CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



ÉCONOMIE
ET SOCIAL

INDEX - POURQUOI CHANGER UN SYSTÈME GAGNANT POUR TOUS ?

NOVEMBRE 2026

YOU'LL NEVER WORK ALONE.

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

IMPRESSION
Imprimerie Centrale

ISBN : 978-2-919821-34-1



Nora BACK
Présidente de la
Chambre des salariés

PRÉFACE

Comme c'est toujours le cas en période de poussée inflationniste, l'index refait inévitablement parler de lui. S'il demeure pour beaucoup le garant du pouvoir d'achat des salariés et des retraités, chaque flambée des prix est aussi l'occasion, pour d'autres, de relancer les mêmes attaques contre l'échelle mobile, en réclamant son affaiblissement, sa modulation, voire son démantèlement pur et simple.

Le Premier ministre a beau affirmer que l'index est *« a Stee gemeesselt »*, gravé dans le marbre et donc intouchable, mais force est de constater qu'il continue, immanquablement, de faire parler de lui à chaque nouvelle échéance ou menace d'échéance indiciaire. Les mêmes bréviaires poussiéreux ressortent des tiroirs, les mêmes arguments argutieux reviennent sur le devant de la scène, portés par les mêmes faiseurs d'opinion.

Or, un examen attentif de ces critiques révèle qu'elles reposent trop souvent sur des affirmations erronées qui ne résistent pas à une analyse rigoureuse et objective des faits économiques luxembourgeois. Qu'il s'agisse du plafonnement, de la compétitivité, de l'inflation, de la prétendue « sur-augmentation » des salaires ou du coût pour les entreprises, ces arguments s'avèrent, à l'examen, n'être finalement, bien souvent, que de simples leurres rhétoriques, destinés à détourner le débat de sa véritable substance plutôt qu'à l'éclairer.

C'est précisément ce constat qui souligne la nécessité de se pencher, à nouveau, sur le sujet de l'index avec le recul et la rigueur qu'exige un débat de cette importance. Tel est l'objet de la présente publication : remettre à plat, point par point, les faux-arguments les plus récurrents opposés à l'indexation automatique des salaires, et confronter chacun d'eux aux données économiques disponibles, pour répondre à la question qui donne son titre à cette brochure : pourquoi changer un système gagnant pour tous ?

Le résultat de cette analyse est sans équivoque. Loin d'avoir nui au développement économique luxembourgeois, l'index a le mérite d'être une composante importante de la croissance économique du pays, et les propositions visant à le modifier, que ce soit par un plafonnement ou par une modulation du panier de référence, finissent par apparaître pour ce qu'elles sont réellement : non pas des améliorations de l'index, mais une tentative de l'affaiblir dans le but d'accroître les marges bénéficiaires de certaines entreprises.

SIGLES UTILISÉS

BCE	Banque centrale européenne
CA	Chiffre d'affaires
CSU	Coût salarial unitaire
EBE	Excédent brut d'exploitation
IPCH	Indice des prix à la consommation harmonisé
IPCN	Indice des prix à la consommation national
PIB	Produit intérieur brut
STATEC	Institut national de la statistique et des études économiques
UE27	Union européenne à 27 États membres
VA	Valeur ajoutée

La présente brochure est établie sur la base des données économiques et de comptabilité nationale disponibles au début du mois de septembre 2026. Les révisions ultérieures des comptes nationaux peuvent dès lors affecter les résultats qui y sont présentés.

