pris en compte comme producteurs de richesses, y compris dans leurs contributions non monétaires et non marchandes, quand on mesure le bien-être des populations européennes. D'ailleurs, dans ses analyses d'expertise économique qui paraissent dans « Econews », la CSL démonte le mythe de la dette cachée des dépenses publiques liées au vieillissement.

De même, en 2016, la CSL met en cause, toujours au sujet des retraites, l'argument de la Commission européenne pour un allongement de la vie active des salariés correspondant à l'augmentation de l'espérance de vie. En effet, l'espérance de vie n'est pas la même en fonction des catégories de salariés, ce qui engendre des inégalités, singulièrement pour les salariés aux conditions pénibles de travail. La CSL préconise alors une retraite progressive sous forme de cumul d'un travail à temps partiel et d'une pension partielle, et ce dès 57 ans.

En 2018, la CSL s'inquiète de l'émergence et de la promotion de produits d'épargne-retraite privés proposées par la Commission européenne :

« En effet, notre Chambre juge que seul un système public et juste de Sécurité sociale peut, à la fois, garantir à tous le versement de pensions décentes, mettre en œuvre la solidarité intergénérationnelle et, ce faisant, renforcer la cohésion sociale. Il est donc fondamental pour la CSL que le régime de retraite par répartition reste le système privilégié et principal de financement des pensions. Il vaudrait mieux, dès lors, préserver, protéger et renforcer les systèmes publics de retraites dans les différents États membres plutôt que mettre en place des produits d'épargne-retraite soumis à la météo capricieuse des marchés ».

Ensuite, la CSL s'oppose aux recommandations faites au Luxembourg dans le cadre du semestre européen qui consiste à surveiller les politiques économiques, budgétaires et structurelles des États membres durant les six premiers mois de l'année. Elle surveille également la directive européenne de 1996, de 2014 et de 2017 sur le détachement des travailleurs pour éviter tout risque de « dumping social ». L'accord économique et commercial (CETA) entre l'Union européenne et le Canada est négocié à partir de 2009 et inquiète les syndicats ainsi que la CSL sur les risques environnementaux et sociaux européens, tandis que le Parlement européen a déclaré y être favorable en 2017. La CSL y voit la porte ouverte à la libéralisation des services publics et une atteinte potentielle à la protection sociale, d'autant que le Ministère des Affaires étrangères et européennes lui a répondu et lui a confirmé l'aspect irréversible des dispositions de l'accord une fois signé.

Par conséquent, la CSL souhaite peser pour favoriser l'émergence d'une Europe sociale et propose la relance des investissements, notamment dans les infrastructures utiles à la population. La CSL propose que les pouvoirs publics fassent office de régulateur de la conjoncture économique européenne. Elle réclame une politique salariale avec la mise en place, au niveau européen, de structures de négociations collectives, du salaire minimal dans toute l'Europe (avec une proposition des deux tiers du salaire médian). Elle veut l'ancrage de normes sociales contraignantes sur la protection et l'amélioration des droits des salariés, des emplois au salaire décent, un modèle social européen, des critères de convergence sociale et une justice économique et sociale. En effet, elle regrette que le socle européen des droits sociaux, proclamé le 17 novembre 2017 à Göteborg en Suède et censé encadrer les politiques sociales et d'emploi au niveau national et européen, n'ait pas été transformé en socle juridiquement contraignant. Il demeure juste une promesse politique des États membres et des institutions de l'UE. Le socle européen des droits sociaux, concernant pourtant les pays membres de la zone euro, promeut vingt principes autour de l'égalité des chances et de l'accès au marché du travail, des conditions de travail équitables, de la protection et de l'inclusion sociales. La CSL réfute que la politique européenne soit exclusivement basée sur l'équilibre budgétaire, sur la compétitivité des coûts ayant pour conséquence la baisse des salaires, tandis que les politiques de relance économique et sociale dans le cadre du développement durable et de la cohésion sociale sont laissées pour compte. Les combats de la CSL sont résumés dans la lutte contre les inégalités, la promotion des emplois (durables et de qualité) aux conditions de rémunérations correctes, la formation, le renforcement du dialogue social, la lutte contre le « dumping social », les investissements sociaux, la protection contre les nouveaux risques (au sujet de la santé et de la sécurité des salariés face à la numérisation), la mise en place effective d'un socle européen des droits sociaux incluant le droit au travail, le droit à la dignité au travail, le droit à un temps de travail désiré et compatible avec les besoins personnels (congé parental et autres), le droit à la liberté d'expression sur le lieu de travail, le droit à une protection spécifique pour les personnes vulnérables, handicapées, jeunes, le droit à ne pas subir de régression en matière sociale, le droit à des mesures plus favorables que le minimum prévu par le socle européen qui doit être étendu à tous les pays membres de la zone euro. Le tableau de bord social participe de ces mêmes principes et se concentre sur les thématiques plus globales des aspects sociaux en omettant, néanmoins, les conditions de travail. Les outils de mesure ne sont pas oubliés. Des indicateurs ont été créés pour la mise en œuvre du socle en matière sociale et de l'emploi.

Favoriser l'emploi, l'éducation, la recherche, l'innovation, la lutte contre la pauvreté et la préservation de l'environnement devraient, selon la CSL, devenir les moteurs de l'Europe.

(RE)FONDER UNE CHAMBRE SALARIALE UNIQUE

Le LCGB dans l'opposition à la CSL ?

Le 5 janvier 2009, la réunion de l'assemblée constituante de la nouvelle Chambre des salariés, présidée par le Ministre du Travail et de l'emploi, François Biltgen, élit comme président de la Chambre le président de l'OGBL, Jean-Claude Reding, ainsi que quatre vice-présidents, un trésorier, un président de la commission des finances, un président du comité à l'égalité et un comité composé de 11 assesseurs à bulletin secret selon un scrutin à majorité relative. Des accords sont ensuite engagés entre l'OGBL, l'ALEBA et la FNCTTFEL, ce qui provoque le refus du LCGB de signer un accord avec l'OGBL. Par mimétisme de la démocratie politique avec ses jeux d'alliance et de coalition, la Chambre des salariés se met à fonctionner de la même façon.

Transformée en scène politique syndicale, la Chambre des salariés dispose d'une majorité détenue par l'OGBL et d'une opposition incarnée alors par le LCGB. Son président, Robert Weber prévient adopter un positionnement critique au sein de la Chambre des salariés.

Peut-être faut-il y voir la bonne pratique de la démocratie économique, même si le « front commun syndical » en pâtit.

Les élections au sein des entreprises, qui ont lieu en parallèle des élections sociales, aboutissent à des résultats électoraux similaires avec l'OGBL frôlant les 30 % et le LCGB à un peu plus de 15 %.

À l'inverse, les élections législatives de 2004 à 2009 ont abouti à des résultats opposés, au niveau des mouvances politiques, avec le CSV renforcé en tête et le POSL en recul. La différence de base électorale et les enjeux différents entre des élections sociales où tout travailleur ou ancien travailleur du Luxembourg, indépendamment de sa nationalité et de son lieu de résidence, peut voter, et les élections législatives où seuls les citoyens de nationalité luxembourgeoise le doivent, expliquent certainement les résultats divergents. Les liens entre démocratie économique et démocratie politique mettent en avant une proximité entre le CSV et le LCGB, rapprochement qui ne se retrouve peut-être pas totalement dans la relation entre le POSL et l'OGBL.

Signature en 2007 de la Convention entre la Chambre des employés privés du Luxembourg et Paris II-Panthéon-Assas avec J.-C. Reding, N. Tremuth, C. Frising, R. Melmer pour la CEPL et P.-L. Dubois, S. Vendemini pour l'université.



SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

De nouvelles formations, dans un nouveau bâtiment

La politique de formation a alors gagné en visibilité et en offre. Il s'agit de participer à la mise à disposition d'une formation continue pour pallier les inégalités d'accès à la spécialisation ou au diplôme ; le droit à la formation étant érigé en principe de base pour tous les salariés induit à la fois un congé de formation plus long et la simplification du dispositif de la validation des acquis de l'expérience.

Le statut unique permet de repenser les différentes formations. La formation professionnelle initiale est désormais sous la responsabilité d'une seule Chambre salariale avec les Chambres professionnelles patronales et le Ministère de l'Éducation nationale, de l'enfance et de la jeunesse. Les Chambres de travail et des employés privés fusionnées, la CSL doit désormais défendre les intérêts des apprentis du commerce, des services et de la santé, de l'artisanat, de l'industrie, de la gastronomie, et de l'agriculture. Elle est coresponsable d'environ 4 000 contrats d'apprentissage. La CSL a harmonisé, en collaboration avec les autres Chambres professionnelles patronales, les démarches de résiliation des contrats, l'orientation, l'offre de formation et son évaluation et la validation des acquis d'expérience.

Après la naissance des cours du soir en 1971 et le lancement des formations universitaires en 1996, les années 2000 sont l'occasion de développer de nouveaux domaines de formation continue, comme le développement personnel, la sécurité, le bien-être au travail, en plus des sujets habituels comme la finance, la bureautique, le droit, l'audit, la communication, les ressources humaines. En 2001, des séminaires sont proposés en journée. Les certifications internationales apparaissent en 2002 et le LLLC est créé en 2003.

De nouvelles formations sont développées par l'intermédiaire de ces Chambres salariales, en particulier la Chambre des employés privés. Les conférences en relation avec l'OGBL traitent de la sophrologie, des discriminations en 2004, par exemple. Des conventions sont signées avec l'université de Luxembourg en 2004, avec l'université de Metz en 2006, et avec Paris II-Assas en 2007. Les remises de diplômes témoignent également de l'implication des Chambres salariales en matière de formation.

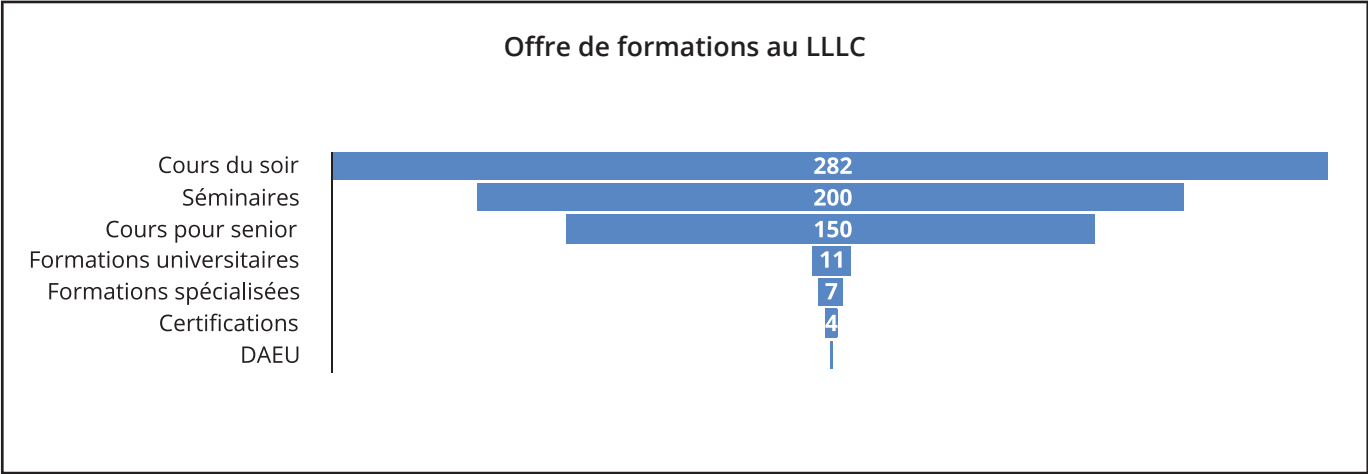
En 2007, la loi sur le congé individuel de formation permet aux ressortissants de s'investir dans une nouvelle formation. Le nouveau CEFOS est également inauguré. En 2010 et 2011, les formations bien-être et santé et le DAEU pour entrer à l'université complète une nouvelle offre. En 2013, une formation universitaire en langue anglaise est proposée.

Un partenariat avec l'ADEM (Agence pour le Développement de l'Emploi) est lancé en 2015 et un accord de collaboration est signé avec l'Université du Luxembourg en 2015.



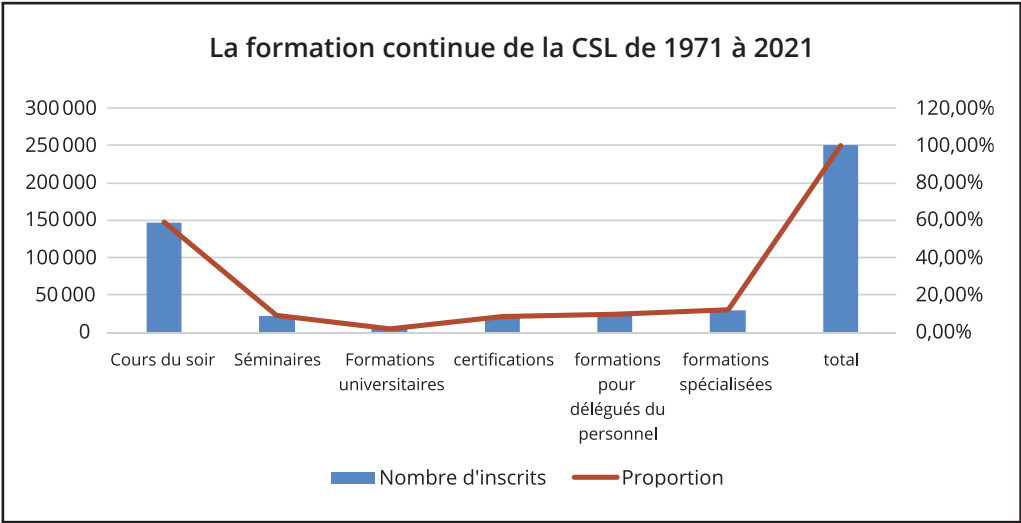
Nouveau bâtiment de la CSL
et logo du LLLC en 2019

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES



En outre, le grand projet de construction d'un nouveau siège à la gare, le LLLC, a été élaboré juste avant les élections sociales de 2019.

En 2021, la CSL dénombre 282 cours du soir, 200 séminaires, un DAEU-A option littéraire, et des formations universitaires diverses comme un « bachelor » en « Applied Information Technology », des licences « Métiers de la Gestion et Comptabilité », de gestion et 8 Masters en Management, Marketing, contrôle de gestion, analyse financière, gestion des ressources humaines, management des organisations du secteur sanitaire et social, technopreneurship, ainsi que 7 formations spécialisées (sophrologie, yoga, gestion du patrimoine, « risk management », contrôle interne, CICS, commerce électronique, cours de langue luxembourgeoise), 150 cours proposés aux personnes âgées, et des certifications. L'orientation de ces formations est économique et axée sur les besoins du marché luxembourgeois.



Pour résumer, la formation continue a comptabilisé plus de 250 000 inscriptions en 50 ans dont plus de la moitié pour les cours du soir. Néanmoins, une étude plus fine pourrait analyser l'évolution du choix des thématiques traitées durant ces cours et modules : relayer des thématiques pionnières sous-entend l'abandon de certains domaines traités en amont et relayés par des associations selon des stratégies de communication qui peuvent interrompre certains programmes (par exemple sur les abus sexuels concernant les femmes). Une analyse des formations annulées où le niveau de fréquentation n'a pas répondu aux attentes serait également intéressante à mener.

La formation professionnelle initiale fait également l'objet d'une attention toute particulière de la part de la CSL, insistant sur l'orientation, une meilleure préparation des jeunes à l'apprentissage en demandant l'allongement du cycle inférieur jusqu'en classe de dixième comprise, une diversification des formations pour les apprentis, une amélioration des indemnités des stages.

Concernant la formation professionnelle continue, le LLLC allie formations diplômantes, certifiantes avec experts de terrain et universités.

Développant les formations professionnalisantes, la CSL a acquis, à ce niveau, une bien meilleure visibilité du fait également de l'envoi de sa brochure papier chez tous les résidents luxembourgeois.

Une nouvelle communication

La communication dite politique des Chambres salariales était l'unique sujet de médiatisation accepté jusqu'aux lendemains de la Seconde Guerre mondiale. Ces Chambres salariales sont, à partir des années 1970, symbolisées par les logos qui évoluent dans le temps. Par exemple, pour la Chambre des employés privés, le nouveau logo CEPL apparaît en en-tête des rapports d'activité de 1994.

La presse luxembourgeoise, notamment les quotidiens nationaux, formait des journalistes spécialisés dans les questions économiques et sociales. Ils retranscrivaient depuis les années 20, encore dans les années 70, les travaux des Chambres salariales ainsi que leurs avis. Les Chambres salariales disposaient d'un droit de regard sur les articles et choisissaient leur compte rendu d'assemblée plénière à insérer dans les quotidiens et dans la presse syndicale.



Néanmoins, cela n'empêchait pas les débats et critiques. Par exemple, dans les années 1970, une polémique éclate au sujet d'un article rédigé par un acteur de la Chambre des employés privés qui paraît officieusement avant la date de publication officielle dans *l'Escher Tageblatt*. L'intérêt de la presse nationale pour les analyses des Chambres salariales est donc ancien et constant : les avis ainsi que le budget des Chambres sont scrutés par les journaux. De même, la presse régionale française comme le *Républicain lorrain*, dans son édition pour le Luxembourg, relaie les activités des Chambres, notamment un avis provisoire, ce qui déstabilise le travail interne, non public, des acteurs des Chambres. Autre cas de mécontentement, le même journal diffuse en 1980 la liste des 22 candidats de la Chambre des employés privés. De même, il surveille le train de vie des Chambres, surtout quand la cotisation doit augmenter. En réponse, les Chambres affichent leurs décisions et publient de façon régulière et transparente leurs prises de position. Une polémique éclate également en 1982 sur la communication établie entre le journal et la direction de la Chambre des employés privés qui refuse de confirmer des nominations de directeur et directeur adjoint à l'organe de presse. Les relations peuvent être également cordiales, la presse servant à relater les activités et nominations au sein des Chambres salariales. Les autres médias comme la radio sont aussi prisés. En 1988, par exemple, le directeur de la Chambre des employés privés est sollicité par RTL pour participer à des émissions avec le « Saarländischer Rundfunk ». De même, il est sollicité par le *Lëtzeburger Journal* pour présenter ses réflexions sur le grand Marché Intérieur prévu en 1992. En revanche, les Chambres salariales choisissaient de ne pas trop s'exposer dans les médias pendant les élections sociales. Communiqués et conférences de presse deviennent les modes d'expression et de communication les plus emblématiques, à partir des années 1990. Les communiqués de presse sont présentés au comité et se rapportent aux points forts des réunions plénières, comme la formation continue ou les avis en cours. Cette communication politique ou « relations publiques » ne s'intéressait alors qu'aux avis des Chambres.

En 1988, un nouveau bulletin d'information est diffusé par la Chambre des employés privés.

Début années 2000, la presse syndicale des Chambres allemandes, de la Chambre de travail et la presse de la Chambre des employés privés puis de la Chambre des salariés avec le magazine *Dialogue*, relaient les informations et avantages des mesures prises en accord avec les Chambres salariales.

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES



Une première rupture dans le domaine de la communication semble apparaître en 1995, en particulier au sein de la Chambre des employés privés, afin de mieux présenter les avis de la Chambre et d'être plus visible vis-à-vis des ressortissants. Les relations avec la presse sont davantage institutionnalisées : la Chambre transmet des communiqués de presse aux organes de presse écrite, aux stations de radio et de télévision. Les principales initiatives de la Chambre des employés privés font l'objet de conférences de presse.

La Chambre des employés privés multiplie alors les supports imprimés pour une meilleure offre de documentation à la fin des années 1990. Le premier numéro de *Dialogue* paraît en juillet 1996. La série « information » reproduit des exposés, des extraits d'écrits officiels et des contributions de diverses institutions et organisations se rapportant aux sujets d'intérêt de la Chambre des employés privés et de ses ressortissants. La série « législation » publie des textes législatifs et des modèles de contrats de travail, lettres et autres en droit du travail, utiles pour les salariés et les militants syndicaux. La série « à propos... » sert à documenter les salariés en droit du travail, Sécurité sociale, etc... et permet l'analyse des lois applicables aux employés privés. La Chambre de travail développe aussi une presse syndicale en langue allemande, sur le modèle des autres Chambres allemandes.

La deuxième rupture, en matière de communication, est celle du numérique qui correspond, à dix ans près, à celle de la création de la CSL. En effet, la communication sur internet se développe pour la Chambre des employés privés à partir de 1997. Activités luxembourgeoises, européennes, publications, documentation et informations touchant aux formations sont publiées sur les premiers sites des Chambres. Le site de la CSL est à nouveau amélioré en 2010.

Ensuite, les moyens de communication continuent de progresser et permettent de pousser encore plus loin cette révolution numérique. Les plaquettes ont relayé les informations des Chambres salariales avant de laisser place au site internet, tout comme la revue est remplacée par la « newsletter », avec le passage au numérique. Seule la brochure des formations du LLLC demeure en format papier et est distribuée dans les boîtes aux lettres pour toucher tous les publics.

La communication événementielle s'est développée dans les années 80, mais surtout durant les années 2000, avec la création de la Chambre des salariés. Des conférences, colloques, cours de formation et ateliers se multiplient. Des publications périodiques « EcoNews », « Infojuridiques », « SocioNews », « GoFormation », « BetterWork »... permettent une analyse des dernières données ou statistiques par les économistes et juristes de la CSL.

De plus, les consultations personnalisées dans les locaux ou par correspondance permettent de renseigner et de guider les ressortissants qui, en cas de désaccord avec leurs employeurs, contactent les Chambres au sujet de leurs contrats de travail et les orientent vers les syndicats.

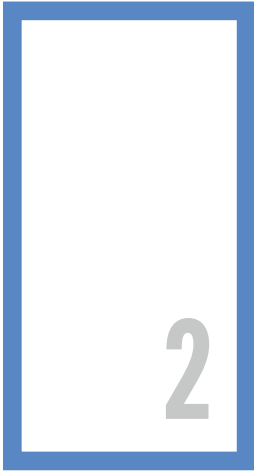
La communication liée à la vulgarisation et à la diffusion des débats, des questions traitées et avis, sur les réseaux sociaux, ou sur la chaîne « Youtube », ainsi que sur une plateforme « Improof » récemment créée, est beaucoup plus récente et a été particulièrement développée après la pandémie de 2021.

Cette institution est donc soumise aux contraintes et exigences de la communication contemporaine et renouvelle une image qui reflétait un monde avec ses combats passés, alors que la mondialisation replace les conquêtes sociales au cœur d'une résistance sociale et environnementale.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

Logo de la CSL



INFLUENCER MALGRÉ LA CRISE DE LA REPRÉSENTATION

LES CONSÉQUENCES DU STATUT UNIQUE

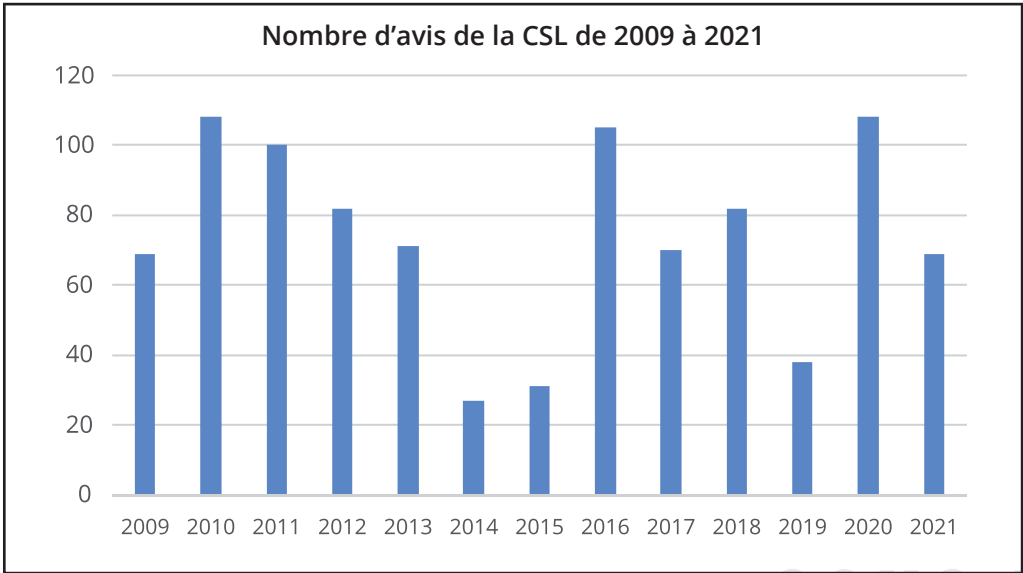
Des ressources accrues face à des ressortissants plus nombreux

L'intégration des retraités au sein de la CSL a pour conséquence directe l'augmentation du nombre de ressortissants et des cotisations, donc des moyens financiers alloués au fonctionnement de la Chambre.

Les cotisations des retraités permettent donc à la CSL de s'engager dans une course aux moyens, aux structures, à la communication face aux autres Chambres professionnelles, et de disposer de plus de ressources pour répondre à ses ambitions sociales.

Néanmoins, ses moyens sont moindres que ceux d'autres Chambres professionnelles, telles que la Chambre de commerce, que ce soit en personnel, en experts et en budget. De même, à l'échelle européenne, certaines Chambres salariales, par exemple celle de Vienne, disposent de plus de moyens.

Les nombres d'avis produits par la CSL depuis 2009 oscillent entre une trentaine et 108 par an, avec une moyenne de 74 avis chaque année. 2014 et 2015 étant des années basses, tandis que 2010, en plein retour de la crise de 2008, 2016 et 2020, année Covid, sont des années d'inflation en matière de production de lois et d'avis.



La CSL ne produit pas plus d'avis que d'autres Chambres, plutôt moins même, du fait d'une sélection en amont des projets de loi en fonction de la présence ou non de dispositions sur les salariés et de ses compétences. La Chambre des métiers en élabore 97 en moyenne par an de 2015 à 2021. Des variations de production d'avis se retrouvent en fonction du calendrier des élections sociales où les avis semblent en suspens pendant leur déroulement et sont effectivement émis en plus grand nombre après les constituantes de 2009, 2014 et 2019.

Depuis 2008, la CSL intègre les retraités, en plus des apprentis, et des salariés. Depuis 2023, les demandeurs d'emploi y sont aussi représentés. Des implications et ressources supplémentaires en découlent.

LE HAUT
NÂGE
DE NOUS-MÊMES

La Chambre de commerce, avec un budget et des ressources supérieures à celles de la CSL, élabore des avis de plus en plus nombreux : ils oscillent, au début des années 2000, à une moyenne de 77 par an, puis, entre 2008 et 2019 à une moyenne de 160, pour terminer, à partir de 2020, entre 200 et plus de 300 avis par an.

En revanche, les prises de positions, notes, études et les propositions de loi que la CSL constitue sont nombreuses, fréquentes et étayées.

La notion de « lobby » (groupes de pression ou d'influence) au nom des salariés, peut être envisagée pour désigner les activités de la CSL. Ces actions circulent au sein du monde associatif et des institutions européennes, au sujet de la grande question de l'harmonisation des législations nationales des pays européens et voisins.

L'organisation des élections sociales dans les entreprises

L'autre volet des élections sociales concerne directement les entreprises. Toutes les entreprises de plus de 15 personnes doivent créer une délégation du personnel. Le scrutin était, dans ce cas, organisé directement sur les lieux de travail, sous la surveillance de l'ITM. Lors des élections sociales de 2013, la possibilité est donnée de voter par procuration, par l'intermédiaire de mandataires désignés au sein des entreprises. Les entreprises plus importantes ont obtenu ce droit plus tôt.