SOMMAIRE

I. PRÉAMBULE 7

II. L'INDEX ET L'INFLATION 13

1. MESURER L'INFLATION 15

2. L'IPCN VS L'IPCH 16

3. LE FONCTIONNEMENT DE L'INDEX 18

III. LE CONTEXTE MACROÉCONOMIQUE ET COMPÉTITIF 21

1. L'ÉVOLUTION COMPARÉE DE L'INFLATION 23

2. L'ÉVOLUTION COMPARÉE DU PIB 25

3. L'ÉVOLUTION COMPARÉE DE L'EMPLOI 27

4. L'ÉVOLUTION COMPARÉE DES FINANCES PUBLIQUES 30

5. L'ÉVOLUTION DES PERFORMANCES ÉCONOMIQUES DES DIFFÉRENTES BRANCHES D'ACTIVITÉ 36

IV. L'INDEX: UNE INFLUENCE DÉTERMINANTE SUR LES PRIX ET LES SALAIRES? 51

1. L'INCIDENCE DE L'INDEX SUR LES PRIX : LE MYTHE DE L'AUTO-ALLUMAGE 53

2. L'INDEX CRÉE-T-IL UNE « SUR-AUGMENTATION » DES SALAIRES ? 57

V. L'INDEX ET LES ENTREPRISES 65

1. QUI SUPPORTE LE COÛT DE L'INFLATION ? 67

2. L'INDEX ET LES PRIX DES ENTREPRISES 68

3. QUANT À LA PRÉVISIBILITÉ DE L'ÉCHÉANCE DES TRANCHES INDICIAIRES 69

4. LE COÛT DE L'INDEX COMPARÉ AUX GAINS FISCAUX 71

VI. MODIFIER L'INDEX : POURQUOI ? 75

1. NON AU PLAFONNEMENT DE L'INDEXATION DES SALAIRES ! 77

2. L'INDEXATION DES SALAIRES ET INÉGALITÉS 86

3. LA MODULATION DU PANIER DE RÉFÉRENCE : UNE FAUSSE BONNE IDÉE 90

4. LES CONTRE-PROPOSITIONS POUR AMÉLIORER EFFECTIVEMENT LE FONCTIONNEMENT DU SYSTÈME D'INDEXATION 104

VII. CONCLUSION 111

VIII. ANNEXES 117

I. PRÉAMBULE

L'indexation automatique des salaires (autrement nommée l'index ou l'échelle mobile des salaires) a une vocation économique : préserver la valeur de l'ensemble des salaires face au renchérissement du coût de la vie[1], de même que, plus subsidiairement, nationalement orienter la politique salariale en participant à la distribution des revenus primaires (c'est-à-dire des richesses engrangées dans les entreprises) en tentant d'éviter une distorsion durable entre la progression des salaires et l'évolution des conditions économiques générales.

Avec les regains chroniques d'inflation, ce mécanisme est généralement mis sur la sellette. Dans son Econews N°5-2016 où elle préconisait un coup de pouce aux salariés, la Chambre des salariés du Luxembourg (CSL) soulignait le fait que la « conquête sociale de l'indexation des salaires est tellement importante que les velléités de retour en arrière ne se sont jamais dissipées depuis sa généralisation en 1975 ».

Alors que le contexte inflationniste a (re)commencé à peser sur les ménages, la crainte qu'interviennent deux tranches indiciaires au cours d'une même année amène à ressortir les vieux bréviaires poussiéreux remplis de formules qui collent, certes, à la réalité de leur crédo, mais pas nécessairement à celle de l'économie luxembourgeoise.

Au cours des 20 dernières années, depuis la réunion du Comité de coordination tripartite de 2006, ce sont inlassablement les mêmes arguments argutieux et captieux qui sont mis en avant par certains faiseurs d'opinion luxembourgeois lors d'une flambée des prix à la consommation des ménages, essentiellement au nom à la fois du Saint-Graal de la « compétitivité » ainsi que de la prévisibilité du cours des affaires, mais en s'arrêtant à l'écorce.

Notre Chambre propose donc de se pencher une nouvelle fois sur l'évolution de cette « compétitivité » luxembourgeoise et plus généralement de la situation économique générale du pays et leurs liens avec l'indexation automatique des salaires.

Encadré 1 – « Année de la " compétitivité " » ?

Le Premier ministre Frieden a érigé l'an 2026 en « année de la compétitivité », passant entre autres par une simplification administrative de grande ampleur, pas seulement pour générer des profits, mais pour favoriser la survie des entreprises, la création d'emplois et la pérennité du modèle social.