Les délégués non affiliés à un syndicat ont obtenu la moitié des mandats de délégué de personnel.

Une nouvelle légitimité

L'institution, implantée depuis longtemps, désigne les représentants dans les instances de la Sécurité sociale. Désormais, les désignations de ces représentants s'effectuent en fonction des résultats des élections de la Chambre des salariés.

Le statut unique permet également des allègements au niveau de la composition des juridictions de la Sécurité sociale comme des juridictions de travail, ainsi que la fusion des caisses de maladie et de pensions du secteur privé.

Plus précisément, la CSL propose les représentants des salariés appelés à siéger en tant qu'assesseurs devant les trois juridictions du travail du pays siégeant à Luxembourg ville, Esch-sur-Alzette et Diekirch. Elle est également présente dans diverses commissions consultatives nationales pour y défendre les intérêts des salariés, comme la Commission de grâce, le Conseil supérieur de la statistique, le Comité consultatif à la formation professionnelle tripartite, le Conseil supérieur de l'aménagement du territoire.

Dans l'héritage des anciennes Chambres salariales, la Chambre des salariés se voit aussi conférer le droit de désigner les représentants des salariés auprès des organismes de Sécurité sociale et des assesseurs auprès des juridictions de Sécurité sociale. Elle constitue donc l'acteur central de la représentation des salariés dans les instances de Sécurité sociale. Elle désigne les six délégués représentant ses ressortissants au sein de la CNS qui a remplacé l'Union des caisses de maladie et les caisses de maladie des ouvriers, des employés privés, des agriculteurs et des indépendants. La CNS prend les décisions sur le versement des cotisations sociales des salariés ainsi que sur le niveau des prestations accordées à ces derniers. Elle désigne les huit délégués des salariés siégeant au comité directeur de la Caisse nationale de l'assurance pension (CNAP) ainsi que les assesseurs représentant les assurés auprès du Conseil arbitral des assurances sociales et du Conseil supérieur des assurances sociales. Ces deux conseils statuent sur les litiges concernant l'affiliation, les cotisations, les amendes et les prestations sociales en matière de Sécurité sociale. La création de la Mutuelle des employeurs, subventionnée par le budget de l'État et se basant sur la solidarité entre les entreprises permet le vote du projet de loi, le 29 avril 2008.

La Chambre désigne ainsi certaines personnes de l'État-providence et participe aux instances qui font fonctionner la protection sociale et, en règle générale, la défense des droits sociaux.

Un organe social et central de consultation

La CSL, bien ancrée dans le paysage institutionnel luxembourgeois, participe à l'organisation du fonctionnement même de l'État, de la cogestion, et de la tripartite, pas nécessairement de manière très visible, mais au niveau des travaux préparatoires pour les négociations sociales nationales.

Son intervention à un niveau « meso » mais préparant les décisions macroéconomiques, lui confère un positionnement national.

Jean-Claude Reding précisait en 2018 :

« La consultation, par les pouvoirs législatif et exécutif, des représentants élus de la CSL, issus des différents groupes socio-professionnels, constitue une forme essentielle de la démocratie économique et sociale au Grand-Duché ».

Ainsi, ramenée au monde du travail et à sa représentativité dans la démocratie politique, la CSL permet de prendre le pouls des salariés d'un petit pays carrefour qui veille à garder sa main-d'œuvre plurielle et en grande partie étrangère, donc potentiellement volatile particulièrement en cas de retournement de conjoncture.

La légitimité de la représentation démocratique

Dans la lignée des anciennes Chambres salariales, la CSL regroupe donc tous les actifs et non actifs du Luxembourg, ainsi que les apprentis, sauf les fonctionnaires, face aux ressortissants des Chambres des fonctionnaires, de l'agriculture, de commerce et des métiers. Sa légitimité démocratique s'en trouve renforcée.

La répartition des sièges à la CSL s'effectue à la proportionnelle, comme pour les élections législatives. En 2008, pour les deux principaux syndicats à représentativité nationale, l'OGBL rafle 60 % des sièges (36) et le LCGB 26,7 % avec 16 sièges.

Des négociations et relations plus tendues

Depuis 2008, des négociations plus tendues sont menées par la CSL contre les effets de la mondialisation. La distanciation des syndicats avec les partis politiques revêt, dans cette période de crise mondiale, une nouvelle dimension : l'OGBL affirme se distinguer du POSL si ce dernier ne défend pas l'État social. De même, les syndicalistes refusent le cumul d'un mandat de député avec celui d'un syndicat et celui de la CSL.

Le 16 mai 2009, plusieurs organisations syndicales manifestent pour le maintien des conquêtes sociales en période de crise, à l'initiative de l'OGBL à laquelle se rallie la majorité des autres syndicats. Cette manifestation est perçue comme le symbole d'un malaise social.

Dans le sillage des syndicats, les Chambres salariales, puis la CSL, promeuvent un droit du travail protecteur par rapport au « dumping social ». En effet, le « dumping social » conduit à susciter une concurrence déloyale entre travailleurs, entre ceux qui bénéficient d'une législation protectrice leur assurant, entre autres, un revenu décent, et ceux dont les revenus sont extrêmement faibles et dont les États où ils travaillent ne leur garantissent aucun droit.

Les Chambres salariales ont toujours défendu l'augmentation des salaires, ce qui les incite à concevoir la protection des travailleurs bénéficiant de revenus élevés face aux autres. Les distinctions entre Europe de l'Est – la jeune Europe – et Europe de l'Ouest avec les États fondateurs, mais encore entre travailleurs des pays du Nord et travailleurs des pays du Sud, invitent à préserver les conquêtes sociales et à réfléchir sur les nombreuses inégalités, à toutes les échelles.

Une influence multiple et parfois subtile

Cette influence est multiple, s’opérant au début du processus législatif comme au niveau de la prochaine loi. L’influence de la CSL est complexe à mesurer car elle se porte, certes, sur la rédaction et modifications des projets de loi, mais se manifeste aussi, en amont, dans les débats politiques, dans la presse, à la Chambre des Députés, dans les syndicats, dans les relations avec le patronat et le gouvernement, et surtout dans la formation et dans l’expertise, ayant développé un pouvoir ou « capital » culturel.

Concrètement, syndicalistes et politiques ont à leur disposition la documentation provenant de la CSL, ce qui leur permet d’obtenir une synthèse générale de la vie économique luxembourgeoise à un moment donné. Cela influence leurs discours, leurs prises de position, leurs engagements par rapport à certaines thématiques, même si cette influence est techniquement difficile à mesurer. La dernière enquête menée par le LISER révèle que « pour le monde politique, les avis émis par la CSL dans le cadre de la procédure législative arrivent, de loin, en tête des éléments les plus consultés, parmi l’ensemble des productions de la CSL. Ils sont même considérés comme une source d’inspiration et de documentation pour les discours politiques et les interventions à la Chambre des Députés. Les aspects techniques sont particulièrement appréciés dans les avis qui sont considérés encore comme des sources d’argumentation, même s’ils ne changent pas fondamentalement les points de vue de celles et de ceux qui les utilisent ».

La CSL apporte ainsi une vue d’ensemble sur le monde du travail fondée sur une expertise et est reconnue pour la qualité de ses analyses tant par le monde politique que par le monde syndical, au point que certains acteurs politiques ont émis l’idée de l’approfondissement nécessaire des auditions des Chambres professionnelles avec la Chambre des Députés.

L’incidence de ces analyses et avis sur les décisions réelles est, quant à elle, forcément plus modeste, le gouvernement gardant tout son pouvoir de choix final. Les avis de la CSL permettent de tâter le pouls du monde du travail et l’enquête LISER évoque une non-hiérarchisation des avis issus de toutes les institutions du pays, ce qui ne semble pas avoir été le cas jusque dans les années 1980. En effet, les archives ont permis de percevoir une prise en compte accrue des avis du Conseil d’État et, à sa création, du C.E.S., avant que les Chambres salariales ne reconquissent leur égalité de traitement des avis.

Il est intéressant de constater que, sur la place financière, les avocats d’affaires ont, quant à eux, une lecture stricte de l’avis de la Chambre de commerce : il convient de ne pas aller dans le sens opposé de ce dernier. À l’inverse, l’influence économique et sociale que peut exercer la CSL est plus diffuse, suggérant plus une orientation ou une solution concrète à un problème donné qu’un avis impératif.

Instaurer et alimenter le débat politique

L’étude du LISER consacrée à la CSL évoque l’implication trop tardive de cette dernière dans le processus législatif, y compris au niveau de la formulation de l’avis. L’histoire de la CSL a d’ailleurs permis de mettre en évidence le combat engagé par les Chambres salariales antérieures pour s’imposer dans un temps législatif parfois tronqué à leur égard.

Les campagnes pour les élections sociales, menées par les syndicats tels l’OGBL sont de plus en plus subtiles et aidées par les nouveaux moyens de communication. Les avis juridiques et économiques de la CSL sont amenés à constituer une documentation technique et à caractère parlementaire qui alimente le débat politique.

Parfois repris dans la presse, ou par un député ou un syndicaliste, ces arguments contribuent, quand ils sont retenus, à servir les campagnes politiques ou sociales.

Coordonner les syndicats

L’influence des syndicats sur la CSL et, à l’inverse, celle de la CSL sur les syndicats est donc faite de réciprocité. En effet, la CSL, telle une administration, sert tous les syndicats représentés au sein de la Chambre et prend en compte leurs différentes prises de position.

Elle contribue à une conception unitaire du travail syndical. Les représentants de ces différents syndicats, dans les divers secteurs professionnels, se retrouvent au sein des séances plénières pour assister à la validation des avis qui y sont présentés.

Pourtant, depuis 2008, les élections sociales marquent des différences significatives et accrues entre les syndicats qui peuvent se positionner différemment et ne pas suivre les prises de position du syndicat majoritaire, dans un contexte de mutation du poids de leur représentativité.

En effet, les syndicats luxembourgeois continuaient d'avoir, en 2011, des taux de syndicalisation qui se situaient encore parmi les plus élevés d'Europe, avec même, à l'époque, une tendance à la hausse. Leur taux d'implantation étaient alors compris entre 30 à 40 %. Mais l'étude des derniers chiffres, entre 2010 et 2017, laisse percevoir une baisse des taux de syndicalisation, y compris au Luxembourg, notamment parmi des femmes, dans un contexte européen de désyndicalisation. Malgré cela, le Luxembourg a réussi, mieux qu'ailleurs, à endiguer pour une bonne part ce phénomène général de désyndicalisation en réaugmentant les effectifs. Ainsi, le Luxembourg a limité l'écart entre le taux de syndicalisation et la couverture de la négociation, ce qui est une exception européenne : beaucoup d'autres pays d'Europe centrale négocient avec un plus faible taux de syndicalisation.

La CSL soutient toujours les formations qui existent au sein des différents syndicats et offre, au LLLC, divers modules à tarif privilégié sur le droit du travail, les langues, l'économie et la gestion et autres destinés aux représentants syndicaux, et qui plus est, aux membres de la Chambre. Les formations syndicales sont relancées en 2011, à la demande du président de la CSL de l'époque.

Influence et rayonnement auprès de la société civile

Une partie de la société civile est très liée aux Chambres salariales, puis à la CSL, parfois par l'intermédiaire des syndicats : Caritas, Asti, les associations pour l'environnement, les mouvements étudiants, mais aussi « ProActif asbl » et le « Forum pour l'emploi » pour le LCGB ou l'« Objectif plein emploi » pour l'OGBL, peuvent être cités.

Les Festivals de l'immigration, auxquels participent CLAE, une plateforme regroupant des associations dédiées aux étrangers et Asti deviennent des moments de réflexion sur la question de l'immigration y compris au sein de la CSL. Les remises de diplômes Asti témoignent aussi du souci de collaborer avec le tissu associatif présent sur le terrain.

Néanmoins, d'après l'étude du LISER, la consultation des avis de la CSL se fait plus ponctuelle car ciblée par la société civile sur les thématiques concernant directement les associations visées. Mais dans la même étude, il est demandé une collaboration plus étroite entre la CSL et le tissu associatif luxembourgeois, dans le but de populariser son action sociale auprès du grand public.

Influence et réseau européen

Les Chambres salariales luxembourgeoises contribuent, en alimentant un réseau avec les autres Chambres salariales de Vienne et du reste de l'Autriche, de Brême et de la Sarre, à former un noyau et laboratoire de réflexions sociales, prémices pour imaginer une Europe sociale.

Dès la première session de la Chambre de travail en 1925, la constitution d'un réseau international des Chambres salariales est envisagée :

« La Chambre de travail part du point de vue qu'il est absolument nécessaire d'entretenir des relations étroites avec les Chambres du travail d'autres pays, et a donc collaboré avec les Chambres d'ouvriers et d'employés de Vienne, Tyrol, Linz, Graz, Innsbruck, Feldkirch, Klagenfurt, Salzburg (Österreich) et Brême pour échanger régulièrement des publications et du matériel d'information. Les nombreuses années d'expérience de nos collègues étrangers nous donneront de précieux conseils et cela pourra qu'être utile pour nos relations ».

Dans les années d'après-guerre, les relations se reconstruisent et même, s'intensifient.

Dans les années 1970, les liens se consolident avec Brême entre les deux Chambres : la Chambre de travail met d'ailleurs la Chambre de Brême en relation avec la Chambre des employés privés, tandis que cette dernière paraît, dans les années 50 et 60, davantage en contact avec celle de la Sarre. Les Chambres salariales jouent ainsi de leur réseau pour l'élargir. Brême invite la Chambre des employés privés à participer à une réunion de travail sur le thème de « l'humanisation du lieu de travail », ou encore sur les programmes de formation des chômeurs. Des projets sur ce même thème sont aussi abordés par la Chambre de travail du Luxembourg, par exemple en envisageant la création d'un Institut de sécurité nationale dont le rôle aurait été d'humaniser le monde du travail.

Ces rencontres sont l'occasion de se pencher sur la question de l'Europe sociale, comme ce fut le cas pour les réformes des régimes d'assurance-pension en 1980. Le laboratoire de réflexion est en perpétuelle interrogation et comparaison par rapport aux autres pays de l'Union européenne.

Les liens de ce réseau ne se défont pas avec le temps. Les Chambres s'invitent mutuellement pour leurs anniversaires de création comme pour les 25 ans de la plus jeune « Arbeitskammer des Saarlandes » en 1977. En 1980, les Chambres salariales luxembourgeoises se déplacent à Graz pour la réouverture de l'académie économique et sociale de la « Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark ». Les Chambres salariales luxembourgeoises vont aussi à Graz pour célébrer le 65^{ème} anniversaire de la Chambre autrichienne. Les membres de la Chambre salariale de Linz rendent également visite au Luxembourg. Les voyages à Graz, Paris, Bad Zwischenahn, Sarrebruck, Kirkel, Salzbourg, sont nombreux. En 1983, les Chambres salariales luxembourgeoises rencontrent les délégations autrichienne, allemande, mais aussi hongroise et yougoslave. Outre le réseau traditionnel, le centre de formation de Remich attire les visites de deux délégations syndicales néerlandaise et soviétique, par l'entremise du LAV.

La journée internationale des Chambres salariales depuis les années 1970

Les relations externes des Chambres salariales sont donc riches et régulières avec l'Autriche et l'Allemagne. Toutes les Chambres se réunissent pour l'« Arbeitnehmerkammertag », à tour de rôle dans chaque pays, pour communiquer sur leurs activités respectives et pour aborder les questions économiques et sociales intéressant les salariés des trois pays.

La journée internationale des Chambres du travail est organisée au Luxembourg en 1979 après avoir été organisée à Steiermark en Autriche en 1978.

Journée internationale des Chambres salariales en 1979, en 1986, avec R. Merten à la tribune et J. Backes à gauche. Discours de J.-C. Juncker (archives CSL)



SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES



Il s'agit d'un moment important de réseau international pour les Chambres salariales ainsi qu'un moment d'échange avec le Ministre de Travail de l'époque, Jean-Claude Juncker.

En outre, ces événements sont l'occasion de répondre à des problématiques nouvelles rencontrées par le marché du travail. Par exemple, en 1981, l'« Arbeitnehmerkammertag » de Bad Zwischenahn aborde la thématique des effets du progrès technologique sur le monde du travail et évalue les revendications sociales en conséquence. C'est le même sujet qui revient en 1986 lors du Forum européen de Milan, les Chambres salariales devant adapter leur offre de formation aux nouveaux emplois. La Chambre de travail reprend ensuite les conclusions pour un travail de concert avec la Chambre des employés privés. Celle de 1985 a lieu en Autriche à Vienne sur le thème de la Sécurité sociale. En 1988, la rencontre des Chambres de travail a lieu à Vienne tandis qu'une délégation autrichienne décide de se rendre en Belgique.

Ces rencontres internationales sont également l'occasion d'interroger collectivement le fonctionnement des Chambres. Par exemple en 1994, une rencontre se déroule à l'université d'Innsbruck sur l'affiliation obligatoire aux Chambres professionnelles, qui est remise en cause en Autriche par une partie de l'opinion publique.

Il est intéressant de constater que chaque Chambre fonctionne avec le budget et les moyens humains mis à sa disposition. De ce fait, le Luxembourg ne peut pas entrer en compétition avec les autres Chambres allemandes, quand il est question, en 1994 d'instaurer une collaboration particulière entre la Chambre des employés privés, la Chambre de travail et les Chambres sarroises, l'« Arbeitskammer des Saarlandes » pouvant compter à l'époque sur 140 employés : les différences de moyens sont parfois importantes.

Les Chambres peuvent être l'occasion de diffuser de nouvelles technologies ou méthodes de travail comme ce fut le cas, par exemple, avec la mise en place d'un partenariat transnational avec Brême et Lux banque pour transférer une méthode d'analyse de France, la méthode MERISE, vers le marché germanophone.

Dans les années 2000, les relations prenant la forme de conférences permettent de réfléchir sur des expériences européennes particulières et de constituer ainsi un laboratoire d'idées étudiant la complexité de la fabrique d'une Europe sociale. Le professeur honoraire à l'Université de Hambourg et ancien secrétaire d'État au Ministère fédéral allemand des Finances, Heiner Flassbeck, ainsi que Thorsten Schulten, chercheur à l'Institut des sciences économiques et sociales (WSI) de la Fondation Hans-Böckler à Düsseldorf et professeur honoraire de l'Université de Tübingen, ou encore Xavier Timbeau, directeur principal de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), expliquent pour l'occasion les contenus et conséquences des politiques européennes sur les salariés, retraités et demandeurs d'emploi.

Lorsque le Luxembourg prend la présidence du Conseil de l'UE en 2015, la CSL en profite pour organiser la même année un colloque sur les alternatives « pour une Europe plus sociale, solidaire et cohésive ». L'économiste James K. Galbraith avait fait le déplacement afin d'exposer des solutions de sortie de crise pour l'Europe.

Les rencontres internationales

La robotisation est une idée ancienne qui, dès le XIX^{ème} siècle avec le luddisme en Angleterre, témoigne de l'introduction des machines comme force et outil de travail, entrant en compétition avec les travailleurs. Le travail « vivant » des ouvriers s'oppose alors au travail « mort » des machines que Marx théorise. Ensuite, la robotisation et l'informatisation ont permis de penser le « travail sans l'homme ».

Une rencontre internationale a traité de la robotique en 2017 au Luxembourg et une nouvelle rencontre prévue en 2023 à Brême a traité des inégalités, de la transition énergétique et du développement durable.

Des positions communes ?

Les Chambres salariales européennes s'engagent pour l'élaboration d'une politique de formation européenne durant la période avant Covid, et mènent des travaux en commun mais des divergences apparaissent pour régler les situations complexes.

Des projets tels que FORCE, ou autour de la méthode MERISE, sont accompagnés des programmes LEONARDO sur la mobilité pour la formation professionnelle qui permettent l'échange de précieux travaux d'intérêt social et économique.

Un rapport final sur les avantages de la méthode MERISE contre la méthode allemande est remis à la Commission Européenne.

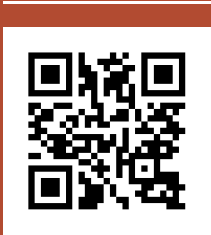
UNE ABSTENTION PROBLÉMATIQUE

Un taux de participation aux élections sociales en baisse

Le taux de participation s'érode depuis 1924 : si la participation atteignait 86 % en 1924, voire 90 % en 1937 pour la Chambre de travail, dans le secteur de l'industrie lourde et moyenne, elle s'effrite dans d'autres secteurs au fil des années. Pourtant, elle demeure élevée en 1953 et 1964 (85 % de participation) et est toujours supérieure à 80 % en 1974. Le droit de vote actif et passif accordé à tous les étrangers marque la baisse du taux de participation qui est affiché à 53 % en 1993 pour la Chambre des employés privés, à 47 % pour la Chambre de travail. Les années 1990 et début 2000 voient les taux de participation passer de plus de 37 % à 34 % puis à 27 %.

À l'heure de la crise de la représentation en Europe, les élections sociales, au vote non obligatoire de 2013, enregistrent un taux de participation de 35-36 % qui n'est pas inférieur à celui des élections sociales de 2008. Ce sont les votes des retraités nouvellement inclus comme ressortissants de la CSL qui expliquent la hausse du taux de participation.

Lors des élections sociales de 2019, le taux de participation est orienté de nouveau à la baisse atteignant 32,6 %, et semble émaner tant des frontaliers que des résidents. Les entretiens menés témoignent de la perte de la culture syndicale dans le secteur tertiaire, en particulier chez les frontaliers étrangers. 23,7 % d'entre eux ont participé au vote, contre 40,8 % pour les résidents (56,3 % pour les résidents de nationalité luxembourgeoise et 26,8 % pour les résidents étrangers).



Voir le témoignage
vidéo de M. Spautz.



Pourtant, les sondages et chiffres révèlent l'intérêt des résidents et surtout, depuis 2012, des non-résidents étrangers pour l'acquisition de la nationalité luxembourgeoise. En 2009, l'écrasante majorité des personnes volontaires pour prendre la nationalité luxembourgeoise sont des résidents. Depuis 2012, ce sont des non-résidents, en particulier les Belges et, dans une moindre mesure les Français, qui acquièrent la nationalité luxembourgeoise. En effet, entre 2009 et 2022, 36 256 de nouveaux Luxembourgeois dont la majorité vit à l'étranger, acquiert la nationalité par ré acquisition, principalement du fait d'une descendance liée à un ancêtre luxembourgeois. En outre, les nombres d'obtention de la nationalité luxembourgeoise par voie de naturalisation et par options, entre 2002 et 2022, ont fortement augmenté (concernant 32 146 et 28 913 personnes), ce qui témoigne d'un passage d'un « régime insulaire » à un « régime expansif » de la citoyenneté luxembourgeoise. Mais aussi, de l'autre côté, cela témoigne du fait que les non Luxembourgeois ont recours à ce nouveau dispositif d'acquisition de la nationalité luxembourgeoise. Il s'agit certainement de signes d'une volonté de participation politique et d'intégration sociale de la part de ceux qui travaillent au Luxembourg, résidents et non-résidents.

La défense des acquis sociaux, cause de l'abstention ?

La défense des conquêtes sociales, aussi primordiale soit-elle, ne mobilise peut-être pas autant les militants que lorsqu'il s'agit de conquérir de nouveaux droits.

Les taux d'abstention aux élections sociales sont importants, à une époque où la participation au vote est fragile, y compris pour les élections politiques, même si le Luxembourg a instauré le droit de vote (pour les élections politiques) obligatoire.

Les pays voisins du Luxembourg accusent également des taux de syndicalisme relativement bas et des taux d'abstention records pour certaines élections politiques.

Le taux de bulletins nuls qui atteint 10,5 % en 2013 dans le secteur de la construction et 8,3 % dans les services est une question qui interpelle la CSL.

Les électeurs des élections sociales

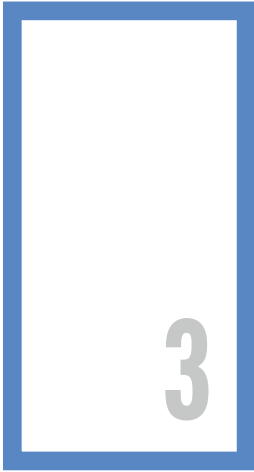
L'étude du LISER déjà mentionnée analyse en trois parties la participation aux élections sociales, la motivation des salariés à aller voter, et une enquête de terrain composée d'entretiens.

Dans son premier module, elle renseigne donc sur les électeurs potentiels et les votants des élections sociales de 2019. Les communes des régions rurales voient un taux de participation supérieure à la moyenne, à l'inverse des plus grandes villes comme Luxembourg-ville et Esch-sur-Alzette. L'étude ajoute que les habitants des communes les plus défavorables socio-économiquement auraient tendance à plus voter.

Si l'analyse se poursuit en fonction des groupes des salariés, les agents et retraités de la CFL, les retraités en général de moins de 70 ans, votent plus, comme ceux des secteurs de la fonction publique et de la sidérurgie, à l'inverse des secteurs des services et de la construction. Ensuite, les salariés exerçant un temps partiel et les femmes se sont davantage mobilisés pour les élections sociales de 2019. De même, le critère de la taille de l'entreprise permet de distinguer les petites entreprises de moins de 15 salariés, qui regroupent 20,5 % des électeurs potentiels : leurs salariés votent moins que ceux des grandes entreprises. L'expérience des élections des délégués du personnel des grandes entreprises est peut-être l'une des causes. Enfin, le groupe V apparaît regrouper des secteurs trop diversifiés qui ne font pas corps. Il se caractérise par le manque de mobilisation de ses ressortissants pour les élections sociales.

Dans son second module, l'échantillon de l'enquête révèle que plus d'un tiers des ressortissants non retraités de la CSL déclare s'informer sur la vie syndicale luxembourgeoise. La CSL s'avère être la Chambre professionnelle la plus connue, mais surtout chez les plus âgés et avec une différence entre frontaliers et résidents étrangers et luxembourgeois, ces derniers participant davantage aux ateliers proposés par la CSL.

Les pistes d'amélioration pour faire augmenter les taux de participation aux élections consistent à coupler les élections à la CSL avec les élections des délégations du personnel dans les entreprises, ou encore à introduire le vote électronique afin de rendre la campagne plus visible en reconsidérant la date des élections sociales. Il est aussi question d'intégrer les missions de la CSL dans les cursus scolaires.



LE « PARLEMENT DES SALARIÉS », DES ACTIONS AMPLIFIÉES POUR FORMER, INFORMER ET DÉFENDRE

CRÉER UN LABORATOIRE D’OPINIONS ET DEVENIR UN « THINK TANK » SOCIAL À PARTIR DE 2003

Il est possible de dater entre 2002 et 2004 les débuts de la mutation des Chambres salariales, puis de la CSL, en « think tank », quand Jean-Claude Reding devient président de l’OGBL et président de la Chambre des employés privés.

Certes, le sérieux des avis et études des Chambres salariales transparaît déjà dans les demandes des avis par exemple par le STATEC à la Chambre des employés privés. Le STATEC demande d’ailleurs à cette dernière une liste de quatre candidats pour la représentation avec fonctions consultatives de la Chambre salariale auprès du STATEC : MM. Wiltgen, Kratochwil, Konz et Hammerel la composent. Par ailleurs, les Chambres salariales ont un représentant qui siège au Conseil supérieur consultatif du STATEC comme R. Meis pour la Chambre de travail jusqu’en 1978 et ensuite Fernand Speltz. Relations et données sont échangées entre ces institutions d’information et d’expertise. Le STATEC réclame aussi parfois aux Chambres salariales des éléments précis touchant les branches restées à l’écart des circuits traditionnels d’investigations régulières.

Le modèle est peut-être celui du C.E.S. dont les avis complémentaires transforment ce dernier en « think tank ». Les Chambres salariales veulent constituer un nouveau groupe de réflexion, avec leur particularité salariale et non paritaire. La CSL souhaite demeurer pionnière et s’imposer comme groupe de réflexion pour préparer et anticiper les problématiques futures.

Pour résumer, il s’agit d’une institution sociale qui travaille de façon contracyclique et produit une documentation d’autant plus approfondie qu’elle correspond à une actualité et un contexte particulier. Le droit du travail fait l’objet de publications toujours réactualisées et approfondies, base d’un groupe de réflexion sur le monde du travail.

Une expertise nouvelle, le rapport Fontagné « Une paille dans l’acier, Pour un modèle social sans faille »

Ayant gagné en légitimité au niveau de l’expertise, l’influence des Chambres salariales est visible dans les négociations sociales. Juristes et économistes composent des équipes de plus en plus spécialisées. Parfois, un complément d’études est réclamé aux chercheurs des pays voisins ainsi qu’à l’Université du Luxembourg.

En 2003, le rapport du professeur Lionel Fontagné intitulé *Compétitivité du Luxembourg : une paille dans l’acier*, avait été demandé par le Ministère de l’Économie lors de la tripartite, après la création de l’Observatoire de la compétitivité en 2003, avec l’idée de rétablir la compétitivité jugée fragilisée au Luxembourg au niveau économique. En 2004, le rapport terminé permet de penser comme solution phare la disparition de l’indexation des salaires.

En réponse, la Chambre de travail et la Chambre des employés privés élaborent un avis commun opposé à ce rapport qui a été discuté lors d’une tripartite compétitivité et l’influence des Chambres salariales l’emporte.

Un « think tank » et une expertise sociale critique sont mis en place.

LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Pour l'occasion, l'OGBL et le LCGB font alors front commun et participent ensemble, en soutien aux Chambres salariales, à la contre-expertise vis-à-vis du rapport Fontagné.

Ce contre-rapport a consisté, pour les économistes et juristes des Chambres salariales, à utiliser et à faire varier des indicateurs économiques techniques qui répondent alors à ceux utilisés pour le rapport Fontagné, afin de peser et d'apporter une contre-analyse pour les syndicats.

Reprenant chacun des arguments du professeur Fontagné, la CEPL s'est alors opposée à une vision exclusivement fondée sur la compétitivité des entreprises, voyant dans la cohésion sociale et dans les dépenses sociales un facteur de performance économique.

Elle critique ensuite les chiffres de l'inflation présentés dans le rapport en question et interroge le fait que les salaires déterminent les prix. Surtout, les effets négatifs de l'indexation sont fortement contestés, tout comme la sous-estimation des avantages de cette dernière. La CEPL dénonce alors un parti-pris négatif, non étayé sur l'indexation des salaires. Elle défend les salaires élevés comme un élément positif vital pour l'économie luxembourgeoise. Puis elle se positionne en faveur du SSM en le comparant au salaire moyen de l'époque et dénonce le phénomène des travailleurs pauvres au Luxembourg, contredisant les effets perçus comme négatifs par le rapport Fontagné du salaire minimum pour l'emploi. La CEPL évoque ensuite la qualité de l'emploi et analyse les différents indicateurs choisis.

Pour résumer, les Chambres salariales perçoivent dans le rapport Fontagné une vision réductrice de la richesse produite qui mettrait à l'écart le bien-être des travailleurs et la cohésion sociale. Elles prennent également en compte la question environnementale, ainsi que la vision du Conseil de l'Europe de 2004 qui promeut alors une communauté solidaire qui s'engage à lutter contre l'exclusion sociale et la pauvreté. Le rapport Fontagné est pointé pour ne pas tenir compte de l'accès au logement. Au nom de la préservation de la démocratie, le bien-être du citoyen prime sur l'expertise qui prétend démontrer le contraire. Les Chambres salariales notent les bonnes performances du Luxembourg en matière de PIB, meilleures que celle des pays voisins, ce qui empêche de légitimer la fin de l'indexation. Elles comparent les périodes étudiées, contestent, réinterprètent et mettent en relation la faible progression du salaire moyen réel en 2003 avec la faible consommation finale en 2003. La CEPL réfute l'idée que la protection sociale se ferait aux dépens de la croissance économique car, pour elle, elle constitue un atout pour renforcer la compétitivité d'une économie et pour offrir des perspectives de croissance. Il s'agit d'œuvrer pour une compétitivité qualitative et coopérative qui renforcerait le système éducatif et la diffusion des TIC. Pour les Chambres salariales, la réduction des inégalités est un facteur qui peut provoquer des effets positifs sur la demande interne puisque les classes les moins aisées, qui épargnent moins, ont une plus forte propension à consommer si un transfert de ressources est effectué sur elles.

Cette note contredit également le rapport Fontagné sur le poids des dépenses sociales. Si la part des transferts de revenus aux administrations de Sécurité sociale dans les dépenses budgétaires totales est en constante augmentation de 1990 à 2005, les dépenses budgétaires en % du PIB à prix courants ont diminué. La note fait le constat que l'État s'est retiré de certains engagements qu'il avait auparavant. Ce changement au niveau de la structure des dépenses budgétaires est expliqué par une augmentation des transferts sociaux due à la forte progression, au cours des années 1990, de l'emploi intérieur et donc de la masse salariale (en augmentation de 133 % de 1991 à 2003) qui a non seulement une influence sur la participation de l'État au financement de la Sécurité sociale, mais aussi sur les recettes fiscales provenant des traitements et salaires. L'augmentation des transferts sociaux trouve aussi son explication dans l'introduction au cours des années 1990 de mesures sociales comme l'assurance dépendance, le congé parental, le congé pour raisons familiales, la prise en charge par l'État des allocations familiales et le paiement du différentiel des allocations aux frontaliers. La part des contributions publiques a augmenté, tandis que celle des cotisations a diminué mais avec une part des cotisations salariales plus élevée qu'en 1985, alors que les cotisations patronales ont diminué en termes relatifs. Surtout, les dépenses au Luxembourg sont sensiblement inférieures à celles des pays voisins et des pays scandinaves, ce qui indique leur niveau peu élevé. En matière d'inflation, le rapport Fontagné est à nuancer fortement puisqu'il a oublié de mentionner que le taux d'inflation était plus élevé aux Pays-Bas qu'il n'était au Luxembourg, remplaçant celui-ci, certes dans la moyenne supérieure, mais pas au plus haut niveau. De plus, l'évolution de l'indice des prix à la consommation n'est que légèrement plus rapide que celle de la moyenne de l'Union Européenne de 1996 à 2003.

L'augmentation des salaires et leur indexation, ainsi que la réduction fiscale, ont contribué à créer de l'inflation, mais dans le même temps, la consommation des ménages s'est accrue.

Le rapport Fontagné omet aussi, d'après le contre-rapport, de signaler que si le Luxembourg connaît, avec les Pays-Bas, un fort taux d'inflation, son taux de chômage demeure parmi les plus bas d'Europe sur la période considérée. En ce qui concerne la productivité, la CEPL revendique l'amélioration des politiques structurelles au niveau de la qualification de la main-d'œuvre et de l'utilisation des nouvelles technologies. Quant au SSM (Salaire Social Minimum) et à son niveau jugé trop élevé par le rapport Fontagné, les Chambres salariales mettent en évidence l'argument du coût de la vie plus élevé au Luxembourg que le principe de justice sociale est au cœur du modèle social luxembourgeois. Le projet de loi n°5399 évoque alors :

« Il est normal que les travailleurs peu qualifiés, qui ont contribué de la même manière à la création des richesses, se voient reconnaître une rémunération considérée comme minimale ».

Le salaire minimum constitue un moyen de lutte contre les travailleurs pauvres. De plus, la note de la CEPL contre le rapport Fontagné effectue une analyse de comparaison entre le salaire minimum et le salaire moyen à l'époque : il est reconnu que l'incidence du salaire minimum sur l'économie d'un pays sera d'autant plus prononcée que sa valeur rapportée au salaire moyen de l'économie sera plus élevée. Surtout que si le salaire social minimum a augmenté au Luxembourg pour atteindre le niveau de celui de Belgique en 2000, il reste inférieur à bien des pays de l'Union Européenne. En outre, la part la plus élevée des salariés touchant des bas salaires est importante au Luxembourg à cette époque : le pays est alors placé en cinquième position après le Royaume-Uni, l'Irlande, l'Allemagne et la Grèce, ce qui permet de comprendre le phénomène important des travailleurs pauvres. Cela est dû aux temps partiels mais pas uniquement : en dépit du niveau élevé du salaire social minimum et du taux de chômage qui reste bas, on recense 8 % de travailleurs pauvres au Luxembourg en l'an 2000.

Enfin, selon la CEPL, le relèvement des taux d'emploi ne doit pas avoir lieu au détriment de la qualité de l'emploi et des rémunérations. Outre les seuils qui définissent le plein emploi (seuil qui varie d'ailleurs en fonction des pays, la France considérant 4-5 % comme une situation de plein emploi), la définition retenue par les Chambres salariales pour le qualifier est « la situation dans laquelle chaque individu, capable de travailler et voulant travailler, peut exercer un emploi correspondant à ses compétences dans des conditions de travail décentes pour un salaire ou un revenu lui permettant de mener sa vie de manière indépendante ». La qualité du travail est considérée par les auteurs de la note comme une clef de l'innovation et non comme un obstacle à la création libre de richesses, critère d'ailleurs omis dans le rapport Fontagné met l'accent plutôt sur l'absentéisme, sans définir les causes. Si, à l'époque, le Luxembourg est bien placé pour les performances macroéconomiques, les conditions de travail ne sont pas analysées dans ce rapport, sauf pour les accidents du travail pour lesquels le Luxembourg présente une performance médiocre. Or, le stress, le « mobbing » et le harcèlement sexuel sont à l'origine d'accidents et de maladies professionnelles impactant la productivité.

Pour conclure, la note fait la critique des indicateurs utilisés dans le rapport Fontagné car ces données forgent une approche purement statique, au détriment des analyses sectorielles. Les Chambres salariales invitent à prendre en compte la cohésion sociale, l'environnement et les critères d'inégalités comme les taux de pauvreté et les écarts de rémunération entre femmes et hommes. Entre autres, le coefficient de Gini doit, d'après la note de la CEPL, être complété par des ratios inter-quintiles afin de mieux appréhender les inégalités dans la distribution des revenus. D'après le LIS (Luxembourg Income study), l'indicateur de Gini « est souvent complété par des ratios inter-quintiles qui s'intéressent à des parties plus spécifiques de la distribution des revenus. Par exemple, les « share ratio P10/P50 et P90/P50 » s'attachent à étudier la position relative du groupe ayant les niveaux de revenu les plus bas et les plus élevés ». Des sous-catégories de populations (hommes-femmes, secteurs d'activité...) ou encore de revenus tels que les salaires, les revenus de transferts et patrimoniaux doivent être analysés.

Du « bras long » à l'expertise critique pour les syndicats ?

Dès la première session de 1925, le rapport d'activité de la Chambre de travail affirmait qu'elle était « un produit des syndicats, en contact permanent avec eux » et qu'elle « devait promouvoir et soutenir l'idée syndicale ».

La Chambre des employés privés citait en 1980 la définition retenue par le Président du gouvernement de l'époque Pierre Werner :

« Le rôle des Chambres des salariés est un rôle institutionnel qui ne s'est pas confondu avec celui des associations syndicales. Ces dernières sont des mouvements d'interpellation, d'action et de négociation. Les Chambres professionnelles sont des organes de réflexion, d'initiative, de consultation officielle et de gestion ».

Cette définition appliquée strictement réaffirmait une « neutralité » complexe à délimiter qui poussait, en 1980, la Chambre des employés privés à ne pas accepter, en son nom, de soutenir une manifestation organisée par la FNCTFEL pour maintenir la voie ferrée du Nord estimant devoir privilégier la réflexion à l'action contestataire.

En effet, les Chambres salariales affinent de plus en plus leurs expertises sociales et économiques et préparent de façon plus systématique les négociations syndicales. Cette notion de « bras allongé des syndicats » révèle la connivence entre les différentes institutions.

En revanche, les Chambres salariales sont en mesure de fournir des expertises originales et critiques par rapport aux études déjà réalisées pour les organismes et institutions de l'État luxembourgeois ou encore pour les syndicats. Souvent en position de contre-expertise, les Chambres salariales influencent les pouvoirs publics et contrôlent les statistiques officielles.

La question de la réforme des retraites et la critique de la CSL à l'encontre du projet de loi de 2012, amène également la CSL à solliciter de nouvelles études. Par exemple, au sujet du financement alternatif de la Sécurité sociale, la CSL demande l'expertise de l'Institut allemand le « Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung ». Ce dernier propose, en 2014, l'introduction d'une progressivité des cotisations, ou encore des modes de financement externes au régime de Sécurité sociale, comme des recettes générées par l'impôt sur le revenu ou par la TVA, afin d'éviter la baisse des prestations et une hausse des cotisations, au nom d'une plus grande justice sociale.

Sur le même sujet, en 2017, la CSL intervient après la parution du bilan technique de l'IGSS de 2016 sur la viabilité à long terme du régime général de pension. Une note est produite pour l'occasion et revient sur les défaillances du régime général de pension :

« Elle demande de redresser les dégradations passées et prévues pour les retraités, d'utiliser la réserve légale à des fins plus sociales dans l'intérêt de l'économie du pays, de permettre aux étudiants la prise en compte de leurs périodes d'études, de prévoir des améliorations pour les pensions des femmes et de fusionner l'allocation de fin d'année avec les majorations forfaitaires, ainsi que d'augmenter la pension minimale ».

Outre les mesures déjà évoquées, la CSL propose d'investir une partie de la réserve du Fonds de compensation de l'assurance pension dans le logement et l'économie luxembourgeoise. La Chambre des salariés fait force de propositions pour une alternative, au nom de l'État social. Enfin, en 2017 et 2018, la CSL affirme à nouveau son soutien pour l'amélioration du régime général d'assurance pension reposant sur la solidarité des assurés et des générations au lieu d'étendre la loi aux régimes complémentaires de pension et aux professions libérales et indépendantes.

UN BILAN DE DÉFENSE DES CONQUÊTES SOCIALES

La CSL perpétue l'héritage de défense des acquis sociaux et tente d'en conquérir d'autres comme le congé parental réévalué et mieux rémunéré. Annoncé par une déclaration du 22 juillet 1994 du gouvernement, le congé parental est initié à partir du plan d'action national en faveur de l'emploi du 28 avril 1998, puis est mis en œuvre par la loi du 12 février 1999 qui reste en vigueur jusqu'en 2006. Il permet à un parent d'un enfant de moins de 5 ans d'interrompre son activité professionnelle pour une durée de 6 mois, ou de 12 mois à temps partiel avec accord de l'employeur. La loi fixe alors le congé parental consécutivement au congé maternité ou d'accueil. L'autre parent peut prendre son congé parental jusqu'aux 5 ans accomplis de l'enfant. L'indemnité forfaitaire est fixée à 11 000 francs par mois et la moitié pour le congé à temps partiel en fonction de l'indice 100 du coût de la vie rattaché à la base de l'indice de 1948.

Plus précisément, en 1998-1999, le projet est pour la première fois traité et débouche sur un vrai accord : il repose sur l'introduction d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Il prévoit aussi des mesures qui facilitent la réintégration dans la vie active et contient des dispositions relatives aux actions positives dans le secteur privé. En ce qui concerne le congé pour raisons familiales, il est prévu que chaque salarié a le droit de prendre deux jours de congé en cas de maladie grave de son enfant. Les coûts sont à charge du budget de l'État. La Chambre des employés privés avait critiqué ces dernières dispositions qui avaient limité le congé de maladies graves. Elle avait regretté également que le projet soit moins avancé que certaines dispositions prises dans quelques conventions collectives, la poussant à réclamer une réforme structurelle du projet.

Mais en 2006, l'indemnité parentale est désindexée, ce que la CSL a mis en cause. Une nouvelle modification a lieu en 2013 dans le cadre européen de 2010. L'amélioration consiste à permettre au parent de retour au travail de bénéficier d'un aménagement de ses horaires pour une période donnée, mais seulement si l'employeur l'accepte, ce que la CSL désapprouve.

Le congé parental est à nouveau négocié en 2015 avec une meilleure rémunération, à l'inverse de bien d'autres pays européens comme la France. Entré en vigueur à partir de décembre 2016, il vise à augmenter le nombre de pères susceptibles d'en profiter. Il devient fractionnable et peut être pris jusqu'aux 6 ans de l'enfant ou jusqu'aux 12 ans en cas d'adoption. L'employeur doit accepter un congé parental à plein temps mais peut refuser un congé parental à mi-temps ou fractionné. La CSL prend position contre la séparation toujours valide en 2016 entre premier (pris juste après le congé de maternité) et deuxième congé parental, mais appuie le fait que les deux parents puissent prendre le congé parental en même temps. La loi de 2016 met cependant fin au forfait de l'indemnité de congé parental et la remplace par un système de revenu de remplacement payé en continuation et au prorata de la rémunération perdue par le parent bénéficiaire sur les douze mois précédant le début du congé parental, entre 1 998,59 et 3 330,98 euros brut par mois. La CSL considère que c'est une réponse aux demandes antérieures des Chambres salariales faites au moment de la fin de l'indexation du congé parental en 2006. Elle encourage cependant plus de flexibilité et que l'on accorde le congé à temps partiel ou fractionné.

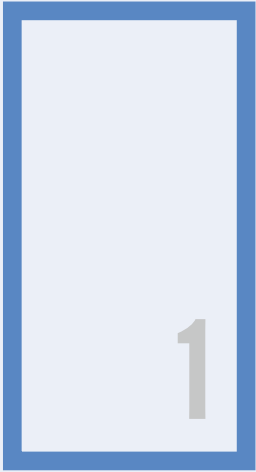
De plus, la CSL soutient la mise en place d'une aide financière de l'État pour les études supérieures entre 2000 et 2010. Elle est constituée de deux volets, une bourse non remboursable et un prêt remboursable avec intérêts en fonction des revenus du ménage auquel appartient l'étudiant, qui peut obtenir une prime d'encouragement en cas de succès. Le critère de résidence au Luxembourg est réformé pour inclure tous les étudiants, quelle que soit leur nationalité et leur lieu de résidence, incluant donc les enfants des travailleurs frontaliers. Ainsi, la CSL est la seule institution à défendre les frontaliers qui travaillent au Luxembourg. À partir de 2010, la bourse ne dépend plus de la situation financière du ménage et est accordée à tous les étudiants résidents. À partir de la loi du 24 juillet 2014, l'aide financière pour études supérieures est à nouveau basée sur la situation financière des ménages auxquels appartiennent les étudiants avec une bourse de base, une bourse de mobilité et une bourse sur critères sociaux. La CSL critique, dans son avis du 24 avril 2014, une dégradation pour les classes moyennes et les ménages vivant avec le SSM. Elle réclame une bourse de base pour tous les étudiants, en tenant compte du montant des allocations familiales dues avant 2010 aux étudiants, du boni pour enfant, ainsi que de l'allocation de rentrée scolaire.

Par ailleurs, la loi du 30 juin 2004 décide du principe de l'unicité de la convention collective du travail. L'échec est cependant constaté pour le travail intérimaire, et un conflit avec le patronat éclate. Si le bilan social autour du congé parental et de sa rémunération est positif, d'autres combats restent à mener par la CSL.



LA CHAMBRE DES SALARIÉS EN ACTION FACE AUX CHANGEMENTS ET AUX CRISES DU XXI^{ÈME} SIÈCLE (2008-2022)

SOUS LE HAUT PATRONAGE DE NOUS-MÊMES



TRANSFRONTALIERS ET HAUTS SALAIRES, LA NOUVELLE DONNE

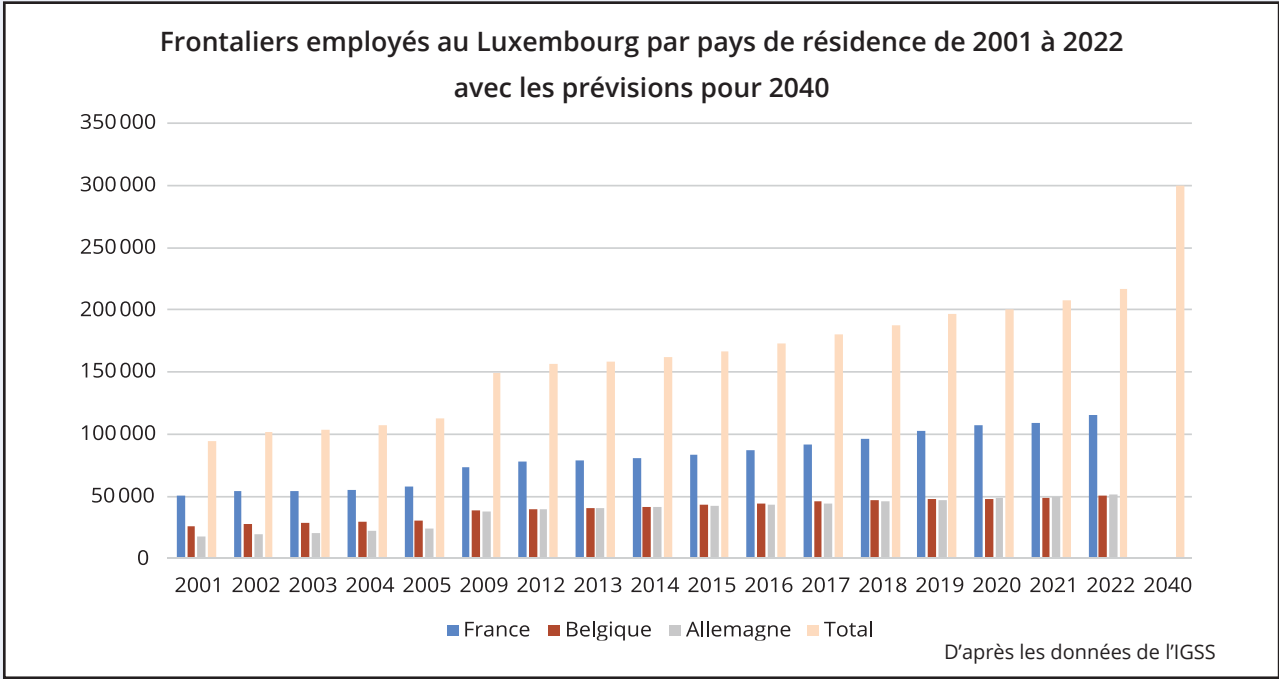
Dans un monde complexe, où les crises de nature diverse se succèdent, la Chambre des salariés poursuit sa mission d'anticipation et de force de propositions face aux bouleversements majeurs qui peuvent affecter le monde du travail et la société luxembourgeoise.

DE NOUVEAUX ÉQUILIBRES PARMIS LES TRAVAILLEURS

L'attractivité du Luxembourg à préserver

Après sa stagnation voire son recul lors de la crise sidérurgique, l'emploi au Luxembourg a connu un essor à partir des années 1980. Le recours de plus en plus massif, dès 1985, aux travailleurs frontaliers étrangers non-résidents, se développe. Une enquête du STATEC révèle les profils types des frontaliers à la fin des années 1990 entre ceux qui résident en Belgique, Allemagne ou France et leur appartenance aux statuts d'ouvriers ou d'employés. En 2021, la CSL représente, sur plus de 600 000 ressortissants, 212 000 salariés frontaliers étrangers et non étrangers (des Luxembourgeois vivent également à l'extérieur du Luxembourg tout en travaillant au Luxembourg) dont 112 500 en provenance de France, 50 000 en provenance d'Allemagne et 49 500 en provenance de Belgique.

« Avant, on allait à la mine, maintenant, on va au Luxembourg ! ». Les frontaliers sont désormais de plus en plus nombreux au Luxembourg.



Les travailleurs étrangers résidant au Luxembourg, au nombre de 125 000 en 2021, sont également attirés par le bassin d'emploi luxembourgeois. Des Portugais (92 100 résidents), des Français (49 104), des Italiens (24 676), des Belges (19 205), des Allemands (12 678), des Espagnols (9 068) mais encore des Roumains (6 625) et des Polonais (5 130), et de nombreuses autres nationalités (180 environ) vivent au Luxembourg. En effet, l'immigration s'est diversifiée, et même si 78 % des étrangers qui résident au Grand-Duché sont citoyens de l'UE, de nombreux résidents d'autres pays tels que l'ex-Yougoslavie (10 000), l'Ukraine (5 238), l'Inde (4 657), la Grande-Bretagne (3 924), la Syrie (3 231), la Chine (4 295), le Brésil (3 050), le Cap vert (2 488) sont également présents sur le sol national.

Or, au Luxembourg, mise à part la possibilité d’acquérir la nationalité luxembourgeoise par différentes voies, qui donne accès au vote aux élections législatives par la loi sur la nationalité du 8 mars 2017, seule la CSL permet à ces étrangers résidents ou non-résidents travaillant au Luxembourg une représentation démocratiquement élue, mise à part, à une autre échelle, la possibilité de participer aux élections locales et pour les Européens de voter aux élections européennes. En effet, pendant la seconde moitié du XX^{ème} siècle, le Luxembourg possédait une législation restrictive en matière d’obtention de la nationalité. Avant 2004, le Luxembourg avait le plus bas taux de naturalisation dans l’Europe des 15 membres avec 0,5 %. Les Chambres salariales représentaient ainsi les étrangers travaillant au Luxembourg, sans que ces derniers ne puissent pratiquement espérer avoir une autre représentation, puisque devenir Luxembourgeois prenait alors 15 ans (contre une moyenne de 10 ans pour les autres pays de l’UE de l’époque). La « révolution copernicienne » entreprise ensuite par les lois sur la nationalité au Luxembourg déjà mentionnées, accepte la double-nationalité et développe un régime de citoyenneté étendu, incluant immigrants, émigrés et leurs descendants. Par ailleurs, la population du pays a doublé de 1961 (315 000 habitants) à 2023 (661 000 habitants) : le nombre de résidents étrangers représentait 13 % de la population en 1961 et atteint 48 % de la population luxembourgeoise en 2023.



Voir le témoignage vidéo de N. Back.

Ainsi, le phénomène croissant de présence de travailleurs étrangers donne un poids démocratique à la CSL, qu’aucune autre institution luxembourgeoise ne peut se prévaloir, à l’échelle nationale.

Pour résumer, le Luxembourg demeure un bassin d’emploi régional avec un taux de plein emploi, même si des signes à la hausse du chômage ont été enregistrés en 2023. Cela contrecarre toutes les théories de la « fin du travail » pour le Luxembourg, qui n’a pas été confronté à un chômage de masse de longue durée au milieu et à la fin des années 2000, en comparaison avec les craintes et faiblesses de l’emploi durant la crise sidérurgique.

La représentation accrue des frontaliers à la Chambre des salariés

Paradoxalement, la participation des frontaliers aux élections sociales s’avère assez faible, en tout cas moindre que celle des résidents luxembourgeois, ce qui amène à une forte disproportion dans la représentation proportionnelle des travailleurs luxembourgeois à la Chambre salariale.