Ce sacre officiel sent la naphtaline et n'est pas sans provoquer un retour mémoriel à l'époque du lancement en 2006 de l'Observatoire de la compétitivité, de son tableau de bord et de ses bilans successifs, alors « prompté » par les interventions sur la scène nationale du Professeur Fontagné de la Sorbonne en 2005 et 2010.

Sans nier les problèmes contemporains d'approvisionnement énergétique, de renchérissement des chaînes de valeur ou de perturbations, voire de recomposition de la structure des marchés mondiaux qui sont autant de contraintes pour le développement de nos entreprises, la Chambre des salariés avait mis en exergue en 2009 les motivations profondes des efforts en faveur d'une sacro-sainte « compétitivité », déjà canonisée à l'époque par une stratégie européenne qui remonte même aux années 1980.

Dix-sept ans plus tard, la substance de l'analyse critique de cette notion évasive et floue de la « compétitivité » n'a pas perdu de sa pertinence, d'autant moins que l'un des acteurs principaux de l'époque toujours bien arrimé à ses « croyances » économiques est revenu aux affaires en ravivant le concept ; c'est pourquoi nous proposons aux lecteurs intéressés de s'y référer en annexe.

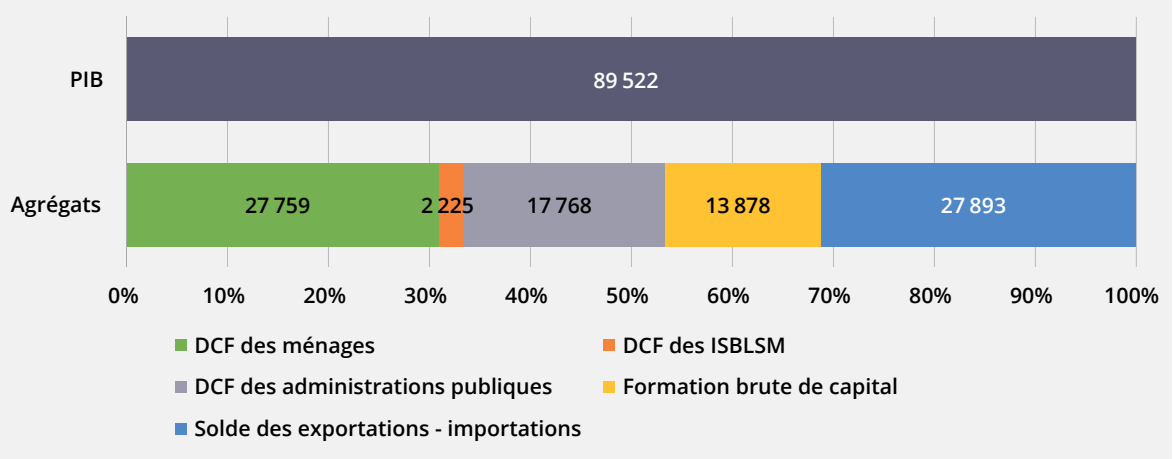
1 Donc par rattrapage postérieur à l'augmentation par les entreprises des prix des produits vendus aux consommateurs.

Depuis sa création en 1921 et sa généralisation en 1975, l'index n'a jamais été retiré de la législation du travail à laquelle il appartient, mais fut manipulé ou modulé à différentes reprises, pour donner dans l'ensemble un résultat négligeable eu égard aux reproches qui lui sont adressés par le bord patronal. Les employeurs qui manifestent leur aversion pour l'échelle mobile ne s'y trompent pas tout à fait : ils ne réclament pas nécessairement l'abolition totale de cet outil important, mais demandent plutôt son affaiblissement pour contenir l'évolution des coûts des entreprises et, par-là, augmenter leurs marges bénéficiaires.

Le Luxembourg dispose d'un système vertueux d'indexation des salaires qui a été délaissé dans de nombreux pays européens, pour certains il y a 40 ans. Toutefois, le fait que cet abandon se soit largement répandu ne signifie pas nécessairement qu'il constitue une option pertinente et optimale, comme nous allons l'examiner plus en détail.