Pourtant, de plus en plus de frontaliers s’engagent dans la CSL, ce qui témoigne d’un intérêt accru mais peut-être limité à une minorité de personnes. Les différences de cultures syndicales des Français, par exemple, frontaliers majoritaires au Luxembourg, impactent les pratiques syndicales luxembourgeoises. En effet, les salariés français non-résidents (et résidents) ne partagent pas la même conception ni la même histoire syndicale : les syndicats d’identité révolutionnaire et marqueurs de rupture, sont amenés à toujours manifester, avant d’aboutir à des négociations éventuelles avec les pouvoirs publics. Le front syndical uni avec les syndicats réformistes et ceux, plus marqués au centre et à droite, est exceptionnel en France, même s’il a eu lieu, de façon historique, lors des dernières manifestations contre la réforme des retraites. Les manifestations et grèves sont premières dans le processus de contestation en France, ce qui n’est pas le cas au Luxembourg, la manifestation arrivant à sa fin, si les négociations n’ont pas été concluantes.

Or, la manifestation française fait corps et unit même (surtout) des individus qui ne sont pas syndiqués, le nombre de manifestants ou grévistes dépassant le nombre de syndiqués dans chaque ville.

Néanmoins, après les élections sociales de 2008, 6 travailleurs frontaliers sont élus à la Chambre des salariés et 8 en 2013. En 2019, sur les 60 membres composant l'assemblée plénière de la CSL, plus de la moitié dispose de la nationalité luxembourgeoise. Les autres ont la nationalité belge, française, portugaise, allemande, cap-verdienne et deux ont la double-nationalité belgo-luxembourgeoise et portugaise-luxembourgeoise.

Faire connaître l'institution auprès des frontaliers aux cultures syndicales différentes

Pour ce faire, la Chambre des salariés a mené, pour les élections sociales de 2008 et de 2013 une véritable campagne d'information dans les pays voisins. L'OGBL et le LCGB ont organisé des réunions et sollicitations dans les communes limitrophes de Lorraine (Thionville), de Wallonie (Arlon) et d'Allemagne (Sarrebruck). Trois sites internet ont été lancés par l'OGBL, dans les trois pays, dans le but d'informer les frontaliers. Néanmoins, la part des frontaliers a augmenté de façon encore marginale. Seuls les groupes d'électeurs « historiques » de l'administration publique (un peu plus de 50 %), de la sidérurgie (55 %) et des CFL (75 %) ont eu un taux (nettement) supérieur à la moyenne. Une nouvelle campagne de communication avec le slogan « You'll never work alone. » a été démarrée en plusieurs étapes fin 2023 pour toucher tous les résidents et frontaliers.



Nouveau slogan de 2023

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

La CSL, comme les Chambres salariales auparavant, sur le modèle autrichien mais à un moindre niveau, développe sa fonction de bases de conseils économiques et d'interprétation juridique des nouvelles directives concernant les frontaliers de chaque pays voisin, en parallèle des bureaux de conseil des syndicats présents dans tout le pays. La Chambre salariale centralise ainsi les informations au niveau national, relayée sur le terrain par les bureaux syndicaux.

UNE CHAMBRE SUR LA DÉFENSIVE DES ACQUIS SOCIAUX OU EN MODE DE CONQUÊTES SOCIALES POUR LES ÉTRANGERS ?

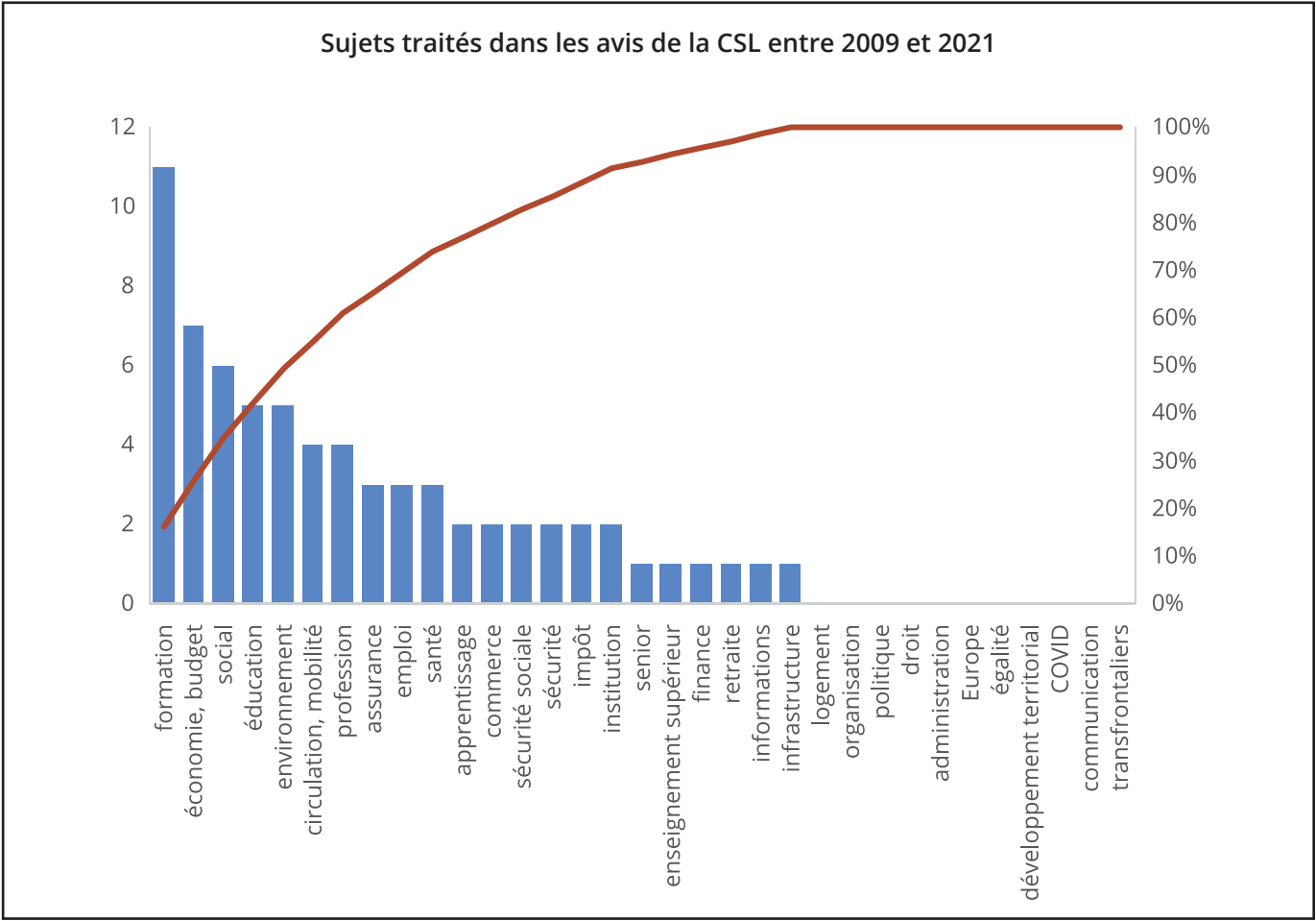
L'étude des avis entre 2009 et 2021 révèle d'abord, la diversité des thèmes abordés et traités par la CSL.

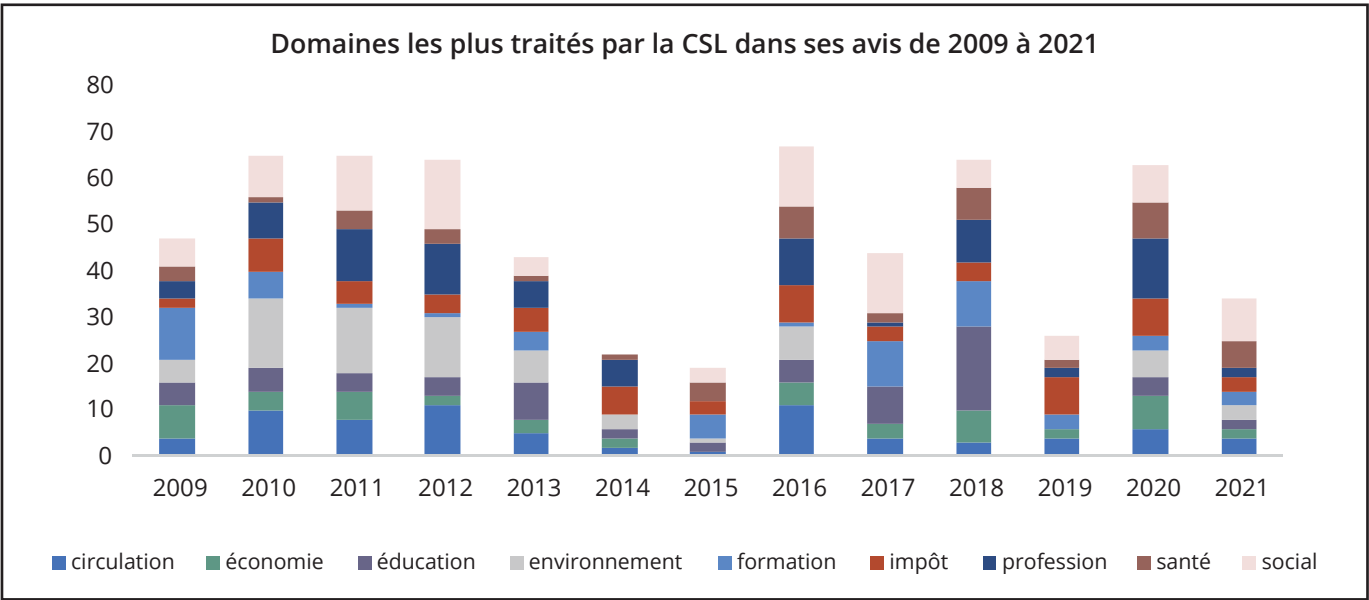
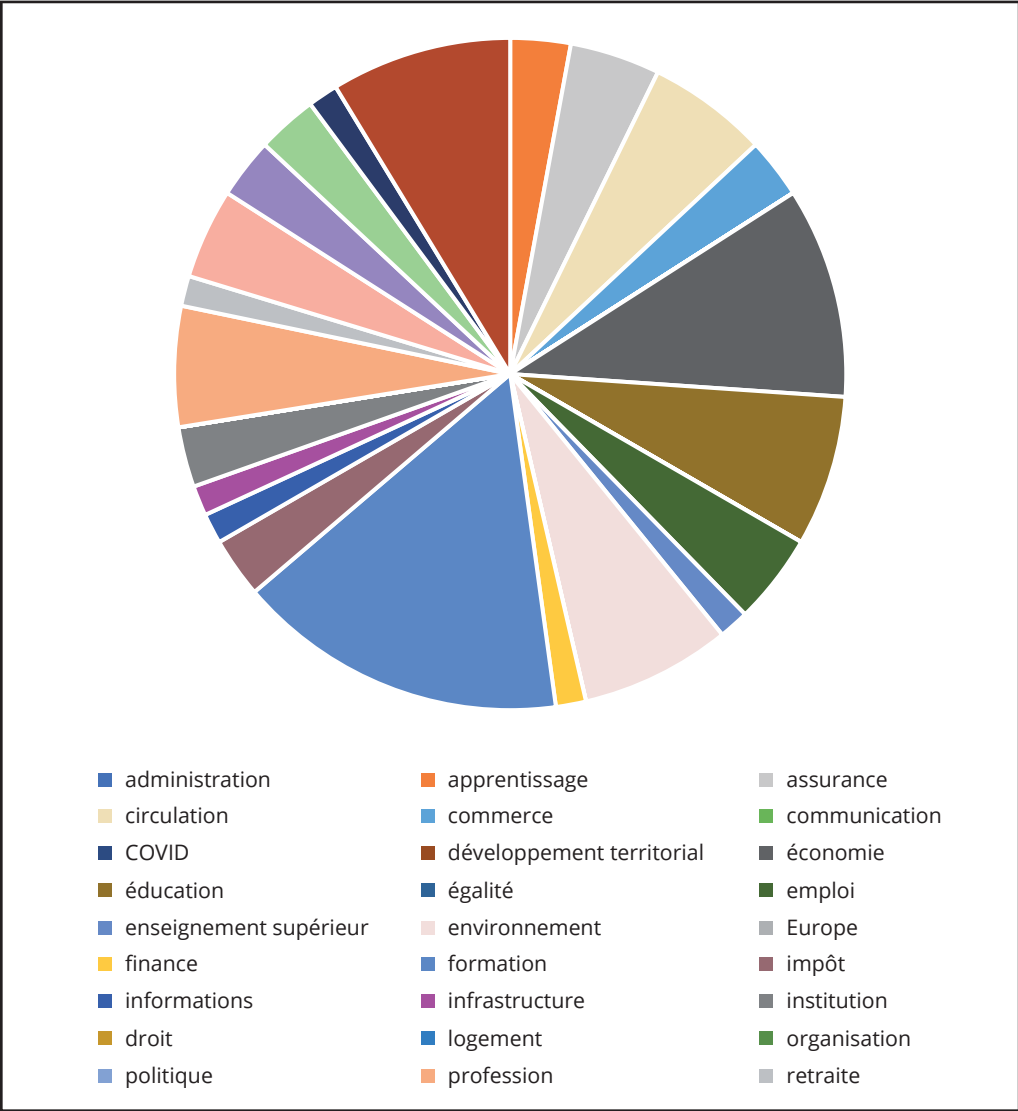
La mémoire industrielle rappelle l'héritage sur lequel repose la CSL, mais les mutations au sein de la société luxembourgeoise sont indéniables et expliquent certainement la pluralité des problématiques sur lesquelles la CSL a réfléchi. La CSL s'adapte ainsi à un accroissement du nombre de travailleurs étrangers et frontaliers dans le tertiaire principalement, tandis que le quaternaire (fonctionnariat) demeure majoritairement dominé par les salariés de nationalité luxembourgeoise.

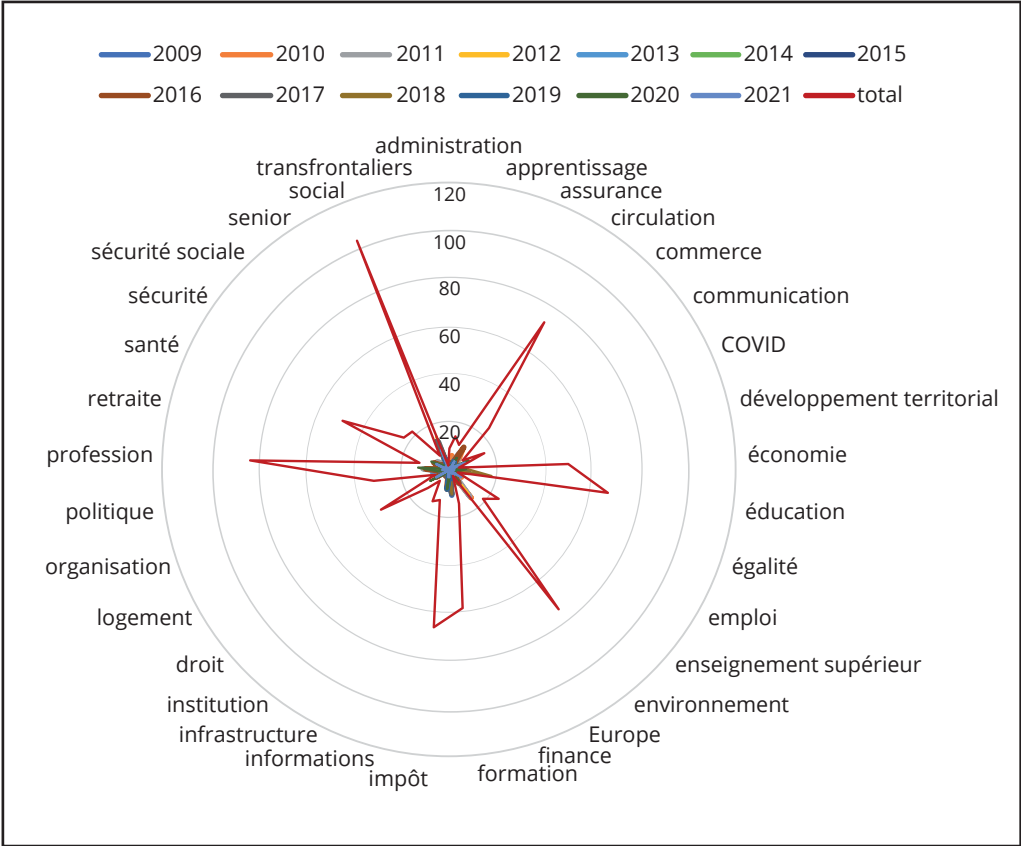


Vernissage de photographies industrielles en 2019 de Dominique Ferrand

De plus, l'accroissement de la population au Luxembourg nécessite de nouveaux aménagements et infrastructures, ainsi que la mutation de problématiques anciennes vers de nouvelles incidences du fait de l'essor économique du pays. Au regard de ce nouveau contexte social et économique, il est intéressant de constater l'évolution et le poids des thématiques abordées dans les avis concernant les projets de loi entre 2009 et 2021.







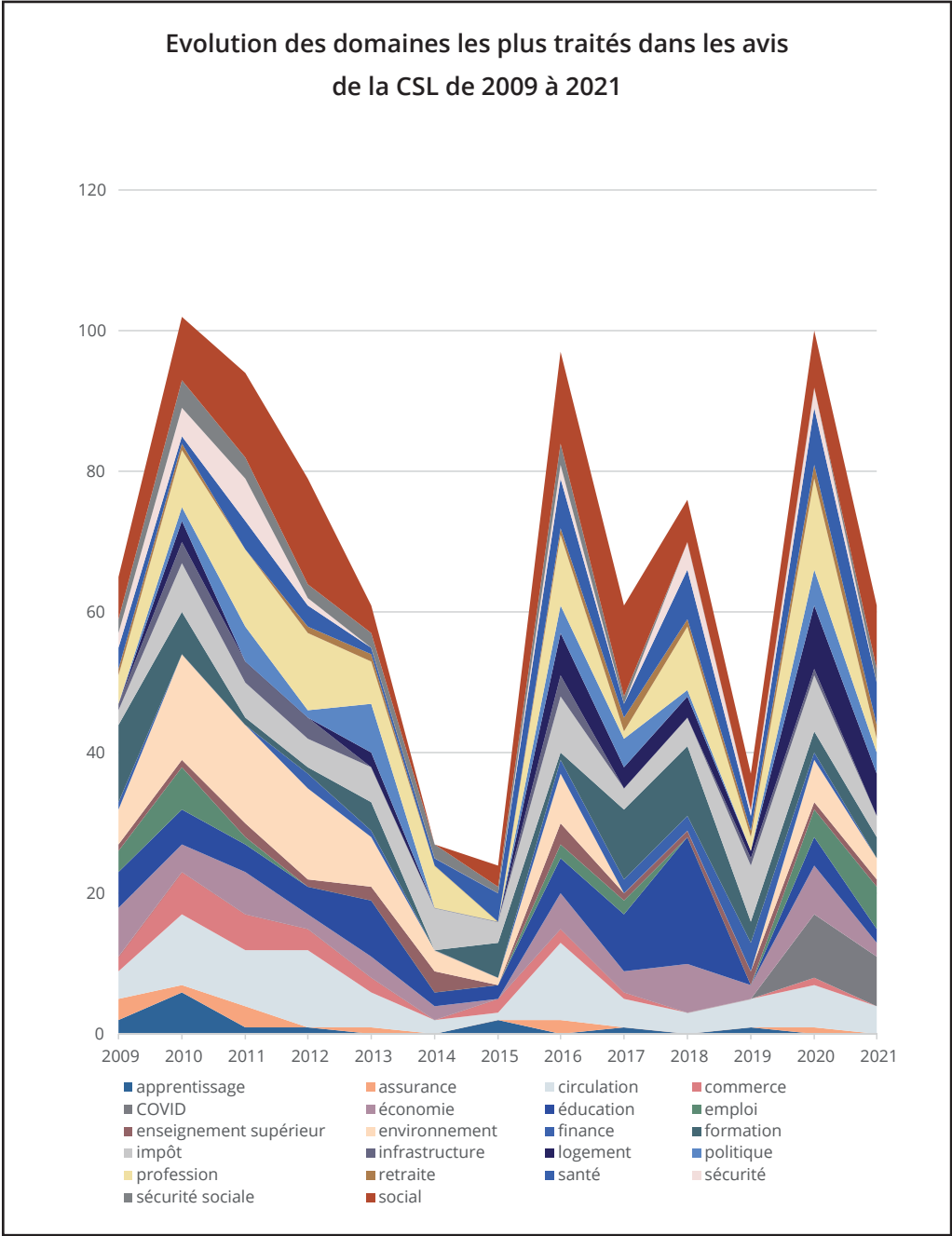
Le bilan des domaines ou catégories traitées par la CSL dans ses avis révèle la diversité de son champ d'intervention.

Sur environ 70 avis par an, 33 catégories ont été finalement retenues, même si 41 avaient déjà été déjà présélectionnées pour la confection de ces graphiques.

Sans surprise, la CSL est particulièrement engagée dans les avis concernant les questions sociales et celles liées à l'organisation des différentes professions. De même, la spécialisation de la CSL dans la formation et l'éducation est clairement identifiée.

Enfin, il est intéressant de constater l'implication de la CSL dans les questions environnementales, dans les thématiques liées à l'urbanisme (circulation, aménagement du territoire) et dans les sujets fiscaux. Le thème environnemental n'est pas nouveau et prenait, au début du XX^{ème} siècle, une tout autre dénomination dans la lutte contre la pollution touchant les travailleurs confrontés, dans leur profession, à des substances dangereuses ou à des usines qui polluaient leur environnement.

Le logement constitue également une préoccupation de premier plan pour la Chambre, même si la catégorie n'apparaît que dans peu d'avis, preuve d'une politique de logement très limitée de la part des différents gouvernements qui ne réforment que très occasionnellement les lois existantes.



Si les questions les moins traitées dans les projets de loi, mais non des moindres (Europe, égalité, transfrontaliers, seniors, informations-statistiques) sont mises à l'écart, l'évolution du social en rouge est constante, comme tout ce qui est lié aux différentes professions, à l'économie, à l'environnement sauf en 2017-2019, et tout ce qui concerne la circulation et l'aménagement.

Si la santé est traitée régulièrement mais dans peu de projets de loi, le Covid (en gris foncé) place les questions sanitaires au centre pour les années 2020-2021.

La CSL sur la défensive

La CSL reste un bastion défendant les retraites, les allocations familiales, qui subissent des dégradations, ainsi que les bourses d'étudiants.

La défense des transfrontaliers par les Chambres salariales apparaît plus nettement dans les archives à partir du début des années 1960. Elle concerne les employés belges qui résident en Belgique et qui sont titulaires d'une pension de la Caisse de pension luxembourgeoise au sein de la SA Minière et Métallurgique de Rodange. Ensuite, la CSL interroge la conformité de la perte des prestations de maladie luxembourgeoises pour un frontalier français touchant une retraite en France au nom du principe de la libre circulation.

Après la réalisation du statut unique, la CSL défend également, pour tous ses ressortissants, les conquêtes sociales qu'elle considère comme rognées, du fait de la conjoncture moins favorable des années après 2008. Par exemple, elle critique la réforme des allocations familiales de 2016 et, notamment, le paiement d'un montant uniforme qu'elle considère largement insuffisant. Auparavant, les montants étaient progressifs et s'établissaient en fonction du nombre d'enfants, avec une allocation fixée à 265 euros par enfant. Il en allait de même pour l'allocation de rentrée scolaire qui augmentait en fonction de l'âge de l'enfant. La CSL mesure l'impact sur les différents types de ménages et constate que la diminution des prestations familiales est en moyenne de 9 % pour les familles avec 2 enfants et de 21 % pour les familles avec 3 enfants, par rapport aux familles dont les enfants sont nés avant la réforme.

L'expertise de la CSL consiste donc à mesurer les incidences des nouvelles réformes sociales sur les populations diverses du Luxembourg. Elle analyse les déclarations du gouvernement et les conteste lorsque les effets d'annonce ne correspondent pas aux effets constatés des réformes, surtout lorsque celles-ci sont régressives par rapport aux acquis sociaux. Par exemple, la CSL remarque qu'à l'inverse de ce qu'affirmait le gouvernement, l'allocation de rentrée scolaire va être réduite à partir du deuxième enfant par rapport à l'ancienne loi. Elle dénonce aussi le gel des prestations en 2006 et, malgré les sept tranches appliquées, la perte réelle est estimée à 19 %.

De même, elle signale que les frontaliers n'ont pas accès à certains congés (comme le congé spécial pour volontaires des services de secours) et la CSL réclame ainsi une convention avec les pays frontaliers concernés.

La CSL conquérante pour les travailleurs étrangers

Les frontaliers qui, avant les années 1990, n'étaient pas des électeurs des Chambres salariales, n'étaient pas ou très peu pris en compte par le gouvernement, même des années après leur venue. Afin d'assurer la défense des droits des travailleurs frontaliers, les Chambres salariales se sont consacrées à leur représentation.

La défense des dossiers n'est donc pas uniquement améliorée pour les Luxembourgeois mais aussi pour les transfrontaliers étrangers et pour les étrangers résidant dans le pays. Seule la CSL les représente officiellement et ses avis s'avèrent donc essentiels, car sinon, les décisions prises iraient à l'encontre des intérêts des frontaliers et des résidents étrangers.

La formation demeure fondamentale pour la CSL. En 2002, les cycles étaient déjà très diversifiés à la Chambre des employés privés. Leur nombre augmente encore dans le cadre de la CSL. En 2017, une conférence ETUC traite de l'Europe et de l'apprentissage. Les associations telles qu'Asti, ainsi que d'autres formations du soir ou diplômes de Master sont également ouverts aux étrangers frontaliers, permettant de les former aux demandes professionnelles du bassin d'emploi luxembourgeois.



Remise des diplômes des formations universitaires en 2018



Remise des certificats Asti en 2020



Remise des diplômes des cours du soir en 2023

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

La protection des délégués du personnel, même non-résidents, au Luxembourg est prise en compte, le chèque-service accessible pour les frontaliers, comme le principe, difficile à appliquer, selon lequel tous les étudiants dont un de leur parent a un lien étroit avec la Sécurité sociale du Luxembourg, peuvent demander une bourse d'études.

Pour les étrangers, la CSL a toujours porté une attention particulière sur un traitement égalitaire des bénéficiaires en matière de bourse et d'allocations, de droits sociaux en règle générale. En effet, durant la campagne électorale des législatives de juin 2009, le parti libéral DP propose de supprimer les allocations familiales différentielles pour les frontaliers. Il s'agissait de compléter les allocations familiales des frontaliers perçues dans leur État de résidence par un montant les rendant égales aux allocations luxembourgeoises, avec une définition précise de « membre de la famille » du travailleur qui se limitait aux enfants nés dans et hors mariage ou adoptés, et non plus aux enfants du conjoint ou partenaire du travailleur, ni aux enfants placés.

La fiscalité des travailleurs frontaliers demeure un sujet de discussion entre le Luxembourg et les pays voisins. Le principe général veut que les travailleurs frontaliers qui exercent leur activité professionnelle au Luxembourg, paient l'impôt sur le revenu au Luxembourg pour leurs revenus. C'est un manque à gagner pour la Belgique, l'Allemagne et la France. La Belgique a demandé une rétrocession d'impôts qui a été signée au début des années 2000. De leur côté, la France et l'Allemagne la réclament toujours. La CSL remarque, par ailleurs, que la nouvelle réglementation fiscale luxembourgeoise défavorise les salariés mariés non-résidents qui doivent réaliser 90 % des revenus au Luxembourg pour être imposés en classe d'imposition 2. Les retraités anciens frontaliers sont également concernés et quelques contribuables non-résidents risquent une perte de pouvoir d'achat, à cause d'un manque d'harmonisation fiscale au niveau européen.