Tout aussi « petite » et « ouverte » l'économie luxembourgeoise puisse-t-elle être, fortement axée sur les exportations, il existe bel et bien un marché intérieur national : la consommation finale des ménages, qui constitue l'une des composantes de l'économie et, par ricochet, de sa croissance, est loin d'avoir un poids négligeable. Représentant plus de 30% du produit intérieur brut (PIB) la contribution des dépenses de consommation finale des ménages se situe dans le même ordre de grandeur que le commerce extérieur.

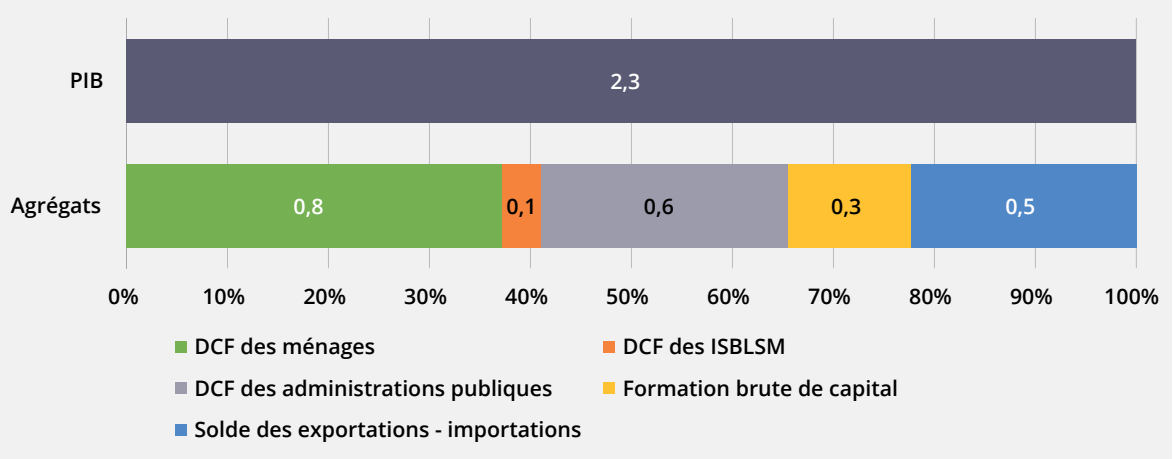
Contributions au PIB en 2025 (en mio. d'euros)



Données : STATEC ; calculs : CSL

Avec une contribution à la croissance économique annuelle de presque 40% depuis le début du siècle (soit 0,85 point de pourcentage), et une part bien plus importante pendant les années à faible croissance, les dépenses de consommation finale des ménages peuvent même être considérées comme « le » moteur de l'économie luxembourgeoise.

Contributions à la croissance du PIB en volume entre 2000 et 2025 (en %)



Données : STATEC ; calculs : CSL

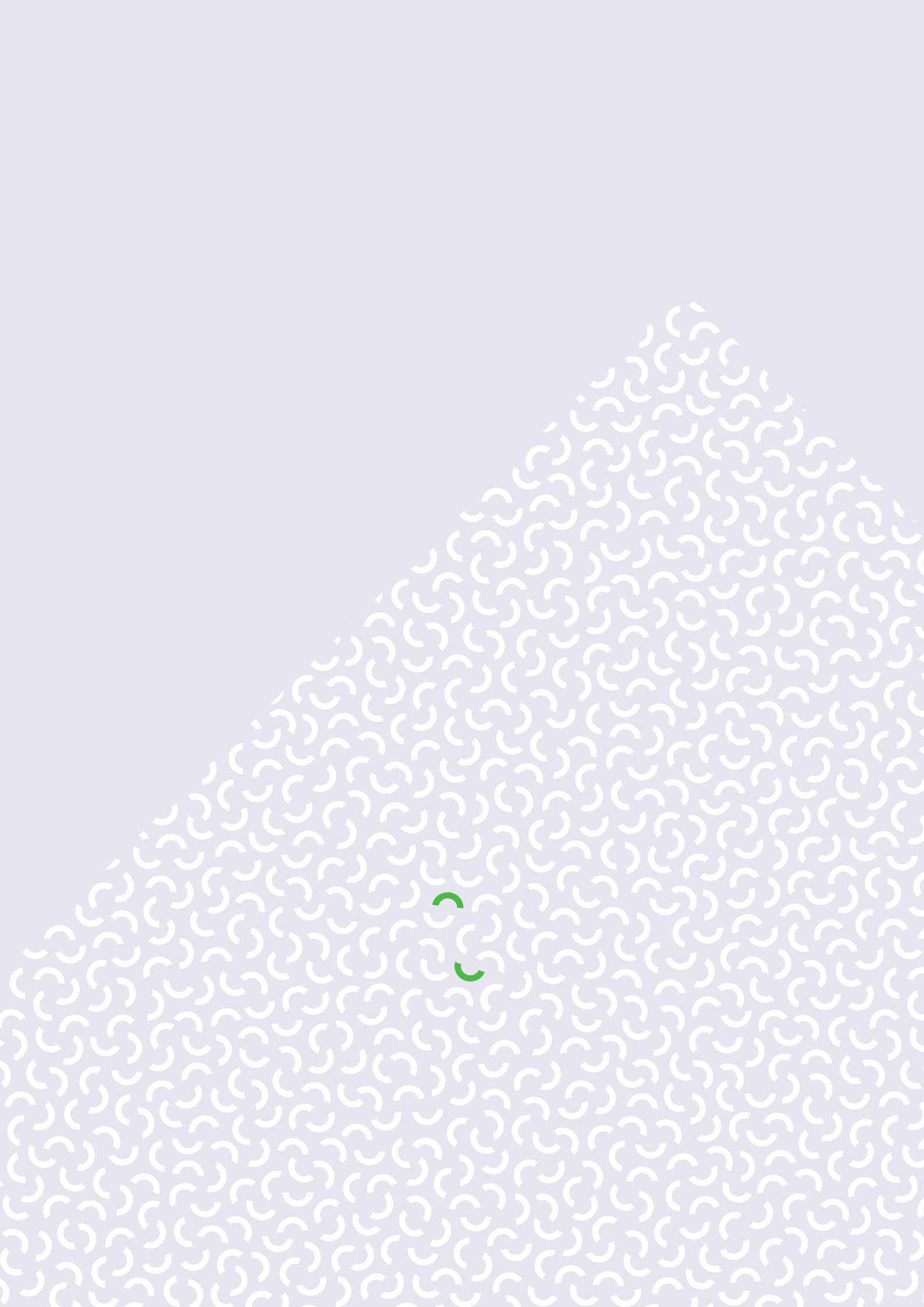
Faudrait-il ainsi risquer de sacrifier 40% de la croissance par la suppression ou la modération de l'index sur l'autel de la compétitivité ? Ne nous y trompons pas, toute modification des règles d'indexation n'aboutirait qu'à un amenuisement du pouvoir monétaire des salaires et, par conséquent, à un tarissement de la croissance.

En toute logique, c'est l'activité économique, inscrite dans une relation circulaire « production-consommation », d'une très large partie des entreprises locales dépendant de la demande intérieure, particulièrement de celle des ménages, qui est ainsi soutenue : l'indexation constitue par conséquent plus un atout qu'une charge ! Celle-ci ne nuit pas à la « compétitivité », mais est en outre plutôt bénéfique aux artisans, au commerce de détail, aux services à la personne grâce au maintien du pouvoir monétaire des salaires, le classique « pouvoir d'achat », et en assurant une demande intérieure stable, ce qui est essentiel pour les entreprises, notamment en période d'incertitude ou de remontée de l'inflation.