Comme déjà noté, la question de l'aide financière pour les étudiants exclut cependant les étudiants et enfants de frontaliers à partir de juillet 2010. La CSL dénonce, dans son avis du 5 juillet 2010, le fait de ne pas avoir été consultée sur un projet de loi concernant ses ressortissants et demande une analyse d'impact sur les différentes catégories de ménages et surtout sur ceux à faible revenu. Les salariés frontaliers, surtout ceux à faible revenu, sont pénalisés. Pour les non-résidents qui perdent aussi le droit au boni, la CSL demande alors, via un dégrèvement fiscal, une compensation plus avantageuse que la modération d'impôt pour enfants à charge. La loi du 26 juillet 2010 est néanmoins votée. Elle entraîne la fin des allocations familiales pour tout étudiant de plus de 18 ans qui n'est plus inscrit dans un cycle d'enseignement secondaire et celle de l'aide financière pour études supérieures aux étudiants de parents non résidents. Le 16 septembre 2010, une manifestation intersyndicale a alors lieu contre cette nouvelle loi qui discrimine les frontaliers. Les travailleurs transfrontaliers y ont alors fortement participé. Après des recours auprès de la Cour de justice de l'Union Européenne, cette dernière estime que le Luxembourg doit traiter les personnes qui travaillent sur son territoire sans discrimination, le pays de résidence n'étant pas un critère permettant de différencier les avantages sociaux. Ce critère de non-résidents permettait aussi de distinguer, le plus souvent, les non-nationaux, ce qui était d'autant plus discriminant. À partir du 25 juillet 2013, l'aide financière pour études supérieures est étendue, sous certaines conditions, aux étudiants non-résidents. Le dispositif de 2013 incluant les étudiants non-résidents se révèle trop onéreux. La CSL réussit alors à faire introduire des mesures qui prennent en compte, pour l'étudiant non-résident, le fait que l'un de ses deux parents doit avoir travaillé un minimum de 5 ans au Luxembourg pendant une période de référence de 7 ans pour y avoir droit. Si la bourse de base répond à un critère universel, la bourse sur critères sociaux et la bourse familiale dépendent des revenus des ménages. La bourse de mobilité n'est donnée que si l'étudiant part étudier à l'étranger. La loi du 23 juillet 2016 apporte finalement quelques aides financières pour les études supérieures en augmentant le montant de la bourse de mobilité et de la bourse sociale dès la rentrée académique 2016-2017, de la majoration de la durée supplémentaire d'attribution de l'aide financière pour les étudiants en situation de handicap, de l'extension de l'aide aux étudiants non-résidents dont le parent a travaillé une période au Luxembourg.

COOPÉRATION AVEC LA GRANDE RÉGION, LABORATOIRE DE L'EUROPE SOCIALE À UNE ÉCHELLE RÉGIONALE ?

La CSL est globalement bien visible au sein de la Grande Région. Depuis 2008, elle a engagé une coopération renforcée avec des experts externes au Luxembourg, au niveau de cette échelle régionale.

La Grande Région regroupe 9 composantes dont la Sarre, la Rhénanie-Palatinat, la Wallonie, la Lorraine et le Luxembourg. Elle est initiée, en 1969, par le Chancelier Kiesinger et le Président français Charles de Gaulle. Une Commission intergouvernementale franco-allemande se réunit en 1970 à Bonn pour traiter du déclin des mines et de la sidérurgie du « triangle minier » et intègre alors des représentants du Luxembourg. En 1980, un Accord relatif à la coopération est conclu entre la France, l'Allemagne et le Luxembourg autour de la Commission intergouvernementale et la Commission SaarLorLux-Trèves-Palatinat occidental. Le Conseil Parlementaire Interrégional est fondé en 1986.

Le premier Sommet de la Grande Région est impulsé par le Luxembourg à Mondorf-les-Bains en 1995 avec l'institution d'une présidence tournante de 18 mois jusqu'en 2009 et la mise en place du Collège des Représentants.

En 1997, le CESGR (Comité Économique et Social de la Grande-Région), se réunit et son secrétariat est installé au Luxembourg en 2001. Il a pour mission de traiter sous forme d'avis ou de résolutions les problèmes inhérents au développement économique, social, culturel et à l'aménagement du territoire de la Grande Région. Il a une composition tripartite avec les représentants patronaux et syndicaux. En 2005, la Belgique intègre la Grande Région, et la Commission SaarLorLux-Trèves-Palatinat occidental fusionne avec le Sommet de la Grande Région.

Un programme Interreg, institué par la Commission européenne, finance les projets de coopération transfrontalière.

La prospérité est à la fois bénéfique pour les régions limitrophes du Luxembourg et pour le Luxembourg lui-même. La main-d'œuvre frontalière est bien formée et l'a longtemps été davantage que la population résidente. Les frontaliers contribuent donc à la richesse du Luxembourg sans que ce dernier n'ait eu à supporter la charge de leurs études et de leur formation. D'un autre côté, les frontaliers font carrière au Luxembourg et bénéficient de bonnes situations professionnelles.



Conférence de presse du CES Grande Région 2016

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Dotée d'une présidence tournante et d'un conseil économique en relation avec la représentation syndicale, la Grande Région interagit au niveau des sommets ministériels. Son site officiel présente le chiffre de 258 000 frontaliers en 2021, c'est-à-dire le plus grand nombre de travailleurs frontaliers de l'UE, pour un poids démographique de 11,7 millions d'habitants.

Les travaux menés par la CSL, dans un but informatif de coordination, consistent à répertorier toutes les lois de chaque pays voisin et de les relier à celles du Luxembourg pour tout ce qu'elles impliquent pour les travailleurs étrangers au sujet du télétravail, de la Sécurité sociale, de l'imposition fiscale...

Des commissions et réunions sont organisées à ces fins avec les représentants syndicaux issus des divers pays frontaliers.

Les différents entretiens menés ont confirmé les efforts réels de coopération et de mise en commun des problématiques touchant la Grande Région, mais des difficultés à pousser plus loin une collaboration et une gestion collective persistent, non seulement à cause du cadre délimité des institutions européennes, mais aussi parce que les acteurs peuvent se superposer. Par exemple, la France, en ayant mis en place en 2015 l'acte III de la nouvelle phase de décentralisation portant création de la région Grand Est – dont une partie seulement fait partie de la Grande Région – a complexifié les relations avec les États voisins par rapport à ce qu'elles étaient précédemment avec la région Lorraine.

En parallèle des actions menées par la CSL, s'ajoutent des réseaux européens comme l'EURES qui coordonne l'ensemble des services publics de l'emploi des États membres de l'Union Européenne. Il s'agit d'aider les transfrontaliers qui sont confrontés à des systèmes juridiques différents, parce qu'ils effectuent des navettes ou migrations pendulaires tous les jours entre leur pays de résidence et leur pays où se trouve leur emploi. Ces actions témoignent des tentatives de simplifications de la coopération – parfois complexe – entre trois pays au cœur de l'Europe, mais encore de la prise de conscience de l'interdépendance de ces régions frontalières. La coopération peut alors être comprise comme un ensemble dans lequel les composants d'un système travaillent en commun pour atteindre certaines priorités globales. Il ne s'agit donc pas d'intégration puisqu'il n'y a pas de transfert volontaire d'une partie des prérogatives et pouvoirs à ces institutions.

La Grande Région, qui est la forme la plus aboutie de région transfrontalière en Europe, est souvent étudiée comme exemple de coopération entre les pays frontaliers. Elle n'en demeure pas moins complexe même si elle connaît des réalisations concrètes qui s'effectuent par le biais des initiatives européennes « INTERREG » du FEDER (le fonds européen de développement). La CSL demeure l'un des acteurs essentiels de mise en relation des acteurs luxembourgeois avec les autres protagonistes de la Grande Région. La crise sanitaire due au COVID amène la CSL à formuler la volonté d'engager de nouvelles stratégies au sein de la Grande Région pour « en faire un espace commun de vie, d'emploi, de prospérité, de bien-être et de solidarité » tandis que la pandémie a « rappelé quelles sont les interdépendances qui lient le Luxembourg à ses proches voisins ».

LES ACTIVITÉS DE LA CSL AU SERVICE DE TOUS SES RESSORTISSANTS

En 2008, l'ancienne génération des directeurs de la Chambre de travail et de la Chambre des employés privés cohabite alors dans la nouvelle structure de la CSL. En 2010 et en 2018, la nomination du directeur actuel, Sylvain Hoffmann marque une nouvelle ère pour la Chambre des salariés où l'héritage de la Chambre des employés privés semble l'emporter sur celui de la Chambre de travail, du fait de la tertiarisation accomplie du Luxembourg, sans pour autant oublier les luttes de la Chambre de travail, bastion des combats sociaux gravés dans la mémoire collective luxembourgeoise. Les réceptions du Nouvel An constituent désormais un moment politique d'orientation des Chambres salariales, avec les discours du président de la CSL.

Les activités liées à la fabrique d'un groupe de réflexion et à l'analyse des problématiques sociales sont approfondies et privilégiées, ce qui fait peut-être la spécificité de la CSL par rapport aux autres Chambres professionnelles.

Des cycles de conférence sont organisés sur les grands problèmes de société. L'Europe et les réformes qu'elle entraîne y sont expliquées et débattues. Les problématiques économiques et sociales y sont également exposées. Une conférence de 2011 traite de la déflation, de la situation économique, des pensions, du logement, de la formation continue et critique le bilan de compétitivité. Un autre événement aborde en 2014 les déséquilibres macro-économiques en Europe et la crise de l'euro. En 2015, la CSL traite l'impact de la finance dans l'économie et la société et, en 2016, les thèmes de réenchancement du travail et de sa qualité, de la politique d'austérité, de la Grande Région. En 2017, la robotisation, l'apprentissage en Europe, l'imposition fiscale, les inégalités et les syndicats, la montée de l'extrême-droite, l'Europe sociale et le socle européen des droits sociaux sont analysés. En 2018, les conférences ont lieu sur l'orientation professionnelle, sur le « moovijob », les plateformes économiques face à l'UBERisation de la société, la culture du travail comme émancipation. En 2019, les thématiques sont la digitalisation, les inégalités et l'élite, la fiscalité durable, le cancer et le travail. En 2021, la prévention de la santé et de la sécurité au travail et l'avenir de l'Europe sont évoquées. Les mutations comme les problématiques anciennes sont ainsi interrogées afin de mieux appréhender les enjeux du monde du travail actuel.

La parution, chaque année au printemps depuis 2011, d'une brochure intitulée *Panorama social* donnant un bilan économique et faisant le point sur les inégalités au Luxembourg, constitue un moment important du débat politique luxembourgeois.

Les relations avec les institutions extérieures sont toujours activées. Des formations nouvelles sont proposées comme celle reliée au CNAM ECVET en 2011 ou comme le Master en analyse financière lancé en 2013, ainsi que le nouveau programme de rencontre entre le LLLC et Paris Assas en 2014.

Au niveau européen, en 2012 et en 2014, les relations extérieures sont également encouragées auprès de la nouvelle Chambre avec l'organisation d'une visite à Sarrebruck presque tous les ans.

Les relations entre la Chambre des Députés et les membres de la CSL sont toujours empreintes de dialogue, comme en 2014 entre le président de la CSL et le président de la Chambre des Députés, Mars Di Bartolomeo, ancien Ministre de la Santé durant l'institutionnalisation du statut unique.

Les relations avec les associations luxembourgeoises sont encouragées comme celles concernant les étrangers, par exemple l'organisation CLAE en 2014. Des liens sont créés et resserrés avec les universités, comme avec l'Université du Luxembourg en 2014. Une Journée de l'emploi européen est organisée en 2014.



Constituante de la CSL en 2014 avec J.-C. Reding, S. Haentges, M. Glesener, A. Fickinger, M. Da Silva Bento, R. Pizzaferrri, avec le Ministre du Travail, Nicolas Schmit

L'organisation des élections constitue aussi autant de temps forts pour la CSL. Les élections sociales de 2013 avaient eu lieu par correspondance, les bulletins étant adressés par courrier aux 438 835 salariés dont 45 % de frontaliers : une augmentation de plus de 12 % des votants est alors constatée. La victoire revient à l'OGBL qui remporte 38 sièges sur 60. Le LCGB n'en gagne alors que 15, tandis qu'il en avait pris 16 en 2008. Même si l'ALEBA sort vainqueur dans le secteur bancaire, l'OGBL arrive juste derrière et est en tête dans les autres secteurs (malgré la perte d'un représentant dans la sidérurgie au profit du LCGB). Les cheminots renouvellent le même score qu'en 2008. La séance constitutive de la nouvelle assemblée plénière se tient le 15 janvier 2014 au CEFOS à Remich, présidée par le Ministre du Travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire, Nicolas Schmit. Le comité de 11 assesseurs est élu et Jean-Claude Reding est à nouveau élu président de la CSL.

À l'inverse, les élections législatives anticipées de 2013 traduisent une nouvelle réalité politique avec le recul du CSV qui arrive toujours en tête mais qui n'est pas en mesure de faire face à la coalition impulsée par le DP, le POSL et les Verts. Par la suite, Xavier Bettel (DP) remplace Jean-Claude Juncker (CSV) au poste de Premier ministre. Le CSV entre dans l'opposition.

La CSL remplit également une fonction qui s'apparente à un rôle diplomatique. Elle reçoit des délégations étrangères comme la délégation chinoise en 2015. Les rencontres avec les membres du gouvernement, par exemple en 2019, avec le Ministre du Travail tutélaire de la Chambre, ou encore avec les candidats européens sont fréquentes.

Les séances d'information pour les apprentis, le « JugendParlament », la tenue de stands pour le travail, « Moovijob », ou encore les journées de l'orientation et les participations pour le festival des migrations (CLAE) sont toujours organisées annuellement ou d'une année sur l'autre.

Quant aux élections législatives de 2018, elles reconduisent la coalition Verts, DP et POSL autour de Xavier Bettel. De leur côté, les élections sociales de 2019 marquent également des résultats un peu différents en comparaison avec ceux des deux sessions précédentes. 264 candidats, dont 26 retraités, ont posé leur candidature aux élections de la CSL entre l'OGBL, le LCGB, l'ALEBA, la FGFC (la Fédération générale de la fonction communale qui n'obtient aucun siège), le FNCTTFEL et Syprolux. Le dépouillement manuel ayant nécessité près de trois semaines, le Ministre du Travail de l'époque, Dan Kersch, souhaite une refonte des élections sociales pour 2024.



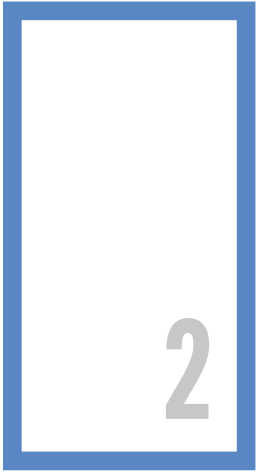
Voir le témoignage
vidéo de P. Dury

Si l'OGBL reste majoritaire avec 35 sièges (moins 3 sièges par rapport aux élections de 2013), le LCGB récupère ces 3 sièges tandis que l'ALEBA repasse sous la barre des 50 % pour le groupe IV, alors même que ses résultats étaient meilleurs dans le cadre des élections des délégations du personnel : sa représentativité sectorielle se trouve fragilisée. Le FNCTTFEL obtient 2 sièges et Syprolux 1 siège. 42 % des salariés ont été réélus. Après les dernières élections, le *Luxembourg Wort* constatait, en janvier 2019, l'augmentation de la proportion de femmes à la Chambre des salariés : 22 femmes élues représentant désormais 37 % du total des sièges.



Constituante de 2019 de la CSL avec Nora Back, J.-C. Reding, P. Dury, N. Tremuth, S. Hoffmann, R. Pizzaferrri ainsi que le Ministre du Travail Dan Kersch

Environ un tiers des candidats aux élections étaient des femmes, et seuls les secteurs public et de la construction se retrouvent sans représentantes femmes. À l'inverse, le secteur des services a 9 femmes élues sur 14 postes à pourvoir et le secteur de la santé compte 4 sièges sur 6 représentés par des femmes. 5 femmes sont élues par l'assemblée plénière parmi les 16 membres du Comité de la CSL.



LA PANDÉMIE RÉVÉLATRICE DE NOUVEAUX ENJEUX SOCIAUX

DES PISTES DE RÉFLEXION ANCIENNES RÉVÉLÉES PAR LA CRISE COVID

Comme déjà évoqué, un travail de réflexion sociale pionnier était mené en amont par les Chambres salariales. La CSL reprend cet héritage dans ses recherches. Il s'agit de réfléchir aux alternatives économiques, sociales et environnementales crédibles et applicables pour le Luxembourg.

La santé mentale

Les archives de la CSL révèlent la préoccupation ancienne des Chambres salariales pour le bien-être des travailleurs qui devient un concept à part entière et traité comme tel dans les séminaires organisés par la Chambre des employés privés depuis 1994. Ces séminaires portent sur la santé, la sécurité et le bien-être des salariés au travail. Le concept de bien-être, pendant du concept de bonheur créé lors de la Révolution américaine, est pensé dès le XVIII^{ème} siècle par le philosophe Emmanuel Kant, dans son « Idée d'une histoire universelle » et ses « Réflexions sur l'éducation » : la nature, insuffisamment généreuse, a obligé l'homme à travailler. Le travail est ainsi source de bien-être quand les efforts du travailleur l'en rendent digne, sans que les limites de ces efforts ne soient définies. Le sociologue Elton Mayo développe ensuite la notion dans les années 1920. À l'instar du philosophe de l'école de Francfort, Marcuse, cette notion de bien-être permet de dépasser le concept purement économique du travail lié aux besoins matériels. Au niveau institutionnel, le principe de bien-être est rappelé en principe aux sommets européens de Lisbonne et de Nice en 2000 et 2001.

Au sein de la Chambre des employés privés, le séminaire sur le bien-être au travail a lieu à l'institut européen d'administration publique et l'ITM est aussi investie dans le traitement de la thématique. La question du stress au travail est officiellement évoquée le 19 décembre 2002.

Les conférences BEST (Bien-être et santé au travail) s'ensuivent sur le même sujet et traitent de la sophrologie en 2010. Des travaux sur la violence et le harcèlement au travail sont aussi entrepris. Ces conférences visent, en premier lieu, les responsables en ressources humaines, mais encore les délégués du personnel et ont pour objectif d'améliorer le travail d'équipe.

En 2010, la CSL lance sa première enquête fondée sur un questionnaire. Une conférence de presse s'ensuit pour constater des difficultés. En relation avec Eurofound (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin) et d'autres institutions, des rapports ont été produits sur la gestion du stress au travail. La CSL, orientée par les enquêtes entreprises par la Chambre de travail de la Haute-Autriche, décide d'élaborer un indice de climat du travail, afin de collecter des données régulières sur la situation du travail depuis 1997. Suite à un partenariat avec l'Université du Luxembourg, une étude nationale a été menée pour créer un indice luxembourgeois afin de comparer les groupes de travailleurs. Des conférences complètent ces réflexions et états des lieux comme celle de 2010 intitulée « Quand l'organisation du travail produit de la souffrance », ou encore le colloque de 2011 sur le bien-être au travail.

Pionnière sur certaines thématiques, la CSL s'intéresse à la santé mentale et développe son propre indice concernant le « bien-être au travail ».

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

En 2012 a lieu une nouvelle conférence sur « Quality of Work ». Il s'agit de contribuer à développer, au Luxembourg, une culture axée sur la prévention et le développement des actions sur la mesure de la satisfaction et l'insatisfaction au travail, avec pour conséquence le bien ou le mal être personnel et la productivité des entreprises.

En juillet 2013, les résultats de l'enquête du « Quality of Work Index Luxembourg » (QOW) mesurent chaque année les exigences et les charges liées à l'activité, les horaires de travail, la collaboration entre collègues, les marges de manœuvre au travail, les possibilités de formation continue et de promotion, la participation aux décisions d'entreprise, entre autres. Si les salariés observaient une amélioration de la qualité du travail entre 2015 et 2017, la période Covid a bouleversé les habitudes. Les liens entre l'activité professionnelle et la santé sont ainsi enchevêtrés dans cette enquête. En 2017, plus de 4 employés sur 10 se considèrent comme étant pressés par le temps et en être impactés au niveau de leur santé. Seul un quart des salariés ne se sent pas ou peu concerné. Les conflits au travail sont également sources de stress et le nombre de salariés concernés augmente entre 2014 et 2017.

Les questions du harcèlement moral ou encore du stress au travail sont posées et la CSL produit une documentation depuis 2009-2010 sur ces sujets. En 2017, la notion de « burnout » impose de réfléchir à l'organisation du travail dans la société.

Une nouvelle conférence sur le bien-être au travail a lieu en 2021. Cet indice sur le bien-être au travail spécialement créé au Luxembourg par la CSL place la Chambre en capacité de proposer ses propres analyses. D'ailleurs, la récente enquête du LISER déjà évoquée, montre que les publications de la CSL concernant le « Quality of Work Index » sont particulièrement lues et utilisées dans le monde politique, syndical et associatif luxembourgeois.

Ces nouveaux services de mesures du bien-être au travail au sein de la CSL alimentent une réflexion européenne sur le sujet. En France, par exemple, Dominique Méda, a analysé l'enquête DARES qui mesure le sentiment de bien-être ou mal-être au travail.

Le temps libre et les loisirs

Ces notions anciennes de temps libre et de loisirs, déjà évoquées par l'O.I.T., sont associées aux congés payés dans les années 1930 et au lendemain de la Seconde Guerre mondiale. Le temps libre et les loisirs étaient, auparavant, exclusivement réservés aux privilégiés « oisifs » et riches héritiers qui vivaient de leur fortune personnelle ou de leurs rentes. La massification du temps libre et des loisirs s'accompagne de leur démocratisation : grâce aux conquêtes sociales arrachées de haute lutte, les travailleurs ouvriers ou employés obtiennent petit à petit des journées de repos dans la semaine, voire, la possibilité de partir en vacances. L'expression « travailler pour vivre » se transforme en « travailler pour mieux vivre » et les loisirs et temps libre contribuent à ces récréation et récréation de soi, associées au « droit à la paresse » prôné par Paul Lafargue, le gendre de Marx. Le long processus de conquête des congés, déjà évoqué au fil de cet ouvrage, fait gagner aux travailleurs, des jours de repos, de congés, de jours fériés, des jours de remplacement de ces jours fériés lorsqu'ils tombent sur un jour chômé, pour aboutir à la loi du 10 avril 1976 qui garantit à tous les travailleurs au Luxembourg dix jours fériés légaux par an. Ce « nouvel opium du peuple » d'après Joffre Dumazedier, permet de penser la réduction du temps de travail dans des pays voisins du Luxembourg, comme la France avec le passage aux 35 heures. L'anthropologue David Graeber, avec son célèbre « *Bullshit Jobs* », avait théorisé la réduction du temps de travail comme la conséquence essentielle (mais non advenue) de l'accroissement de la main-d'œuvre, combinée à l'essor de l'industrialisation du monde, marche contrecarrée par la création de nouvelles professions du tertiaire telles que les « managers » aux salaires plus élevés et dirigeant les professions dites « de cœur de métier ».

En 1994, un colloque intitulé « Arbeit-Freizeit-Lernen » est organisé à la Bibliothèque Nationale du Luxembourg (BNL), associant le temps libre et les loisirs aux gains de compétences. Si les pionniers de la Chambre de travail souhaitaient que l'éducation et la culture soient au cœur de ces temps de loisirs, la CSL a poursuivi cet héritage en favorisant les formations, même si elles revêtent un caractère économique adapté à la réalité du marché de l'emploi luxembourgeois.

Le télétravail, la difficile mise à égalité des travailleurs luxembourgeois

Les Chambres salariales réfléchissent au télétravail dès la fin des années 1990. Officiellement, tout salarié d'une entreprise luxembourgeoise de droit privé, engagé sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, peut bénéficier du régime du télétravail. Seul le salarié qui exerce moins de 25 % de son travail sur le territoire de son État de résidence doit être affilié aux organismes de Sécurité sociale luxembourgeois. Un basculement sur la Sécurité sociale du pays de résidence s'opère si au moins 25 % du temps de travail y est effectué. Des conventions fiscales bilatérales sont signées pour éviter au frontalier la double imposition. Ce dernier est généralement imposé au Luxembourg. Si le salarié a exercé au cours d'une année dans son pays de résidence et au Luxembourg, il est alors imposé dans chacun des deux pays en fonction de son foyer fiscal.

Repensée après la pandémie de 2020, la mise en place accélérée du télétravail a mis en évidence des injustices de traitement des salariés au Luxembourg entre les pays voisins, la Belgique, l'Allemagne et la France (qui vient de signer en 2023 l'acceptation de 34 jours pour un temps plein de 40 heures par semaine).

En 2020, la CSL fait paraître une note de stratégie de sortie de crise sanitaire. Les négociations à la carte avaient abouti à 29 jours de télétravail pour les frontaliers français, 24 au départ puis 34 jours en 2022 pour les Belges et 19 pour les Allemands, ce qui ne permettait pas d'harmoniser les jours de télétravail pour tous les travailleurs au Luxembourg. Pourtant, dans un avis de 2022, le C.E.S. indique que le télétravail consécutif à la pandémie implique un changement structurel du marché du travail.

La numérisation et la politique de niches de l'économie luxembourgeoise

Le développement d'une « smart nation » et d'un pôle de haute technologie enrichi d'une politique de niches, favorise également l'informatisation et la numérisation de l'économie luxembourgeoise. De nouveaux secteurs d'avenir comme la Société Européenne des Satellites, sont encouragés.

En 2020-2021, la pandémie donne un coup d'accélération à la numérisation de la société luxembourgeoise au niveau national :

« La crise sanitaire provoquée par le coronavirus a mis en exergue les dangers engendrés par une éventuelle fracture numérique. »

L'inclusion numérique est ainsi définie comme visant « à donner à chaque individu de chances équivalentes de participer à la société numérique » distinguant l'accès et le degré de vulnérabilité face au numérique en fonction de critères tels que l'âge, les handicaps, les capacités linguistiques. Personnes âgées, personnes en situation de handicaps, travailleurs moins qualifiés, à faible revenu, chômeurs, migrants et d'autres peuvent être désavantagés dans leur accès aux informations liées au numérique, dans un contexte de développement de la « citoyenneté numérique ». La proposition de cours est envisagée comme une solution à la réduction des inégalités liées au numérique.

Le temps partiel

Durant les années 1970, le temps partiel était principalement destiné aux femmes parce qu'elles sont réputées prendre en charge les enfants ou un proche en état de dépendance ou de handicap. Cependant, le temps partiel revient au cœur d'une réflexion menée sur l'émancipation de la condition féminine, le bien-être et la qualité du travail.

Lors des discussions pour la réforme des retraites débattues en 2009-2010, la CSL avait suggéré de favoriser la participation des femmes et des travailleurs plus âgés au marché du travail, afin d'empêcher une baisse des prestations du régime de pension, avec adaptation des conditions de travail. Le travail à temps partiel est alors encouragé, tout comme la retraite progressive.



Voir le témoignage
vidéo de R. Pizzaferrì.

L'assurance dépendance et l'assurance maladie

Le vieillissement de la population luxembourgeoise amène la CSL à revenir sur l'assurance dépendance. Fin 1996, le projet de loi est soumis pour avis à la Chambre des employés privés qui l'approuve en 1997, tout en réclamant, en parallèle, la création de nouvelles places dans les maisons de soins et les établissements spécialisés. La Chambre est favorable à un système mixte pour assumer le coût de l'assurance, mais aurait souhaité que les employeurs y soient associés, au nom de la solidarité nationale. Le système de Sécurité sociale est ainsi étendu à l'assurance dépendance qui protège contre ce risque grâce à une couverture partielle du coût des aides et des soins quotidiens prodigués aux personnes touchées par la dépendance.