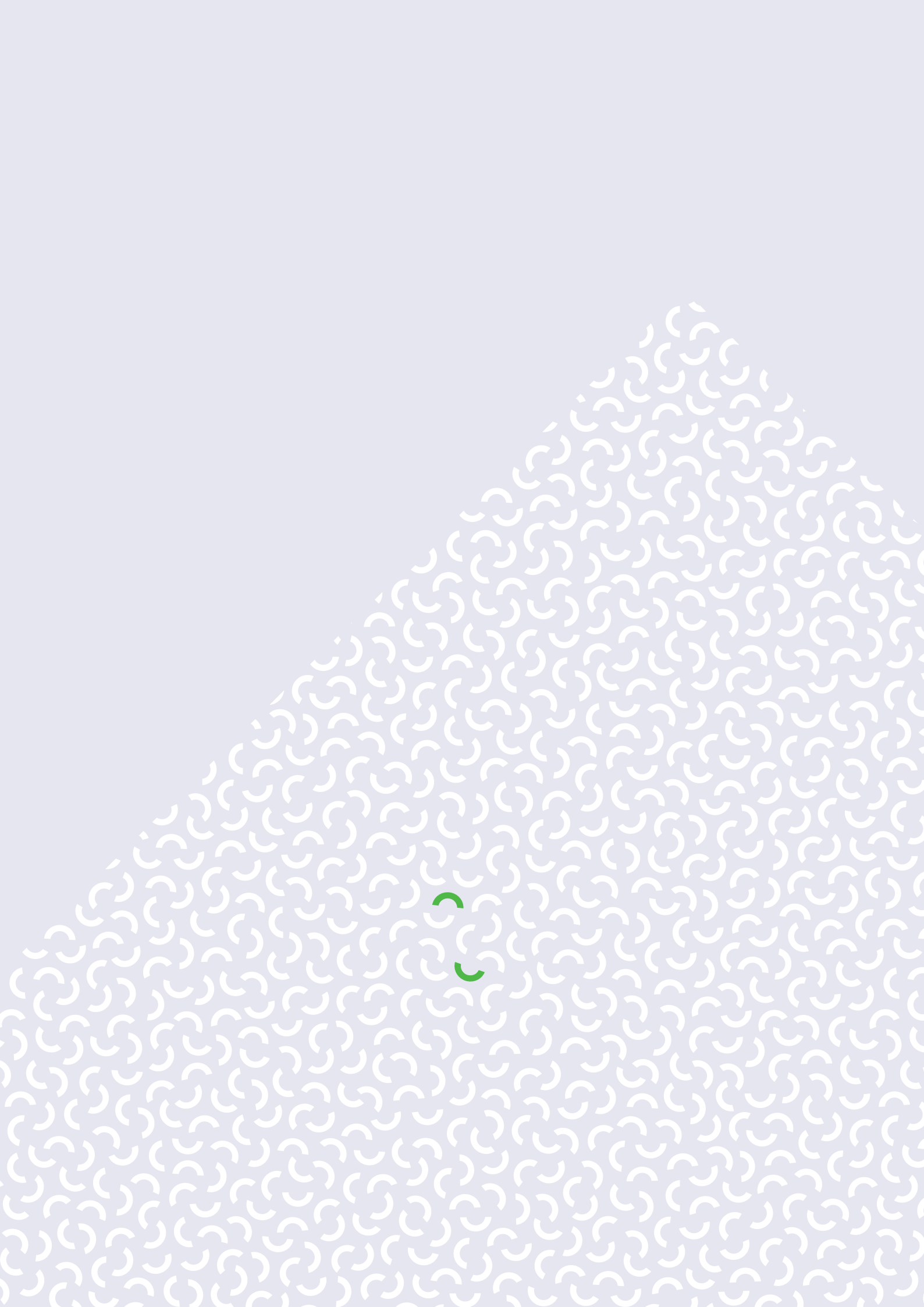
Enfin, il convient de rappeler que l'indexation, loin d'être une spécificité dépassée, s'est révélée être une solution efficace face aux chocs inflationnistes récents. Elle a permis au Luxembourg de traverser les périodes de hausse des prix avec une résilience remarquable. Ainsi, l'indexation doit être considérée comme un véritable levier de stabilité et de prospérité, au bénéfice de l'ensemble des acteurs économiques du pays.