La loi du 19 juin 1998 introduit donc dans le système de la Sécurité sociale, au profit des personnes dépendantes, le droit à des prestations pour financer les soins et une aide à domicile et en institution. Le système de financement mixte est adopté.

En 2013, l'assurance dépendance est réformée pour assurer sa pérennité à long terme malgré le vieillissement de la population. La CSL regrette alors le remplacement de la tarification à l'acte par l'instauration de quinze niveaux d'aides et de soins, ce qui constitue une dégradation de la qualité des prestations pour l'assuré. En 2017, la CSL se porte garante d'un système efficace qui a fait ses preuves et qui ne doit pas être détérioré. Elle propose une formation pour l'aidant non professionnel de la personne dépendante qui se professionnalise tout en étant rémunéré en conséquence. Une documentation sur la prise en charge de la personne dépendante est générée et la CSL souhaite que la CNS contrôle les organismes d'évaluation et de contrôle des prestations (AE).

En ce qui concerne l'assurance maladie, le statut unique en vigueur en 2009 unifie le régime des prestations en espèces pour les ouvriers et employés privés, auparavant soumis à deux régimes différents. Il étend aux ouvriers la continuation de la rémunération applicable aux employés privés aux ouvriers avec un taux commun de cotisation de 0,5 % (0,25 % de part salariale et 0,25 % de part patronale). Une Mutualité est introduite pour rembourser le coût de la maladie aux employeurs. La CSL a critiqué le fait que la charge financière due par l'employeur a été de plus en plus supportée par l'État qui a accru sa participation budgétaire dans le financement de la Mutualité des employeurs, passant de 9 % en 2011 à plus de 20 % en 2017. De même, la CSL rappelle que les employeurs ne peuvent exiger un certificat médical les deux premiers jours d'absence et qu'ils doivent bel et bien attendre le troisième jour. La CSL réclame également, en 2018, la généralisation du tiers payant et critique le plan hospitalier dont les mesures de réduction des dépenses se font au détriment du patient. La réduction de la dotation maximale de lits s'avère, pour la CSL, contre-productive, ce que la crise Covid a confirmé, du fait de l'augmentation des cas d'hospitalisation à cause du vieillissement de la population et de l'augmentation des pathologies liées au stress. Elle souhaite les achats communs du matériel médical pour les hôpitaux et la réforme de la médecine libérale ainsi qu'une meilleure coordination des médecins salariés à l'hôpital.

LES LIMITES

La consultation des avis de la CSL

Les avis rendus par la CSL ne sont pas assez consultés et pris en compte comme a pu le déplorer l'ancien président de la CSL, Jean-Claude Reding. Pourtant, ils constituent une base de réflexion pour de bonnes négociations futures entre partenaires sociaux et gouvernement. Le système de dialogue social luxembourgeois invite aussi les syndicats, le patronat et le gouvernement, à analyser en amont leurs revendications et propositions réciproques et revendications propres.

En produisant ses avis et parfois ses propositions de loi, la CSL fait fonctionner le dialogue social sous l'angle des salariés, présentant un ensemble de revendications que le patronat et le gouvernement doivent considérer.

L'avis du C.E.S. sur la gestion de la pandémie

Le C.E.S. a produit un avis intitulé *Évolution économique, sociale et financière du pays en 2022, les leçons spécifiquement luxembourgeoises à tirer de la crise sanitaire de la Covid-19*, qui, s'il reconnaît globalement la bonne gestion de la pandémie par le Luxembourg, s'inquiète des incidences sur la santé mentale chez de nombreuses personnes et craint la multiplication de pandémies pour l'avenir. Le C.E.S. réclame des infrastructures en rapport avec une situation critique, la sécurité d'approvisionnement, la disponibilité de ressources humaines suffisantes en temps de crise et le bon fonctionnement des institutions. Cet avis revient aussi sur la dépendance du service public luxembourgeois à l'égard de la main-d'œuvre non-résidente issue des pays voisins et le manque relatif de personnel qualifié. Le coût des crises sur les exercices budgétaires est encore évoqué, tout comme sa dépendance vis-à-vis des pays européens voisins. Surtout, le C.E.S. reconnaît l'utilité des divers partenaires sociaux, divers mais formant les corps intermédiaires dans la gestion des crises « qui ne semblent [pourtant] pas être de leur compétence directe ». Ils sont ici définis comme les relais des pouvoirs publics auprès des salariés dans la gestion de crise.

Le *Panorama social* de la CSL de 2022 évoque l'élaboration de l'enquête COME-HERE qui permet d'évaluer l'impact de la pandémie.

La CSL a également travaillé sur un projet de loi emblématique en temps de pandémie.

Le rapport de l'OCDE sur la pandémie

L'analyse portée par l'OCDE dans son rapport de 2022 consacré à la pandémie présente trois axes : la préparation à la pandémie, la gestion de la crise et les politiques de réponse et de reprise.



Voir le témoignage vidéo de S. Hoffmann

L'OCDE note, pour le Luxembourg, l'implication particulièrement forte du Parlement. Quant à la CSL, elle a été consultée pour sa huitième enquête sur son indice du bien-être au travail et sur la question de la santé mentale, ainsi que sur la question des personnes âgées. Si l'OCDE reconnaît l'agilité de la politique luxembourgeoise en matière de gestion de la pandémie, elle évoque également le besoin de lutter contre les inégalités et pour la mise en place d'une « croissance durable et inclusive ».

Le Luxembourg a été le seul pays de la région à avoir mobilisé sa cellule de crise le jour même de l'apparition du premier cas de COVID-19 et a pu s'appuyer sur son réseau diplomatique pour rapatrier près de 1000 résidents tout en limitant les restrictions aux frontières qui auraient pu devenir un frein pour l'économie. En outre, le Luxembourg a pu compter sur une économie tertiaisée adaptable au télétravail, par exemple.

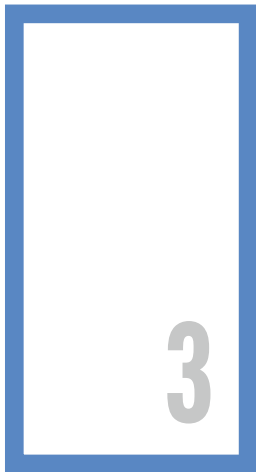
Si le taux de surmortalité au Luxembourg était 60 % inférieur à la moyenne des pays de l'OCDE début 2022, la pandémie a touché de façon disproportionnée les populations âgées et les populations désavantagées. Il lui est conseillé de renforcer au sein de son système de santé l'information, le personnel de santé ou encore la constitution d'une centrale d'achat et de logistique des produits essentiels. Il faut, d'après l'OCDE, renforcer les soins de premiers secours et accentuer la prévention des risques. Par ailleurs, le rapport de l'OCDE révèle certaines inégalités structurelles dans le système de santé moindres. Outre la réussite en matière de tests anti-covid, les dépenses de santé moindres (liées au fait que de nombreux frontaliers décident de se faire soigner dans leur pays de résidence), le système de santé luxembourgeois est structurellement dans un état de dépendance vis-à-vis de l'étranger avec une accentuation du phénomène entre 2008 et 2017 : le Luxembourg n'a que très peu de médecins par habitants (3 pour mille en 2019). Des inégalités touchant les populations les moins aisées et éduquées sont visibles (obésité, dépression, consommation de tabac et d'alcool) : « les personnes les moins diplômées et moins aisées ont pu être plus vulnérables, sur le plan de la santé physique et mentale, aux effets du COVID-19 ».

En ce qui concerne l'éducation, les écoles ont comptabilisé le plus faible nombre de jours fermés en comparaison avec les autres pays de l'OCDE. L'école a maintenu la continuité pédagogique, même si une meilleure concertation avec les acteurs de terrain aurait été souhaitable. Pourtant, des soucis d'équité sont mentionnés. La multiculturalité des élèves face aux premières classes d'apprentissage du luxembourgeois peut expliquer certaines difficultés. Au Luxembourg, le statut socio-économique des élèves a l'un des impacts les plus importants de l'OCDE sur leurs performances, particulièrement concernant la lecture.

L'effort budgétaire en faveur des ménages et des entreprises, en phase avec le niveau préconisé par l'OCDE dans les pays similaires, a permis de préserver les entreprises et de maintenir un niveau d'emploi relativement élevé.

En ce qui concerne les politiques sociales et de l'emploi au Luxembourg, l'OCDE juge qu'elles étaient relativement bien adaptées à la pandémie. Pourtant, le chômage a augmenté de 1,8 points de pourcentage au deuxième trimestre 2020, toutefois, les répercussions ont été jugées comme relativement modestes par rapport à la moyenne de l'OCDE. Des congés payés, extraordinaires pour raisons familiales, ont permis aux femmes une reprise plus rapide du travail après la pandémie. Des dispositifs de maintien dans l'emploi ainsi que des allocations de chômage sont rapidement intervenus. Une forte reprise a aussi caractérisé le Luxembourg à la sortie de la crise.

Enfin, la pandémie a exacerbé les inégalités sur le marché du travail, dans la mesure où les groupes socio-économiques les plus défavorisés, c'est-à-dire les personnes faiblement rémunérées, celles ayant un faible niveau d'éducation ainsi que les jeunes, sont sur-représentées dans les secteurs non essentiels ou encore dans les emplois précaires. De plus, les travailleurs luxembourgeois nés à l'étranger qui ont perdu leur emploi sont partis, de façon sélective : s'ils ont subi un impact initial plus important de la crise, ils ont cependant connu une forte reprise de leur activité. Ensuite, si l'inégalité des revenus au niveau de l'indice de Gini est restée constante tout comme le taux de pauvreté demeuré au niveau de 17,2 %, l'exposition organisée par la CSL, « les exclus du festin », montre que la pandémie a fragilisé la situation d'une partie de la population.



INFLATION ET CRISES, LES SYSTÈMES TRADITIONNELS DE LUTTE À L'ÉPREUVE

PRÉSERVER LES ANCIENS ACQUIS

Préserver les acquis n'empêche pas les acteurs sociaux, comme le montrent les élections sociales de 2019, de continuer à discuter et à échanger au sujet des nouveaux besoins et défis soulevés par la société industrielle depuis plus de cent ans, que ce soit en matière de temps de travail, de politique salariale, de Sécurité sociale, de droit de travail, de politique tarifaire ou de cogestion. Ces discussions participent au débat et à la démocratie.

Les pétitions comme signe d'« empowerment » des citoyens et des travailleurs dépourvus de la nationalité luxembourgeoise situées au cœur de la démocratie luxembourgeoise, ont été critiquées par la CSL. Le danger de la récupération populiste est réel tout comme celui de déresponsabiliser les députés dans la fabrique des projets de loi. Cette notion d'« empowerment », de reprise en main du pouvoir législatif représentatif en pleine critique de la mondialisation et en situation de gouvernance européenne et nationale reste intéressante pour le débat politique, car il suggère une participation citoyenne directe. Toutefois la représentation indirecte et le travail législatif des députés méritent d'être défendus dans un système monocaméral qui implique déjà le recours à plusieurs organes consultatifs.

LES NÉGOCIATIONS AUTOUR DE L'INDEX ET LE RAPPORT FONTAGNÉ

Un système défendu par la CSL

Comme déjà mentionné, dès 1921, les fonctionnaires luxembourgeois obtiennent l'indexation de leur salaire, ce que les cheminots devaient exiger par la suite, puis les mineurs qui l'obtiennent au cas par cas dans les conventions collectives pour le travail dans les mines en 1936. Il faut attendre les années 1970 pour une généralisation de l'indexation des salaires. Le projet de loi de 1975 concerne alors tous les salaires y compris les contrats de droit privé, mais encore le salaire minimum et les salaires déterminés par les conventions collectives. L'article 21 de la loi du 24 décembre 1977 instituant, notamment, le Comité de coordination tripartite, évoque la possibilité pour le gouvernement d'intervenir temporairement en cas de mise en danger de nombreux emplois pour limiter le nombre et les effets des tranches indiciaires. Pour les syndicats et les Chambres salariales, les années 1980 sont également des années de combat en faveur du maintien de l'index, dans un contexte néolibéral transnational hostile à l'État social.

L'opposition au rapport Fontagné qui proposait des mesures jugées anti-sociales pour améliorer la compétitivité du Luxembourg en 2006, a été une autre grande étape de lutte pour l'indexation des salaires. D'après la note de la CEPL, il n'y a pas de corrélation entre le coût salarial et l'inflation au Luxembourg. De plus, la Chambre salariale analyse la croissance des années 1990, comme ayant largement profité aux entreprises. La remontée des salaires est donc perçue comme un rattrapage motivé par le mécanisme de ralentissement de la valeur ajoutée brute.

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

La note prouve que, depuis le milieu des années 1970, la diminution de la part salariale dans la valeur ajoutée totale n’a donc pas conduit à un relèvement du taux d’investissement, mais à une augmentation sensible du profit non réinvesti. La CEPL en déduit que le rapport Fontagné surestime les effets négatifs du système d’indexation, tandis qu’il sous-estime les effets positifs du système. La position historique des syndicats a consisté à penser que la seule fonction de l’indice des prix était de mesurer l’inflation et que l’échelle mobile des salaires consistait à maintenir le pouvoir d’achat des revenus visés.

Les premiers signes de ralentissement de l’économie luxembourgeoise avaient été traités par la tripartite de 2006. La crise mondiale de 2008 arrive à la fin du processus parlementaire sur le statut unique. Les Chambres salariales antérieures et la CSL à partir de 2009 ont toujours défendu avec énergie le système de l’index.

Deux ans après la crise mondiale de 2008, la défense de l’index par les membres de la CSL constitue un moment politique important pour les Chambres et pour le monde social luxembourgeois. Mais la politique de l’index est accompagnée d’autres propositions. La CSL défend alors la réforme du système fiscal au profit de la classe moyenne, davantage taxée, et propose le chômage partiel pour conserver les emplois. Les réunions du Comité de coordination tripartite de mars à avril 2010 tentent des négociations difficiles qui finissent par échouer. Dans ces conditions, s’entendre pour parvenir à un compromis demeure un exercice délicat, au point que le Ministre du Travail de l’époque, Nicolas Schmit, parle, le 10 février 2011, de panne du « dialogue social », à cause des contraintes des marchés financiers. Il en appelle à une relance de ce dialogue qui ne peut s’effectuer qu’avec le financement de l’État social.

La critique de la fréquence des tranches

Le Luxembourg ajuste automatiquement les salaires et les traitements dès que l’inflation cumulée atteint 2,5 % de l’indice du coût de la vie (prix à la consommation). Les statistiques du STATEC revêtent une importance dans le déclenchement de l’index. En effet, tous les mois, le STATEC établit le niveau de l’indice des prix à la consommation par rapport à la base 100 de l’année 2005 (1996 pour la base ancienne) :

« L’indice mensuel est ensuite raccordé à la base 100 du 1^{er} janvier 1948 par une multiplication à l’aide d’un facteur de raccord. Ces indices mensuels raccordés servent au calcul d’une « moyenne mobile » semestrielle qui couvre les 6 derniers mois disponibles (mois de référence compris). Dès que cette moyenne mobile atteint ou dépasse la cote d’échéance, qui est en fait la dernière cote d’échéance augmentée de 2,5 %, le mécanisme de l’échelle mobile des salaires et traitements s’enclenche automatiquement, mais le mois suivant seulement, par l’entrée en vigueur d’une nouvelle cote d’application, qui est elle-même supérieure à 2,5 % à la précédente cote d’application. »

Au printemps 2010, le Comité de coordination tripartite n’avait pas pu obtenir un accord sur les mesures à prendre pour maintenir la compétitivité de l’économie luxembourgeoise. De même, des dissensions étaient apparues au sein du Conseil Économique et Social, au point que le patronat avait quitté les négociations. Le Premier ministre Jean-Claude Juncker avait alors déclaré pouvoir se passer des partenaires sociaux pour prendre des mesures nécessaires pour relancer l’activité. Après de nouvelles négociations menées de façon bipartite entre le gouvernement et les syndicats puis entre le gouvernement et le patronat, les syndicats avaient obtenu que soit retenu l’index d’octobre 2011 au plus tard pour revaloriser le salaire social minimum de 1,9 %. En contrepartie, le patronat négocie des moyens supplémentaires pour soutenir la compétitivité des entreprises luxembourgeoises auprès du gouvernement qui, par ailleurs, s’engage à nouveau dans des relations tripartites.

Lors des tripartites de 2022 et de 2023, la question de la fréquence des tranches indiciaires, du fait d’une inflation importante, a été particulièrement débattue et a constitué l’objet de vives tensions entre les différents partenaires sociaux, d’une part, et le gouvernement, d’autre part. Celui-ci a effectivement le pouvoir de suspendre temporairement le mécanisme de l’échelle mobile.

Le pouvoir d'achat et l'inflation

En 2011, les travaux du statisticien et historien Paul Zahlen dressent le bilan d'un modèle social luxembourgeois, qualifié de « corporatisme compétitif » à croissance forte, qui se caractérise par moins de prélèvements obligatoires, par la flexibilité de son marché du travail avec les transfrontaliers, par une forte protection de l'emploi et par l'accentuation du traitement de la pauvreté plutôt que de la lutte contre les inégalités.

La CSL a pris ainsi le contre-pied en focalisant son attention sur la lutte contre les inégalités à partir du début des années 2010 avec la parution du *Panorama social* chaque année.

Dès 2008, un Comité pour l'égalité est recréé. Ce dernier est réformé en 2015. Il s'appuie sur les différents travaux menés par les Chambres salariales dans la période antérieure. La CEPL dénonçait, en 2005, les mauvais chiffres du Luxembourg concernant l'écart des rémunérations entre hommes et femmes. Une certaine politique fiscale et par exemple, le manque de disponibilité dans les crèches, constituent des barrières à la participation des femmes sur le marché du travail.

Dans leur critique du rapport Fontagné, les Chambres salariales avaient aussi épinglé le taux de risque de pauvreté après transferts sociaux. S'il s'agit d'un concept de pauvreté relative, le coût de la vie élevé au Luxembourg, souvent plus élevé que dans les autres pays de l'Union, invite à nuancer cette relativité. La CEPL pointait également le taux de risque de persistance de la pauvreté dans un Luxembourg relativement mal classé. Le rapport de l'OCDE sur la pandémie rappelle que le risque de la pauvreté et d'exclusion sociale, au Luxembourg, quoique faible, est grandissant et présente des signes de dégradation. En 2015, la part des individus vulnérables économiquement est estimé à 30,8 % contre 35,7 % en moyenne dans les pays de l'OCDE. Le taux de pauvreté relative du Luxembourg est de 10,5 % en 2019 contre 11,7 % dans les pays de l'OCDE. Au Luxembourg, l'impact des prestations sociales pour contenir la pauvreté est substantiel mais les hausses des prix du logement sont un facteur important d'inégalité. Toutefois, le taux de coefficient de Gini du Luxembourg était de 0,305 en 2019 contre 0,317 en moyenne pour les pays de l'OCDE.

En complément, les chiffres de juin 2023 du STATEC indiquent que 21,3 % des ménages luxembourgeois, c'est-à-dire 1/5^{ème} des résidents, peinent à terminer le mois financièrement. Les familles mono-parentales, avec au moins un enfant à charge, sont celles qui peinent le plus à payer leurs factures à la fin du mois (35,5 %). Le constat est comparable pour un ménage constitué de deux adultes avec trois enfants ou plus à charge (30,6 %). L'inflation a lissé la progression moyenne des revenus des ménages estimés, en 2021, à 4 162 euros par personne chaque mois alors que le seuil de risque de pauvreté est estimé à 2 265 euros. Le STATEC précise qu'en « 2022, 19 % des ménages au Luxembourg ont déclaré ne pas être en mesure de faire face à une dépense imprévue de 1900 euros à partir de leurs seules ressources ». Et les situations dans lesquelles ils renoncent à certains biens ou activités en raison du budget, sont un autre enseignement de l'enquête. 2,1 % de la population fait face à des arriérés de paiement de loyer et 3,7 % a du mal à régler les factures courantes. 17,5 % des résidents jugent aussi que la charge des emprunts ou crédits est trop forte chaque mois. Parmi les ménages ayant des difficultés, « plus de la moitié » ne peut pas remplacer un meuble usé, « plus d'un tiers » renonce à une semaine de vacances loin de chez soi, et 10 % ont abandonné l'idée d'acheter régulièrement de la viande ou du poisson. Le taux de risque de pauvreté atteint désormais 17,3 % de la population au Luxembourg.

LES NOUVEAUX FRONTS

Depuis la tripartite de 2022, la question énergétique

La question énergétique n'est pas nouvelle car elle est au cœur des problématiques géopolitiques liées à la production et à la consommation, le Luxembourg ne disposant pas de ressources fossiles tout en consommant un taux élevé d'énergie par habitant. Elle prend, ces dernières années, une dimension toute particulière avec les crises internationales et les problèmes environnementaux. Le charbon a été l'énergie dominante jusqu'à la fin des années 1960 mais, malgré les deux chocs de 1973 et 1979, le pétrole l'a supplanté rapidement et massivement, porté par une forte demande dans l'industrie (chimie et plasturgie), dans les transports, mais aussi par une fiscalité avantageuse. À cette période, le gaz est introduit de façon moins significative, tandis que des barrages et qu'une centrale turbine gaz vapeur sont créés.

La dépendance du Luxembourg en matière énergétique atteint, dans l'importation, 87 % de sa consommation d'électricité, dont l'énergie nucléaire fournissait un quart de l'électricité en 2011. Après le plan énergie (PNEC) adopté en 2019, ces chiffres sont modifiés en 2021 : 80 % de l'énergie consommée provient de l'étranger et 19 % des besoins de la production nationale sont d'origine renouvelable. En 2020, le gaz provient, dans sa très grande majorité, de France, tandis que l'électricité vient pour un peu moins des trois quart d'Allemagne.

La guerre en Ukraine a lancé un nouveau débat sur le manque énergétique, notamment durant l'hiver 2022-2023, du fait de la diversification des politiques d'approvisionnement en fonction des pays de l'Union européenne et de leurs niveaux de dépendance vis-à-vis du gaz et du pétrole russes.

Les questions environnementales, la transition durable

Les rapports d'activités de la Chambre de travail et de la Chambre des employés privés témoignent de la préoccupation des Chambres à l'égard de l'environnement depuis les années 1970, sans oublier celle, dès les années 1920, touchant les substances toxiques et la pollution frappant les travailleurs.

Avant le rapport Bruntland de 1987 définissant le développement durable, les Chambres salariales s'inquiètent de la détérioration des cours d'eau et souhaitent des investissements dans l'épuration pour leur préservation :

« Il est indéniable que les problèmes de l'environnement acquièrent de plus en plus d'importance, étant en relation étroite avec la promotion de la qualité de vie. Aussi devient-il indispensable de développer une conception d'ensemble en matière de politique de l'environnement, et ce dans le contexte de l'aménagement du territoire. »

D'autres archives de la CSL attestent, dans des projets de loi depuis 1988, de sa volonté d'évaluer les incidences sur l'environnement et l'impact écologique de certains projets publics et privés qu'il s'agit alors d'évaluer.

La gratuité des transports pour les salariés, en plus des scolaires, est considérée comme l'une des solutions de lutte pour la préservation de l'environnement. Les Chambres salariales s'avèrent pionnières pour privilégier les transports publics pour tous à une époque où les transports individuels et privés l'emportent partout avec le « règne de la voiture » datant des années 1970.

Depuis 2004, la RSE (Responsabilité sociale des entreprises) est abordée par les Chambres salariales, y compris dans le cadre d'une académie d'été. La critique du rapport Fontagné apporte aussi de nouvelles prises de position. Les Chambres salariales réclament alors l'utilisation massive des énergies renouvelables et la croissance des filières industrielles de l'énergie renouvelable. En 2007 a lieu une conférence sur le changement climatique au sein de la Chambre des employés privés et en 2009 une autre à la CSL sur la protection du climat.

La critique par les Chambres salariales du rapport Fontagné déjà analysée plus haut, avait pointé les questions portant sur la qualité de l'air, le taux de recyclage des déchets, la protection des ressources naturelles, le degré de pollution de l'eau, les dépenses publiques pour la protection de l'environnement, couplées aux autres piliers économique et social du développement durable (surface habitable par habitant, utilisation et artificialisation des sols, nombre de médecins par habitant...).

En 2022, la CSL prend également position sur le fonds de compensation, c'est-à-dire la gestion de la réserve du régime général de pension, instauré en 2004 et reposant sur un recours systématique aux marchés financiers. Or, en parallèle, le fonds spécial dit de Kyoto a été aussi créé en 2004 autour du système européen d'échange d'émission pour lutter contre le changement climatique. Ensuite, l'accord de la COP 21 de Paris engageait la lutte politique contre le réchauffement général dans la limite de 1,5 °C. Il s'agit, pour la CSL, de relativiser le revenu de 1,13 milliard généré en 2020 par les placements du fonds de compensation pour les dégâts climatiques occasionnés au Luxembourg estimés, d'après la Cour des comptes luxembourgeoise, à 522 millions d'euros sur la période 2016-2021. Favorable à une lutte active pour la préservation de l'environnement, la CSL réclame, pour la nouvelle stratégie quinquennale d'investissement du fonds de compensation, un renforcement des critères d'investissement en faveur du développement durable.

La CSL souhaite aussi repenser l'utilisation qui est faite des moyens de ce fonds et développer une nouvelle stratégie à l'échelle de la Grande Région.

Les plateformes

La CSL a travaillé sur la régularisation des plateformes où les travailleurs se trouvent exclus du droit du travail.

À cette occasion, la CSL a usé de son droit d'initiative parlementaire selon l'article 38 de la loi de 2008 du statut unique qu'elle n'utilise que très rarement et qui est apparu même, par certains acteurs proches des Chambres professionnelles, comme restant trop exceptionnel.

En effet, depuis 2016, les plateformes américaines comme Uber souhaitent s'implanter au Luxembourg, dans un contexte de réforme des taxis. Il est alors question d'élaborer un cadre et des autorisations d'établissement, des licences car le risque d'une multiplication de faux indépendants est redouté, surtout la non-application des droits essentiels du travail et de la Sécurité sociale.

La proposition de loi du 20 octobre 2022 de la CSL pointe les abus concernant les employés via les plateformes « travaillant la plupart du temps sans bénéficier d'un contrat de travail, sans Sécurité sociale, en dehors de toute limite en termes de durée du travail, sans avoir droit à des congés payés, sans respect ni contrôle des normes de sécurité etc. Cela conduit non seulement à des conditions de travail et de vie déplorables, voire dégradantes pour les personnes concernées, mais aussi à la mise en danger de leur personne ainsi qu'à celle d'autrui (clients, passants, etc.) ». La réglementation proposée consiste donc à imposer un réel contrat de travail, ainsi qu'un lieu de travail, y compris virtuel, ouvrant droit aux prestations sociales instituées au Luxembourg.

Le logement

En 1990, le Président de la Chambre des Députés, demande à la Chambre des employés privés d'évaluer la situation en matière de politique de logement, et une première depuis 1924. Elle doit transmettre directement son avis à la Chambre des Députés et faire des propositions avant l'élaboration même d'un projet de loi. Dans son histoire, elle a déjà proposé un projet de loi *ad hoc* mais sans y avoir été invitée, ou en usant de son droit d'initiative.



Présentation d'une note sur le logement par la CSL en 2020

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Son avis démontre que la politique de logement a des incidences sur la planification d'occupation de l'espace. Une politique de logement hasardeuse peut détruire l'environnement même si une pénurie de logements est constatée. La Chambre des employés privés craint alors la parcellisation du paysage luxembourgeois et un déséquilibre entre villes et villages.

Une note sur le logement est élaborée par la CSL en 2020 et réclame une meilleure régulation du marché, une amélioration de l'offre du logement locatif, des aides et des moyens pour investir dans le logement, face à l'explosion des prix au regard du niveau des salaires. Le manque de logements sociaux y est décrié, tout comme l'oligopole du foncier disponible. Par exemple, à Luxembourg-ville en 2020, 11 familles et 11 sociétés possèdent 63 % des terrains pour une valeur de 3,8 milliards d'euros. Il s'agit aussi de lutter contre la spéculation.

La réduction du temps de travail

Le processus de réduction du temps de travail initié à partir de 1918 est symptomatique de la volonté d'aller vers une Europe sociale, mais ce débat n'a pas été relayé au Luxembourg, si ce n'est à la Chambre des salariés. En effet, la presse et le monde politique principalement se font l'écho de l'idée d'une marque de « qualité luxembourgeoise » qui serait corrélée aux quarante heures par semaine. Or, l'exemple français montre que la réduction du temps de travail a été un long processus fait d'avancées et de reculs et que les mêmes arguments de perte de productivité avaient été mis en avant, notamment lors de la mise en place de la loi Aubry des 35 heures. Ainsi, la loi Fillon de 2003 augmente le contingent d'heures supplémentaires et leur rémunération (+ 10 % de 35 à 39 heures, + 50 % au-delà de 43 heures), avec un impact vraisemblablement négatif sur le chômage de masse de l'époque. Enfin, avec le recul des années, le taux de la productivité horaire n'a jamais été impacté négativement en France en comparaison avec les autres pays de taille équivalente sur la période, au contraire.

LA LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS MULTIPLES

Malgré un PIB par habitant élevé, le Luxembourg n'est pas épargné par des inégalités multiples. En 2010 est organisée à la CSL une conférence sur la pauvreté.

Grève des femmes en 2020



SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

La loi présentée en 2017 crée un revenu d’inclusion sociale, le REVIS qui remplace le RMG (le Revenu minimum garanti). Il consiste à soutenir les personnes sans ressources. La Chambre des salariés, engagée dans sa lutte contre la pauvreté, demande, dans ses avis du 16 mai et du 5 décembre 2017 des dispositions afin de soulager les personnes en situation de grande précarité.

En 2020, une grève des femmes est organisée, face au « travail gratuit » des femmes moins bien rémunérées.



Comité à l’égalité se réunissant en 2020

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Une commission appelée Comité à l’égalité travaille alors sur les sujets d’inégalités et réfléchit sur les dispositions à prendre.

En 2021, une publication sur l’égalité est élaborée entre la CSL et le ministère. En 2022, une conférence de la CSL traite de l’égalité des sexes pendant la pandémie.

L’inégal accès à la formation de certaines catégories de population se lit dans les chiffres de la CSL. Les formations sont moins fréquentées par les jeunes et les chômeurs qui pourtant, en ont le plus besoin.

En 2023, la pauvreté est présente au Luxembourg et l’exposition déjà mentionnée, « Les exclus du festin » de Claude Frisoni et Raymond Reuter, témoigne du passage du risque de pauvreté – très fort au Luxembourg – à la précarité et l’exclusion de certaines personnes confrontées à des difficultés quotidiennes, notamment administratives, et éprouvant un sentiment d’abandon.

Exposition itinérante du
projet « Les Exclus du
Festin. La pauvreté au
Luxembourg » initié par
Claude Frisoni et Raymond
Reuter et soutenu par la CSL



SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

CONCLUSION

Écrire l'histoire de la CSL, c'est entreprendre l'histoire sociale mais encore politique du Luxembourg sur un siècle. C'est également saisir la fabrique du modèle social luxembourgeois à travers la mise en place des politiques publiques que les Chambres salariales, puis la CSL ont accompagnées sur cent ans de combat social.

Les Chambres salariales, Chambre de travail et Chambre des employés privés, ont toujours travaillé en revendiquant mutuellement la conquête sociale que l'une d'entre elles avait réussi à obtenir en plus, pour ses ressortissants. Au nom de l'égalité, les ressortissants non bénéficiaires d'un nouvel acquis social se voyaient ainsi défendus plus activement par leur Chambre salariale, dans une dimension de bien commun et de progrès social, d'autant plus légitimé que certains ressortissants étaient plus avantagés que d'autres.

Depuis les années 1920, les Chambres ont réussi à concurrencer le paternalisme des grands groupes sidérurgiques comme l'ARBED, pour répondre au mieux aux besoins de leurs ressortissants au cœur d'un État social en formation, en conquête, en consolidation ou en défense des intérêts collectifs. Elles ont ainsi participé à l'élaboration du modèle social luxembourgeois pendant des âges d'or successifs : celui de la Chambre de travail de 1924 aux années 1980 et celui de la Chambre des employés privés des années 1990 aux années 2000. Même si de nouvelles instances ont été créées pendant la crise sidérurgique, le sillage social de ces Chambres salariales inspire le processus de la tripartite luxembourgeoise, et si le Comité de coordination tripartite en constitue le centre, les Chambres salariales en assurent la surveillance périphérique par le biais d'acteurs de premier plan, syndicalistes principalement, et de plus en plus d'experts qui officient également au sein des Chambres salariales.

Elles ont promu et encouragé le mouvement syndical et ont même peut-être anticipé certains de ses combats au Luxembourg. Les Chambres salariales se sont donc imposées en acteurs majeurs de la culture de la négociation et du maintien de l'État-providence au Luxembourg.

La Chambre des employés privés divisait, dans les années 90, ses propres actions en trois phases qui correspondaient aussi à celles de la Chambre de travail : de 1924 à 1945, elles mettent en place une structure de protection des employés privés et des ouvriers, pour les préserver des aléas de la vie professionnelle et de la vie privée. Le statut des employés privés est amélioré en 1919 et en 1937. La caisse de pension pour les uns et l'assurance maladie pour tous sont instituées. Entre 1945 et 1974, les réformes du statut légal des employés privés de 1962 et de 1971 sont accompagnées par l'introduction du salaire social minimum de 1973, tandis que l'assurance retraite et la caisse de maladie sont améliorées. De 1975 à 2007, la Chambre des employés privés et la Chambre de travail participent à l'esprit général de négociation qui anime les partenaires sociaux et le gouvernement pour ne pas licencier employés et ouvriers en pleine crise sidérurgique, tandis que la généralisation de l'échelle mobile des salaires et des traitements est obtenue.

Une quatrième phase, à partir du statut unique, de 2008 à nos jours, témoigne, avec le travail de la CSL, de la redéfinition de la défense du modèle social face à des crises multiples et diverses, telles que la crise de 2008, jusqu'à la pandémie exceptionnelle de 2020.

Ayant réalisé son unité, la Chambre des salariés constitue aujourd'hui un pilier plus solide au sein du modèle social luxembourgeois. Dans le sillage de l'élaboration de la loi, la Chambre des salariés reste un organe consultatif, mais avec un droit d'initiative de proposition de loi et un droit d'amendement unique en Europe.

Michel Delvaux pouvait conclure en 1974 que « pour certaines professions, les Chambres ont été le moyen qui leur a permis de s'organiser. Elles sont un mécanisme indispensable pour un changement social continu. Pour d'autres, elles ont facilité l'institutionnalisation des conflits. Au Luxembourg comme partout ailleurs, des rapports de force équilibrés ont été les facteurs prépondérants pour le maintien de la paix sociale. Un syndicalisme ouvrier fort et sûr de lui a davantage contesté les abus du système libéral que sapé ses fondements. L'élévation constante des salaires a toujours été considérée comme la condition essentielle pour une promotion sociale individuelle réelle. Si actuellement les relations de travail viennent à changer sensiblement, c'est que les critères de cette promotion se modifient eux aussi ». Ces propos permettent de saisir en filigrane les caractéristiques du modèle social luxembourgeois : la revendication première de salaires élevés qui font accepter la CECA puis la CEE, peut-être dans un premier temps, au détriment des structures globales et politiques de logement de la « main gauche » de l'État et son financement par une économie auparavant industrielle puis tertiaisée et financiarisée.

Une fois l'union des statuts privés des salariés réalisée, après deux crises économiques majeures, – la crise sidérurgique de 1975 et celle de 2008 –, la CSL s'impose comme organisation de soutien fort des syndicats, en distanciation avec le front commun alimenté précédemment avec tous les partis politiques depuis la tripartite de 1977. Depuis l'obtention du statut unique, la CSL redonne, en moyens et en analyses, un poids supplémentaire aux syndicats dans les négociations, et contribue, parfois indirectement et en amont du processus, à l'omniprésence et au renforcement des organisations syndicales dans toutes les réunions « macro » de l'État luxembourgeois. Par ailleurs, elle développe une véritable démocratie économique qui voit éventuellement l'émergence de débats entre syndicats sur les questions à traiter et prises de position à prendre. Son expertise est en outre renforcée sous des formats divers comme, dernièrement, à travers la plateforme « Improof ».

L'aspect défensif des acquis sociaux des années 1980 à 2008 a laissé place à une volonté plus offensive de la Chambre des salariés, toujours plus en relation étroite avec les syndicats. Les crises étant, par la force des choses, l'occasion de faire passer de nouveaux droits, la question des 36 heures voire de la semaine de 4 jours (32 heures) est analysée comme solution d'avenir. Ainsi, d'un mode défensif, la CSL demeure offensive dans la proposition des conquêtes sociales à soutenir. Depuis 2019, il semble que les relations entretenues par une nouvelle génération de personnel politique et de partenaires sociaux soient davantage frontales. De nouvelles conventions et modes de négociations se créent peut-être, sur un ancien héritage de pourparlers.

Les Chambres salariales participent à la démocratie du pays et constituent, avec les élections sociales, un contre-pouvoir ou garde-fou sur les législations en matière de travail car elles peuvent revendiquer une représentation démocratique unique de tous les travailleurs au Luxembourg, même étrangers, même frontaliers, qu'aucune autre institution ne possède à l'échelle nationale et que seul le niveau du taux d'abstention peut ternir.

Au niveau national, après une proposition de révision des Chambres professionnelles portant modification de la Constitution datant de 2013, la nouvelle Constitution luxembourgeoise de juillet 2023 inclut et reconnaît l'importance de la représentativité socioprofessionnelle dont jouissent ces Chambres, ainsi que leur participation à la vie sociopolitique du pays à travers leur fonction d'organes consultatifs.

Formant un microcosme européen, puisque le Luxembourg est composé de plus d'une centaine de nationalités différentes, particulièrement reliées aux trois pays limitrophes et à sa main-d'œuvre, avec presque la moitié de sa population étrangère, les élections sociales permettent d'inclure tous les résidents et les frontaliers et de penser réellement la pratique de la démocratie européenne, combinant les échelles locale, régionale, nationale et européenne.

Des recherches d'améliorations pour réduire l'abstention aux élections sociales engagent des réflexions pour faire participer les personnes concernées, même hors du territoire national. Il s'agit de toucher davantage les entreprises de moins de 15 personnes, type d'entreprises majoritaires dans le pays, pour obtenir une meilleure représentation.

L'échelle européenne est encore à consolider, la CSL s'y attelant avec le réseau des Chambres allemandes et autrichiennes. Elle soutient aussi un syndicalisme européen qui oscille encore entre rencontres primordiales et efficacité secondaire.

La CSL est donc une institution emblématique et active, ayant conquis son officialisation constitutionnelle et européenne, au nom de la protection des droits sociaux de ses ressortissants.

LES DÉFIS DE L'AVENIR

En outre, confrontée à un monde complexe et sujet à de nouvelles problématiques, la CSL doit s'adapter en permanence à l'évolution de la société et du monde du travail au Luxembourg.

En matière de développement durable, la CSL a soutenu les plans durables nationaux. Au cours de la dernière mandature de Nora Back, une « Commission aux affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement » a été instaurée dans le cadre du plan climat et défend les principes de durabilité.

Les discussions et réflexions y sont alors plus approfondies avec un volet incitatif sur la taxe carbone. Par ailleurs, une formation « bachelor » en partenariat avec la France (I.U.T. de Longwy) est mise en place sur l'énergie renouvelable. De plus, les réflexions autour des aides favorisant les énergies renouvelables concernant le logement sont menées pour que la dimension des inégalités sociales d'accès ne soit pas oubliée. Enfin, il s'agit toujours et de manière historique depuis la création des Chambres salariales, de se préoccuper de la santé des travailleurs par rapport aux pollutions, et aux expositions aux agents cancérigènes.

Le futur de la CSL consistera à développer ces thématiques autour de la transition écologique, qui révèle une diversification toujours plus grande des inégalités rencontrées. Outre les inégalités sociales anciennes, de nouvelles inégalités liées à l'énergie, comme par exemple l'accès au froid en été et au chaud en hiver, risquent d'amplifier les écarts parmi la population. La CSL s'est souvent inquiétée de constater que le volet économique était toujours mis en exergue par rapport aux deux autres piliers social et environnemental, réduisant à néant l'équilibre entre les trois piliers du développement durable défini en 1987.

Auparavant, dans une interprétation classique du développement, la CSL a toujours défendu le pilier social durant les discussions sur la compétitivité, avec pour point d'orgue la réfutation du rapport Fontagné. Pour l'occasion, l'ancien directeur de la CEPL, N. Tremuth, avait participé à la tripartite technique mise en place, moment-clé pour les Chambres salariales qui ont alors réussi à repousser une expertise en proposant une contre-expertise et à faire ainsi contrepoids.

Ce rôle supplémentaire de « think tank » permet à la CSL d'analyser les problématiques rencontrées sur le marché du travail luxembourgeois, afin d'offrir une expertise que les multiples conférences, blog, réseaux sociaux et ateliers alimentent.

Depuis la tripartite nationale de 2020, le directeur de la CSL, Sylvain Hoffmann, assiste aux réunions officielles, à titre d'observateur, au nom et au service des syndicats. En effet, le rôle de la CSL demeure celui d'assister les syndicats dans leur rôle de partenaires sociaux.

Concernant le pilier social, la CSL a consacré de nombreux travaux et, dernièrement, une nouvelle campagne au slogan « You'll never work alone » pour sensibiliser en particulier les frontaliers sur leurs droits. La CSL les a défendus, par exemple, pour l'obtention des bourses d'étude pour leurs enfants et surveille leurs droits afin qu'ils ne soient pas exclus lors des tripartites sachant qu'ils n'ont pas le droit de vote pour les élections législatives

L'identification des caractéristiques, par exemple des populations au salaire minimum, démontre que les obligations de revalorisation ne sont pas remplies depuis des décennies et la question de la durée du travail a divisé durant la dernière campagne des élections législatives. La CSL, en développant son propre indice du bien-être au travail au Luxembourg, évalue les attentes des salariés qu'elle représente en matière de flexibilité, de télétravail, de productivité et de réduction du temps de travail, dans un pays où les heures non comptabilisées font partie du quotidien des salariés, même à temps partiel. Par ailleurs, les différentes collaborations de la CSL avec le monde scientifique (notamment le LISER, le C²DH et d'autres départements au sein de l'Université du Luxembourg) amène l'institution à diversifier ses enquêtes et sources d'analyses.

Ces travaux sur les indices et caractérisations de populations de salariés, notamment les plus fragiles, constituent une base pour les revendications syndicales.

Le logement est également au cœur des préoccupations. L'expertise propre de la CSL amène à alerter contre une politique qui favorise l'investisseur étranger avec des conséquences et évolutions peu favorables à la population salariée qui peine à se loger. Même si des mesures ont été prises pour freiner le phénomène devenu structurel, il convient de saisir précisément quelles aides peuvent bénéficier aux ménages, en particulier les plus fragiles, en matière de logement. La CSL interroge aussi l'implication des grands groupes et entreprises dans les politiques de logements et de subventions pour leurs employés.

Les inégalités liées au patrimoine doivent être aussi étudiées, en particulier pour les ménages appartenant au 10 à 1 % les plus riches, par exemple dans le cadre de la recherche de nouvelles sources de financement pour les dépenses liées à la santé et au vieillissement de la population, pour ne pas faire baisser le niveau des prestations sociales.

Les inégalités énergétiques, reliant le développement durable et l'actualité politique, peuvent également devenir une préoccupation de premier plan. En effet, une étude du LISER a montré que les personnes du premier quintile se trouvaient dans une position de réduction drastique de leur consommation énergétique. Pour les ménages les plus pauvres, le chauffage en particulier fait l'objet de restrictions.

Le volet digital demeure aussi un domaine suivi par la CSL car il implique les nouvelles conditions de travail des années futures. Une conférence sur l'intelligence artificielle ainsi que des publications sur ce thème permettent de suivre et surveiller les aspects positifs et négatifs de l'évolution numérique. La question des plateformes numériques a fait l'objet d'une campagne de mise en garde de la part de la CSL au slogan « Derrière certains services se cachent des vices », afin de faire obtenir un contrat de travail à ceux qui font fonctionner les plateformes numériques. Il s'agit, pour la Chambre et les syndicats d'anticiper et d'être réactifs sur ces nouvelles mutations aux incidences fortes sur le monde du travail contemporain et futur, l'attente d'une directive européenne ayant laissé la question en suspens.

Les demandeurs d'emploi sont aujourd'hui représentés et défendus par la CSL dans un contexte d'augmentation du nombre des plans sociaux notamment dans la construction et l'industrie. Face à une hausse possible du chômage, la CSL veille à revendiquer une période plus longue d'indemnisation qui reste, à l'heure actuelle, plus courte que dans les autres pays voisins.

Pour finir, la CSL représente de plus en plus de travailleurs – salariés, retraités, apprentis, demandeurs d'emplois – sujets à des problématiques de plus en plus diverses, dans une société en évolution constante et traversée par des tensions nouvelles telles que le réchauffement climatique, l'interdépendance accrue des territoires et leurs recompositions rapides bouleversant parfois l'organisation ancienne. Cela l'invite à se renouveler et à apporter expertises et propositions sans cesse remises à jour avec, en ligne de mire, un progrès social et durable.

ANNEXES

Les annexes complètes, notes de bas de page, références bibliographiques, sources, témoignages écrits (Henri Bossi, Marc Glesener, Nando Pasqualoni, Norbert Tremuth) et vidéos (Georges Bach, Nora Back, François Biltgen, Norbert Conter, Mars Di Bartolomeo, Patrick Dury, Sylvain Hoffmann, Jean-Claude Juncker, René Pizzaferrri, Jean-Claude Reding, Marc Spautz, Nico Wennmacher) sont répertoriées dans la version digitale de cet ouvrage sur le site de la CSL.

ANNEXE 1

TÉMOIGNAGES ÉCRITS ET VIDÉOS DES PERSONNALITÉS POLITIQUES ET SYNDICALES INFLUENTES (VERSION DIGITALE)

ANNEXE 2

NOTICES BIOGRAPHIQUES DES FIGURES PRINCIPALES DES PREMIERES CHAMBRES SALARIALES (VERSIONS IMPRIMÉE ET DIGITALE)

Barthélemy Barbel (1880-1966)

Barthélemy Barbel est né le 8 mars 1880, 13^{ème} enfant de l'ouvrier tanneur Joh Barbel et de la repasseuse Marg. Spogen, à Wiltz. Après avoir terminé ses études primaires, il fréquente l'école primaire supérieure de Wiltz pendant 3 ans avant d'apprendre le métier d'imprimeur de livres. En 1894, il commence son apprentissage chez les imprimeurs A. Feld à Wiltz pour ensuite occuper un emploi à l'imprimerie St-Paul à Luxembourg, d'abord comme imprimeur à main puis comme opérateur de machine, qu'il a occupé sans interruption de 1898 à 1919.

Il devient militant syndical en 1897 et dirige le Syndicat des typographes en 1898. À 35 ans, Barbel est déjà une autorité morale dans le monde syndical. Il apporte au jeune mouvement ouvrier toute l'expérience des typographes, qui dès 1871 avaient réussi à obtenir le premier contrat collectif dans l'histoire du Luxembourg. Le contrat collectif de 1913 introduisait les premiers congés payés pour les typographes. Les nombreux mouvements sociaux et les négociations collectives dans ce secteur lui avaient apporté un sens accru des réalités et des responsabilités.

Comme son prédécesseur à la tête du syndicat des typographes, Will Bastendorf, il est reconnu, dans les rapports d'activité de la Chambre de travail, pour sa conscience aiguë de l'importance de la bonne préparation des mouvements sociaux. Il a œuvré pour élaborer un rapport de forces plus avantageux à l'égard des représentants des syndicats des travailleurs, face à ceux du patronat, pour l'obtention de meilleures négociations de contrats collectifs ou d'autres mesures sociales.

Il devient président du syndicat des typographes en 1915 et est choisi comme président du « Sonderausschuss für Arbeiterinteressen » en janvier 1918. De 1898 à 1919, il travaille comme typographe à l'imprimerie St-Paul. Puis, il entre aux services de l'imprimeur libéral Théo Schroell.

Si Barbel n'a jamais milité dans un parti politique et s'est ainsi porté garant de l'indépendance de la Chambre de travail, il n'a jamais caché son adhésion aux forces démocratiques. Il est aux premiers rangs quand il s'agit de lutter contre la loi muselière de 1937.

Vice-président de la première Chambre de travail, il en devient le président en 1928, lorsque Léon Weirich est élu à la Chambre des Députés, un poste qu'il occupe jusqu'en 1947. C'est sans doute le secrétaire de la Chambre de travail, Dominique Moes, qui définit le mieux le rayonnement de Barbel, en 1938 : ce dernier a participé à la bonne coopération des travailleurs entre eux. Membre actif au développement national et international des syndicats libres, il a également été membre de la délégation luxembourgeoise auprès du BIT à Genève pendant plusieurs années.

Barbel travaille à l'imprimerie de Théo Schroell jusqu'à la suspension forcée des activités de l'imprimerie, sous l'occupation nazie en 1941. Il est remplacé par l'occupant à l'imprimerie St-Paul, confisquée par les Allemands. À partir de 1933, il aide de nombreux syndicalistes allemands à fuir l'Allemagne nazie. Refusant toute collaboration ou compromis avec l'occupant allemand et plus particulièrement avec les responsables de la « Deutsche Arbeitsfront » à Luxembourg, Barbel est le seul des présidents des Chambres professionnelles à ne pas céder aux pressions des nazis et ne signe pas le manifeste « Heim ins Reich » de Damian Kratzenberg, le 1^{er} septembre 1940. Face à l'attitude de résistance passive de Barbel et des autres dirigeants de la Chambre de travail, l'occupant décide de dissoudre celle-ci en 1940. Ses fils, Ed Barbel, instituteur à Esch, et Marcel Barbel, sont arrêtés et déportés.

À la fin de la guerre, Barbel est licencié de l'imprimerie, lorsque le clergé reprend possession de l'entreprise. Il est alors appelé au Ministère du Travail de Pierre Krier comme délégué aux affaires sociales. À la mort de ce dernier, en 1947, les membres de la Chambre de travail le pressent de prendre le poste de secrétaire général de l'institution. Il occupe ce poste jusqu'à l'âge de 75 ans, en 1956².

Lily Becker (1898-1981)

Née en 1898, elle travaille en tant que vendeuse en 1919 quand elle adhère au Parti socialiste et prend contact avec les syndicats. Elle devient sur une période très courte, secrétaire du syndicat des travailleurs dans le tabac. Elle prend la parole publiquement le 13 août 1919, quand 10 000 ouvriers siègent et manifestent devant la Chambre des Députés. Elle ne réussit pas à organiser un syndicat des employés du commerce mais elle contribue au journal *Der Proletarier*, journal des syndicats libres, à partir de 1920. Figure pionnière du BMIAV et du parti ouvrier socialiste, elle devient secrétaire syndicale permanente, aux côtés de l'ancien cheminot Pierre Krier, avec qui elle se marie en 1923. De 1924 à 1937, elle occupe la position de secrétaire de la Chambre de travail, poste qu'elle est contrainte d'abandonner en 1937, quand son mari devient Ministre du Travail. Elle continue à contribuer à la presse syndicale jusque dans les années 1960 et écrit, notamment, une biographie de Pierre Krier et le livre du cinquantenaire du Foyer de la Femme. Elle est décédée le 29 septembre 1981³.

John Castegnaro (1944-2012)

Né à Differdange le 3 novembre 1944, juste après la libération de la ville par les soldats américains, John Castegnaro est le fils d'un immigré italien qui travaille dans l'usine sidérurgique Hadir de Differdange. Ce dernier meurt dans un accident du travail en 1951. John suit alors une formation d'ajusteur-mécanicien en apprentissage dans les hauts-fourneaux et aciéries de Differdange. Il devient un membre actif de la Fédération des travailleurs luxembourgeois (LAV). Il ne travaillera que peu de temps dans l'entreprise, car, en mai 1963, il devient syndicaliste permanent (secrétaire adjoint du LAV pour la région Centre). Un an plus tard, il devient secrétaire central du LAV pour cette région. Il adhère au Parti ouvrier socialiste luxembourgeois (POSL) à 20 ans et occupe, à 21 ans, la fonction de président des Jeunesses socialistes.

Les années 60 et 70 connaissent de grands bouleversements sociaux. La Fédération des travailleurs luxembourgeois veut moderniser la société dominée par le Parti populaire chrétien-social (CSV), considéré comme étant conservateur, et la rendre plus juste. En 1973, John Castegnaro participe à l'organisation de la manifestation syndicale du 9 octobre, aux côtés du président de la Fédération des travailleurs luxembourgeois, Antoine Weiss. Quelques mois plus tard, le Parti démocrate (DP) et le Parti ouvrier socialiste luxembourgeois forment le tout premier gouvernement sans le Parti populaire chrétien-social depuis la guerre. La volonté de réformer dont fait preuve la nouvelle coalition est rapidement freinée par la crise de la sidérurgie. En 1976, J. Castegnaro est élu secrétaire général du LAV et devient président de la CGT luxembourgeoise.

2 Scuto D., Wagener M., Fayot B., Feltes P., *Chambre de travail Luxembourg, Arbeiterkammer : 75^e anniversaire : 1924-1999*, Luxembourg, Chambre de travail, 1999, p. 69 et *Bericht AK*, Luxembourg, 1937, p.XXVII.

3 *Les femmes et l'OGBL*, p. 8.

Il est l'initiateur de la première manifestation commune de tous les syndicats luxembourgeois le 18 décembre 1976. L'industrie sidérurgique est le secteur économique le plus important du pays et les sidérurgistes sont quasiment tous syndiqués. À la suite de cette manifestation est créée la Société nationale de crédit et d'investissement, et surtout la tripartite Sidérurgie, puis le Comité de coordination tripartite.

Un compromis de classe historique est obtenu : des réductions des effectifs contre une garantie d'emploi accompagnée de subventions de l'État. La crise de la sidérurgie contraint la Fédération des travailleurs luxembourgeois à changer de cap : si des emplois sont supprimés dans la sidérurgie et créés dans les services, le syndicat ouvrier doit s'ouvrir largement aux employés et aux fonctionnaires, aux femmes, aux immigrés et aux frontaliers. Par ailleurs, pour contrer les conséquences de la crise, tous les syndicats doivent s'unir au sein d'un syndicat unique.