L'échelle mobile a-t-elle jamais nui aux fondamentaux du tissu économique national ? À la progression des entreprises ? À la croissance économique et de l'emploi ? Aux finances publiques ? Modifier l'index par un nombre limité d'échéances ne correspondant pas à l'évolution de l'inflation, par une recomposition du panier sous prétextes écologiques ou sanitaires, par un plafonnement « social » permet-il vraiment d'améliorer la performance des entreprises luxembourgeoises face à la concurrence ou s'agit-il davantage de renforcer, voire de forcer un retour sur investissement au bénéfice des apporteurs de capitaux et autres actionnaires ? Autant de questions qui seront traitées dans cette publication.

La présente brochure ayant été établie sur la base des données économiques et de comptabilité nationale disponibles avant la révision d'octobre 2026, elle ne tient pas compte du relèvement de la valeur ajoutée ni des autres ajustements favorables à l'appréciation de la situation des entreprises. Les résultats présentés ici tendent donc à sous-estimer leurs performances réelles.



II.
L'INDEX ET L'INFLATION



L'objectif principal et ultime du système d'indexation automatique des salaires et des traitements est celui de garantir qu'à la suite d'une période d'inflation, le salarié retrouve son niveau de pouvoir d'achat précédent. En d'autres mots, l'indexation des salaires doit garantir que l'inflation n'a aucun impact sur la rémunération brute « réelle » des salariés et que les salariés peuvent, avec un niveau de salaire conclu à un instant T, toujours acheter le même nombre de paniers de référence à un instant T+x.

Pour mettre en œuvre ce système d'indexation, tous les éléments indexables (salaires, pensions, allocations familiales, etc.) sont adaptés à l'évolution d'un indice qui mesure l'inflation – donc le renchérissement – des prix à la consommation.

Le mécanisme remonte à 1921, date à laquelle il concernait uniquement les agents des CFL et les fonctionnaires de l'État. En 1933, il s'étend aux ouvriers dans certaines conventions collectives, avant d'être finalement généralisé à l'ensemble des salariés par la loi du 27 mai 1975.

La présente partie vise à donner un descriptif de la détermination de l'inflation à la base de l'indexation des salaires ainsi que du fonctionnement même de ce système d'indexation.

1. Mesurer l'inflation

L'indice des prix à la consommation (IPC) permet de quantifier et d'agréger le renchérissement des produits et des services consommés par les ménages sous un seul indice. Afin de déterminer le coût de la vie, l'indice des prix à la consommation repose sur un panier de 307 positions réparties en 13 divisions, elles-mêmes subdivisées en groupes, classes et sous-classes. Ces 307 positions couvrent l'ensemble de la consommation des ménages ce qui garantit une mesure fine et représentative de l'évolution des prix.

Pour chacune de ces positions, l'IPC suit les prix d'un maximum de biens et services afin de bien refléter la diversité de l'offre, en incluant tout type de produits : tant les produits bon marché que les produits haut de gamme.

Le principe fondamental est de suivre le même produit, dans le même point de vente, chaque mois, afin de mesurer une évolution des prix réellement comparables. L'Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché de Luxembourg (STATEC) collecte les prix via trois canaux : les déplacements physiques dans environ 580 points de vente, les contacts par mail ou téléphone, et le relevé des prix sur les sites web des enseignes.

Chaque mois, environ 7 700 prix de biens et services différents sont ainsi collectés. Depuis 2018, le STATEC intègre également les scanner data (des données de passage en caisse transmises directement par plusieurs supermarchés) ajoutant environ 90 000 variétés supplémentaires au calcul de l'indice. Par ailleurs, le STATEC ne se limite pas à comparer des prix bruts : il tient également compte des changements de qualité des produits. Ainsi, si un produit change de taille, de composition ou de caractéristiques, un ajustement qualitatif est effectué afin de ne pas fausser la mesure de l'inflation.