Avec le soutien du président de la Fédération des travailleurs luxembourgeois, Antoine Weiss, John Castegnaro prépare la conversion de la Fédération des travailleurs luxembourgeois en Confédération syndicale indépendante du Luxembourg (OGBL). Cette entreprise s'avérera être un succès en demi-teinte, car les autres syndicats finiront par rejeter le syndicat unique. L'ouverture à tous les niveaux de salariés fait néanmoins de la Confédération syndicale indépendante du Luxembourg le plus grand syndicat du pays à ce jour.

En signe de nouveau départ, John Castegnaro devient président de l'OGBL et dominera le mouvement syndical pendant un quart de siècle à une époque marquée par le triomphe du néolibéralisme.

Décrit souvent comme un «homme des compromis» (formule figurant d'ailleurs dans le titre de sa nécrologie parue dans l'OGBL-Aktuell en 2012), il est néanmoins l'instigateur de la grève générale du 5 avril 1982 engagée contre la manipulation de l'index. Il n'hésitera pas à brandir la menace d'une nouvelle grève générale à trois reprises, en 1990, en 1992 et en 2000-2001, menant des campagnes de mobilisation qui ont chaque fois mené à de nouvelles conquêtes sociales.

Après son départ à la retraite de l'OGBL, il reste président de l'asbl Sidérurgie de l'OGBL et du LCGB, membre du Conseil d'administration d'Arcelor, puis d'ArcelorMittal (jusqu'en 2010), président de la Société coopérative Maison du Peuple, de la Centrale du LAV asbl et du Conseil d'administration d'Editpress jusqu'à sa mort en 2012.

Le projet de syndicat unique qui a échoué avait exigé l'indépendance de l'OGBL vis-à-vis des partis politiques. En 1985, le président John Castegnaro entre au Conseil d'État pour le compte du Parti ouvrier socialiste luxembourgeois et y occupera ses fonctions jusqu'en 2003. Il est le premier ouvrier depuis 127 ans à siéger au sein de cet organe principalement composé de hauts fonctionnaires et d'avocats.

Outre ses activités de syndicaliste et de politicien, John Castegnaro a été également président du réseau d'économie solidaire Objectif Plein Emploi asbl de 1999 à 2012, initiateur du réseau de soins à domicile HELP, issue du mouvement « Hëllef fir de Bierger an d'Biergerin » lancée en 1998, cofondateur de la maison de soins Elysis à Luxembourg-Kirchberg, sans oublier qu'il était l'un des initiateurs de l'Action contre le racisme en 1988.

Lorsqu'il quitte la présidence de la Confédération syndicale indépendante du Luxembourg, John Castegnaro tente de mener une carrière politique. En 2004, il se présente aux élections de la Chambre pour le Parti ouvrier socialiste luxembourgeois dans le sud. Il est élu en cinquième position, mais ce résultat ne lui permet pas de devenir Ministre du Travail. Comme il n'arrive pas vraiment à trouver sa place au sein du groupe parlementaire, il renonce à se présenter une nouvelle fois en 2009. Il décède trois ans plus tard en étant le tout dernier ouvrier à avoir été à la tête du syndicat ⁴.

4 « Le Guide : Working class heroes », Musée Ferrum, Tétange, 2022, p. 8 et le site de l'OGBL.

Michel Hack

Né le 4 janvier 1884 à Echternach, Michel Hack est fils d'un clerc de notaire. Il fait son apprentissage dans la sidérurgie (« Schmelz ») à Villerupt et en sort mécanicien. Il est recruté dans les chemins de fer à Luxembourg en tant que conducteur de locomotive. Il adhère au « Landesverband » et à la fin de la Première Guerre mondiale, il en devient membre de direction puis président de section. Il s'installe à Bettembourg, où il habite, une coopérative des cheminots créée par Aloyse Kayser. Quand l'État luxembourgeois nationalise (sur une très courte période) les chemins de fer Guillaume-Luxembourg, le « Landesverband » est reconnu officiellement comme syndicat professionnel des cheminots. Après avoir été le premier vice-président du « Landesverband » en 1920, Michel Hack en devient le président en 1926 après la mort d'Aloyse Kayser, le 6 mars 1926. Le syndicat est dissous en 1941. En 1927, il contribue à la création de l'imprimerie coopérative qui acquiert en 1927 le *Tageblatt* pour le compte des syndicats libres. Il en prend le titre d'administrateur-délégué. De plus, de 1925 à 1933, il est membre de la direction du Parti ouvrier, puis son trésorier et un de ses membres de la commission de contrôle en 1934 et de la commission de presse. À l'échelle locale, il est membre du conseil communal de Bettembourg.

Michel Hack devient ensuite le premier président de la Chambre des employés privés en 1925 et contribue au bon fonctionnement de l'institution nouvellement créée.

Il est également membre de la commission syndicale des syndicats libres qu'il préside à partir de 1937. Il refuse la loi muselière. Suite à l'invasion allemande du 10 mai, il s'enfuit en France et revient clandestinement au Luxembourg pour participer à des réunions de la CGT et du « Landesverband ». Il est licencié par les nazis et travaille en Allemagne comme conducteur de locomotive à Wittlich puis Düsseldorf. Il est tué avec sa femme et sa fille le 11 mai 1944, lors d'un congé, sous les bombardements des Alliés de sa maison à côté de la gare de Bettembourg ⁵.

Pierre Krier (1885-1947)

Né le 4 mars 1885 à Bonnevoie dans une grande fratrie, il est d'abord serrurier au Guillaume-Luxembourg, puis chauffeur-mécanicien et conducteur de locomotive. Il est élu député du canton d'Esch à l'élection partielle du 30 mai 1918, remplaçant Jean Schortgen, tué à la mine le 1^{er} mai 1918.

S'il n'est pas certain qu'il ait été trésorier du parti social-démocrate dès 1902, il est très impliqué dans la création de nouveaux syndicats. Co-fondateur du LMAV parmi les métallurgistes de la capitale en 1916, secrétaire de la commission syndicale en 1918, il est l'un des artisans de la fusion du BHAV et du LMAV pour en faire le LBMAV, dont il prend la présidence en 1929.

Très influencé par l'avocat J. Thorn qui a entraîné le Parti social-démocrate vers la rupture avec les libéraux, Pierre Krier œuvre d'abord pour créer un mouvement syndical de gauche, puis un parti ouvrier, bras politique de ce syndicalisme.

Il entraîne ce syndicat à gauche à travers la fusion de 1920 contre la ligne neutre. Il joue un rôle historique dans la lutte interne du Parti socialiste lorsque la III^{ème} Internationale (communiste) exige que les syndicats se soumettent à la direction politique. Pierre Krier refuse cette condition pour garder l'indépendance des syndicats libres. La scission de janvier 1921 qui voit la naissance du Parti communiste luxembourgeois, suivie de près par l'échec de la grande grève de mars 1921 dans la sidérurgie, affaiblit sérieusement le mouvement ouvrier luxembourgeois naissant. Pierre Krier insiste dès lors sur la nécessité de construire un mouvement solide et structuré, refusant tout activisme révolutionnaire.

C'est donc la lente construction d'un syndicat de masse fort et discipliné qui réussit à s'imposer en 1936, de concert avec les syndicats chrétiens. Au nom de cette stratégie ouvriériste et réformiste, Pierre Krier refuse en 1924 une alliance avec les libéraux aux élections communales de la capitale, au prix d'une scission. Il repousse de même une alliance avec les communistes, préférant lutter seul contre la loi muselière lors de la campagne du referendum de 1937, sans aucun allié ni libéral ni communiste, mais au prix de la démission du président du Parti ouvrier, René Blum.

5 D'après B. Fayot et M. Kieffer.

Ministre dans le gouvernement de Pierre Dupong, qui voit le jour le 5 novembre 1937 après une très longue crise née du refus de la loi muselière et de la politique conservatrice du précédent gouvernement du Parti de la droite et du Parti libéral, Pierre Krier y trouve naturellement les départements du travail, de la prévoyance sociale, des mines et de la santé publique. Il entreprend de construire une politique de concertation et de législation sociale très avancée.

Durant les années d'exil, de 1940 à 1944, passées à Londres, il fait de longs séjours aux États-Unis, où il assiste, en octobre 1941 et en avril 1944, à la Conférence Internationale du Travail tout en prenant contact avec les milieux syndicaux et avec les Luxembourgeois établis sur place. Une fois à Londres, s'inspirant des réflexions du « Labour » britannique, il élabore des projets de réforme sociale pour l'après-guerre. Dans ceux-ci, il reprend des idées qui figurent déjà dans le programme du POL des années trente, comme la planification économique, la démocratie économique complétant la démocratie politique. Le rôle de l'État serait à renforcer, celui-ci devant prendre en charge certains besoins de l'individu pour assurer la liberté de vastes services nationaux en matière de santé, d'infrastructures et de protection sociale. De retour à Luxembourg, le 19 septembre 1944, déjà gravement malade, il garde les mêmes portefeuilles et se voit adjoindre celui de la reconstruction en novembre 1945.

La popularité de Pierre Krier, l'amitié que lui portent les travailleurs sont telles qu'il peut, dans les difficiles années de l'immédiat après-guerre, éviter au pays des troubles sociaux graves tout en engageant la reconstruction économique et sociale.

Pierre Krier reste membre du gouvernement d'union nationale jusqu'à sa mort le 20 janvier 1947. Il n'est pas remplacé, le Parti ouvrier socialiste, très affaibli après les premières élections de l'après-guerre en 1945, préférant quitter ce gouvernement pour l'opposition ⁶.

Antoine Krier (1897-1983)

Originaire de Bonnevoie, son père, Jean Krier, est chaudronnier. Marie Krier-Wagner, sa mère, élève une fratrie de 13 enfants dont il est le 9^{ème}. Après l'école primaire, il travaille dans l'atelier de serrurerie Modo à Hollerich. Il termine son apprentissage à l'usine sidérurgique de Dommeldange. Après avoir travaillé dans d'autres entreprises, il rejoint finalement les Chemins de fer Guillaume Luxembourg. Pendant la Première Guerre mondiale, la cherté des aliments et les salaires trop bas font souffrir les familles ouvrières. En 1916, des ouvriers fondent la Fédération luxembourgeoise des travailleurs de la métallurgie dont Antoine Krier est élu membre du comité central à 19 ans. Après la répression de la grève de 1917, Antoine Krier est licencié et cherche du travail à l'usine sidérurgique de Belval. En 1919, les ouvriers siègent devant la Chambre des Députés, exigeant une allocation contre la vie chère. Antoine Krier est arrêté et condamné à huit jours de prison.

Devenu membre du Parti socialiste, il plaide, en 1921, en faveur du rattachement à l'Internationale communiste, de l'exclusion des dirigeants « opportunistes » du parti et de la solidarité avec la révolution d'octobre.

En 1923, il devient syndicaliste permanent et occupe le poste de secrétaire général pendant plus de 40 ans. Après la répression de la grève de 1921 qui a affaibli le syndicat et la guerre qui voit le Parti socialiste en difficulté, les deux organisations s'unissent : le syndicat devient un réservoir de voix pour le Parti ouvrier.

Antoine Krier reste dans l'ombre de son frère Pierre, mis à l'honneur par le syndicat en tant que héros ouvrier. Après l'échec de la loi muselière, Pierre est le tout premier ouvrier à devenir ministre en 1937. Le Parti socialiste proclame que les ouvriers sont désormais des citoyens égaux en droits. Antoine Krier passe la guerre en France et en Suisse, où il entretient des contacts avec les émissaires américains qui encouragent les syndicalistes anticomunistes en Europe. Il publie un ouvrage intitulé Un nouveau Luxembourg dans un monde nouveau. Il s'agit du programme proposé par l'économiste libéral William Beveridge pour un État social moderne.

6 D'après Krier F., Maas J., Sauer A., Scuto D., *100 Joer fräi Gewerkschaften: 1916-2016, contributions à l'histoire du mouvement syndical luxembourgeois*, Esch-sur-Alzette, OGBL-Le Phare, 2016, p. 466-467.

En 1948, Antoine Krier est élu au Parlement, puis devient bourgmestre d'Esch-sur-Alzette en 1951. Après la mort de Nic Biever, il devient Ministre du Travail et de la Santé entre 1965 et 1968 sous le premier ministre du Parti populaire chrétien-social (CSV), Pierre Werner. C'est sous son mandat qu'est créé le Conseil Économique et Social, qui repose sur le partenariat social. Tout au long de sa vie, l'ancien communiste s'emploie à faire échouer toute collaboration entre les socialistes et les communistes au sein du syndicat et des communes. Mais au cours des années soixante, en pleine période de bouleversement social, il échoue à imposer ses vues. L'aile droite du Parti ouvrier luxembourgeois divise le parti et fonde en 1970 le Parti social-démocrate. En tant que membre de ce parti, Antoine Krier siège à la Chambre des Députés jusqu'en 1974. Il se retire ensuite de la vie publique et rédige ses mémoires ⁷.

Léon Weirich (1878-1942)

Léon Weirich naquit à Weiler-la-Tour le 20 mars 1878. Ouvrier mineur de profession, il s'engage très tôt dans le mouvement syndical et participe à la fondation du Berg- und Hütten-Arbeiterverband (BHAV). Après la grave crise que traversa le mouvement ouvrier suite à la grève de 1921, Léon Weirich succède à Jos Kieffer à la présidence du BMIAV et ce jusqu'en 1928.

Membre de la Commission syndicale des syndicats libres depuis le 30 septembre 1923, il est élu premier président de la Chambre de travail le 15 juin 1925. Sous sa présidence, la Chambre de travail traite de la question des contrats collectifs de travail, de la réglementation de l'apprentissage, des projets de réforme concernant les assurances sociales, les conditions de travail des mineurs, l'indexation des salaires, ainsi que la coopération avec la Chambre des employés privés.

Élu une première fois à la Chambre des Députés en 1928, il démissionne de son poste de président de la Chambre de travail le 18 juin de cette même année, du fait de l'incompatibilité de cette fonction avec le mandat de député. Il siège comme député du Parti ouvrier à la Chambre jusqu'en 1940. Premier ouvrier mineur participant au Conseil supérieur des mines depuis décembre 1925, Weirich est également conseiller communal de la ville d'Esch-sur-Alzette. Résistant, il est arrêté par les nazis le 24 juillet 1941. Il décède au camp de concentration de Dachau, le 31 janvier 1942. Il est proclamé citoyen d'honneur par la ville d'Esch-sur Alzette, le 22 juillet 1956⁸.

Alex Werné (1891-1980)

Alex Werné est né le 7 décembre 1891 à Oberpallen. Après l'école primaire, il poursuit sa scolarité au lycée puis à l'université technique d'Arlon en Belgique. Il termine ses études, lauréat d'un diplôme de géomètre. Il est alors employé dans la sidérurgie, à Esch-sur-Alzette (Gelsenkirchener Hütte Esch-Belval, puis ARBED Belval) dans la division construction, dont il devient le chef de service quelques années plus tard. Marié à Suzanne Conrad, il est père de quatre enfants (Adolphe, Yvonne, René et Eugène).

Président de la FEP, Alex Werné est élu président de la Chambre des employés privés en 1929 et conserve son mandat jusqu'en 1955. Attaché à préserver la neutralité politique au sein de la Chambre salariale, s'il devient membre du Parti populaire chrétien-social (CSV) après 1945, il ne prend mandat politique qu'après sa démission de la CEP. De 1954 à 1959, il est élu à la Chambre des Députés et devient conseiller municipal du CSV à Esch-sur-Alzette de 1957 à 1967.

Pendant la guerre, Alex Werné est engagé, avec son beau-frère Albert Franck, dans un mouvement de résistance luxembourgeois qui, principalement, protège les nombreux réfractaires luxembourgeois. En effet, les nazis contraignent les jeunes luxembourgeois de faire leur service militaire. De plus, dès qu'il est possible, ces résistants fournissent aux Alliés des informations sur la production et sur les voies de transport de l'industrie d'armement luxembourgeoise.

7 « Le Guide : Working class heroes », Musée Ferrum, Tétange, 2022, p. 18.

8 Scuto D., Wagener M., Fayot B., Feltes P., *Chambre de travail Luxembourg, Arbeiterkammer : 75^e anniversaire : 1924-1999*, Luxembourg, Chambre de travail, 1999, p. 134.

Alex Werné est arrêté et envoyé en camp de concentration, vraisemblablement à cause de son passé d'ancien président d'un syndicat démocratique. Il est d'abord envoyé au camp de concentration de Hinzert, puis à celui de Natzweiler/Struthof en Alsace. Il réussit, grâce à ses compétences de géomètre, à gagner les faveurs de l'administration de ce dernier camp de concentration en créant les plans de la piscine extérieure privée du commandant.

En 1944, il est déporté à Dachau, lors du retrait des troupes allemandes. Il y rejoint un groupe d'officiers français ; au cours de ces années d'emprisonnement, il souffre d'œdèmes aux deux jambes, soignés in extremis par les médecins militaires français, prisonniers avec lui. Alex Werné a témoigné auprès de sa famille avoir servi d'interprète auprès de la délégation de ces gradés français qui tentaient de convaincre le commandant du camp de concentration et des gardes SS de déposer les armes et de céder le pouvoir au comité à l'arrivée des forces américaines. Le comité des prisonniers reçut alors les chars américains et contribua ainsi à la libération du camp. Durant la même période, son deuxième fils, René Werné, est incorporé dans la Wehrmacht en tant que « proie allemande », obligé de contribuer à construire « l'espace vital » voulu par le Troisième Reich sur le front de l'Est.

Alex Werné est aussi connu pour son engagement sportif. Pendant son adolescence, le football devient populaire dans la région. Alex Werné le pratique à Arlon. Après avoir démarré sa carrière professionnelle à Esch-sur-Alzette, il convainc la ville, qui possédait déjà deux clubs (Fola-Esch et Jeunesse-Esch) d'ajouter un troisième club de football. Il fonde l'U.S. Esch, (l'Union Sportive de Esch), et y est élu président. Le club se dote en 1939 de son propre terrain rue Jean-Pierre Michels. Le 10 mai 1940, le Luxembourg est envahi par la Wehrmacht allemande et le terrain de football devient un « no man's land » entre la tête de pont allemande et l'avancée infructueuse des troupes françaises. Ce n'est qu'après la guerre que l'US Esch reprend ses activités toujours sous la présidence d'Alex Werné.

Alex Werné est décédé à l'hôpital d'Esch le 16 juin 1980 ⁹.

9 D'après les notes de Denis Scuto et de Raymond Franck.

ANNEXE 3

DICTIONNAIRE DES MEMBRES ET ACTEURS DES CHAMBRES SALARIALES (VERSION DIGITALE)

ANNEXE 4

LES DIRIGEANTS DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL DE 1924 À 2008 (VERSIONS IMPRIMÉE ET DIGITALE)

Les présidents

Léon Weirich, 1925-1928
Barthélemy Barbel, 1928-1940 ; 1945-1947
Jean Fellens, 1947-1949
Dominique Baum, 1949-1964
Nicolas Mannes, 1964-1965
Albert Cremmer, 1965-1969
Jos. Hauptert, 1969-1973
Jean Klein, 1973-1974
Sesto Catani, 1974-1979
Mathias Schmitz, 1979-1984
Georges Wotipka, 1984-1988
Ady Faber, juin 1988-novembre 1988
Pierrot Adamy, 1988-1998
Henri Bossi, 1998-2004
Nando Pasqualoni, 2004-2009

Les secrétaires

Lily Becker, 1924-1937
Dominique Moes, 1937-1940 ; 1945-1947
Barthélemy Barbel, 1947-1956
Jean Gallion, 1956-1968
Armand Beffort, 1968-1979

Les directeurs

Jean Regenwetter, 1977-1989
Mario Castegnaro, 1989-1999
Marcel Detaille, à partir de 1999

Les directeurs adjoints

François Schmit, 1977-1990
François Schweitzer, 1991-1998
Léon Drucker, à partir de 1998

ANNEXE 5

LES DIRIGEANTS DE LA CHAMBRE DES EMPLOYÉS PRIVÉS DE 1924 À 2008 (VERSIONS IMPRIMÉE ET DIGITALE)

Les présidents

Michel Hack 1925-1929, Fédération nationale des Cheminots luxembourgeois
Alex Werné 1929-1954, FEP
Prosper Heischbourg 1954-1959, FEP
Paul Reef 1959-1964, 1964-1969, 1969-1974, FEP
Marcel Wahl 1^{er} novembre 1974-1979, FEP du fait de la nomination de Paul Reeff à la fonction d'administrateur de l'ARBED
René Merten 1979-1984, 1984-1988, FEP
René Merten 1988-1993, FEP-FIT
Jos Kratochwil 1994-1998, OGBL
Jos Kratochwil 1998-2003, OGBL
Jean-Claude Reding, 2003-2008, OGBL

Les vice-présidents

Antoine Boissaux 1925-1927, FEP
Alex Werné 1927-1929, FEP
Michel Hack 1929-1933, Fédération nationale des Cheminots luxembourgeois
Léon Stoffel 1933-1937, 1937-1941, Syndicat professionnel des Cheminots luxembourgeois
Jean-Baptiste Schilling 1949-1953, 1953-1959, Fédération nationale des Cheminots luxembourgeois
Nicolas Koenig 1954-1959, Fédération nationale des Cheminots luxembourgeois
Nicolas Felten 1959-1964, 1964-1969, FEP
Jean Kirpach 1969-1974, FEP
Paul Reeff 1974-1979, FEP
Eugène Storck 1979-1984, 1984-1988, 1988-1993, ALEBA
Jos Kratochwil, 1988-1993, OGBL
Eugène Storck 1994-1995, ALEBA
Marc Glesener 1995-1998, ALEBA
Marc Spautz 1999-2003, LCGB
Marie-Jeanne Demuth 1999-2003, OGBL
Danièle Nieves 2003-2008, OGBL
Norbert Conter 2003-2008, LCGB

Les directeurs

Jean Backes, secrétaire général, nommé directeur le 29 mai 1980, décès en 1982
Théo Wiltgen, le 23 mars 1982 et confirmation par le Conseil de gouvernement du 9 avril 1982 jusqu'en 2004.
Norbert Tremuth, le 25 mars 2004

ANNEXE 6

LES DIRIGEANTS DE LA CSL DE 2008 À AUJOURD’HUI
(VERSIONS IMPRIMÉE ET DIGITALE)

Les présidents

Jean-Claude Reding, 2008-2013, 2013-2018, OGBL
Nora Back, 2019-2024, OGBL

Les vice-présidents

Alain Fickinger, 2008-2013, OGBL
Marc Glesener, 2008-2013, ALEBA
Nando Pasqualoni, 2008-2013, OGBL
Manuel Da Silva Bento, 2008-2013, OGBL
Manuel Da Silva Bento, 2014-2018, OGBL
Alain Fickinger, 2014-2018, OGBL
Marc Glesener, 2014-2018, ALEBA
Suzette Haentges, 2014-2018, OGBL
Jean-Claude Reding, 2019-2024, OGBL
Patrick Dury, 2019-2024, LCGB

Les directeurs

René Pizzaferri, 2009-2013
Norbert Tremuth, 2009-2019
Sylvain Hoffmann, à partir de 2019

Les directeurs adjoints

Sylvain Hoffmann, 2010-2019
Carlo Frising, à partir de 2017
Alain Kinn, 2009-2020
Roger Melmer, 2009-2017
Marcel Mersch, 2009-2010

ANNEXE 7

RÉSULTATS DES ÉLECTIONS SOCIALES DES CHAMBRES
SALARIALES (VERSION DIGITALE)

ANNEXE 8

LISTE DES PRINCIPALES ABRÉVIATIONS (VERSIONS IMPRIMÉE ET DIGITALE)

AK :	Chambre de travail
ALEBA :	Association Luxembourgeoise des Employés de Banque et d'Assurance jusqu'en 2023, puis à partir de 2023, Association Luxembourgeoise pour tous les Employés ayant Besoin d'Assistance
ARBED :	Aciéries réunies de Burbach-Eich-Dudelange
CEP/CEPL :	Chambre des employés privés du Luxembourg
CNS :	Caisse Nationale de Santé
CSL :	Chambre des salariés du Luxembourg
FEP :	Fédération des Employés Privés
FLA :	Fédération Ouvrière Luxembourgeoise libre (syndicat communiste)
FNCTTFEL :	Landesverband, Fédération nationale des cheminots, travailleurs du transport, fonctionnaires et employés luxembourgeois
LAV :	Lëtzebuerger Aarbechter Verband
LCGB :	Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens
LLLC :	Luxembourg Lifelong Learning Centre
LSAP /POSL :	Parti ouvrier socialiste luxembourgeois
OGBL :	Confédération syndicale indépendante du Luxembourg
STATEC :	Institut national de la statistique et des études économiques
SYPROLUX :	Fédération chrétienne du personnel des transports

ANNEXE 9

INSTITUTIONS SALARIALES, PARITAIRES ET TRIPARTITES (VERSION DIGITALE)

ANNEXE 10

SOURCES CSL (VERSION DIGITALE)

ANNEXE 11

BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE (VERSION DIGITALE)

ANNEXE 12

INDEX DE TOUS LES NOMS DES MEMBRES ET PERSONNALITÉS IMPLIQUÉS DANS L'HISTOIRE DES CHAMBRES SALARIALES (VERSION DIGITALE)

ANNEXE 13

PHOTOGRAPHIES ISSUES DES ARCHIVES DES CHAMBRES SALARIALES (VERSION DIGITALE)

Site CSL : <https://www.csl.lu>

REMERCIEMENTS

Cet ouvrage n'aurait pu voir le jour sans le soutien actif de nombreuses personnes de l'Université de Luxembourg et de la CSL, en particulier Sylvain Hoffmann, Nathalie Goergen, Carlo Frising, Laurent Uhoda, Johana Soares Lapeira, Yassine Zaouch, Andy O'Dwyer, Alexandre Lagarmitte, Maxime Schreiner, Kirill Mitsurov, Tessy Vandermerghel, Christelle Timis, Dylan Theis, Michel Di Felice, Antoine Paccoud, Franz Clément, Philippe Poirier, Frédéric Krier, Adrien Thomas, Nicole Kerschen, Tiago Ferreira Flores, Luca Federico Cerra, Lars Wieneke, Aida Horaniet Ibanez, Tugce Karatas, Estelle Bunout, Machteld Venken, Ghislain Sillaume et tous les anciens et actuels dirigeants de la CSL ainsi que les anciens Ministres du Travail et de la Santé qui ont accepté de témoigner, comme Nora Back, Jean-Claude Reding, Patrick Dury, René Pizzaferri, Norbert Conter, Nico Wennmacher, Marc Spautz, François Biltgen, Mars Di Bartolomeo, Georges Bach, Norbert Tremuth, Henri Bossi, Marc Glesener, J. Kratochwil, Nando Pasqualoni et Jean-Claude Juncker.

LES AUTEURS

Estelle Berthereau est chercheure postdoc au Luxembourg Centre for Contemporary and Digital History (C²DH).

Denis Scuto est Directeur adjoint du Luxembourg Centre for Contemporary and Digital History (C²DH), centre interdisciplinaire de recherche de l'Université du Luxembourg. Ses recherches et ses publications portent sur l'histoire du syndicalisme et du monde ouvrier, l'histoire de l'État-nation, des migrations et de la citoyenneté. Il a notamment publié : *Chambre de Travail Luxembourg. 75^e anniversaire 1924-1999* (1999), *La nationalité luxembourgeoise, 19^e-21^e siècles. Histoire d'un alliage européen* (2009), *Une histoire contemporaine du Luxembourg en 70 chroniques* (2019).



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG
LA VOIX DES SALARIÉS DEPUIS 100 ANS