Encadré 2 – Calcul d'un indice des prix à la consommation

Une fois tous les prix collectés et ajustés, l'indice pour chaque position est calculé à l'aide d'une moyenne géométrique pour déterminer l'évolution du prix par rapport à la période de référence. Afin de pondérer cette position dans l'indice final, l'on multiplie cette évolution par le coefficient de pondération de la catégorie concernée.

L'IPC correspond à la somme de toutes ces positions pondérées, divisées par la somme des coefficients de pondération.

Exemple :

(1)	(2)	(3)	(4) = (3)/(2) x 100	(5)	(6) = (4) x (5)
Position	P_0	P_t	Indice par article	Coeff. de pondération	
1	40	50	50/40 x 100 = 125	10	1 250
2	120	132	132/120 x 100 = 110	25	2 750
3	2 400	3 120	3 120/2 400 x 100 = 130	6	780
4	4 000	3 800	3 800/4 000 x 100 = 95	1	95
«	«	«	«	«	«
«	«	«	«	«	«
«	«	«	«	«	«
306	700	735	735/700 x 100 = 105	15	1 575
307	1 200	1 800	1 800/1 200 x 100 = 150	12	1 800
TOTAL				1 000	103 500/1 000
INDICE DES PRIX MENSUEL					=103,50

2. L'IPCN vs L'IPCH

Dans le contexte luxembourgeois l'on distingue entre l'indice des prix à la consommation national (IPCN) et l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH).

L'IPCH mesure l'évolution des prix à la consommation selon une méthodologie commune à l'ensemble des pays de l'Union européenne (UE). Il couvre à la fois la consommation des résidents et des non-résidents (touristes, frontaliers) sur le territoire du pays, et la détermination de son panier de référence est harmonisée à l'échelle européenne. Régi par un règlement européen, il constitue l'indicateur de référence pour suivre et comparer l'inflation entre les États membres de l'UE et de la zone euro, orienter la politique monétaire de la Banque centrale européenne (BCE), ainsi qu'évaluer le respect du critère de stabilité des prix (critère de Maastricht) pour les États souhaitant intégrer la zone euro.

Pour sa part, l'IPCN mesure l'évolution des prix à la consommation au niveau national. Contrairement à l'IPCH, il se limite aux seuls ménages résidant sur le territoire national et n'intègre pas les dépenses des non-résidents, ce qui modifie la pondération des différents produits dans le panier – différence qui est particulièrement importante pour le tabac ou les carburants.

Encadré 3 – Différences entre le panier de référence de l'IPCN et de l'IPCH

Au vu d'une différence des populations couvertes, les pondérations des différentes catégories de biens et services dans l'indice diffèrent selon que l'on considère l'IPCN ou l'IPCH. La consommation totale prise en compte dans l'IPCH représente 1 000‰, dont seulement 697,9‰ correspond à la consommation des résidents, soit la base de l'IPCN. Le reste (environ 30%) reflète la consommation des non-résidents, notamment les touristes et les frontaliers. C'est alors la différence de périmètre qui explique les écarts de pondération entre les deux indices.

	Désignation	Pondération IPCH en ‰	Pondération IPCN en ‰
1	Produits alimentaires et boissons non alcoolisées	122,1	146,6
2	Boissons alcoolisées, tabac et stupéfiants	145,5	37,3
3	Articles d'habillement et chaussures	51,8	47,7
4	Logement, eau, gaz, électricité et autres combustibles	114,1	163,3
5	Meubles, articles de ménage et entretien courant du foyer	73,3	88,4
6	Santé	17,8	23,2
7	Transports	171,1	147,7
8	Information et communication	21,3	26,4
9	Loisirs, sport et culture	65,2	71,5
10	Services de l'enseignement	8,9	10,9
11	Restaurants et services d'hébergement	91,8	82,0
12	Assurance et services financiers	27,1	38,8
13	Soins corporels, protection sociale et biens et services divers	90	116,2

On remarque que les pondérations des différentes catégories sont distinctes entre l'IPCN et l'IPCH. Tandis que les pondérations des produits alimentaires, du logement et des soins corporels sont par exemple plus élevées dans l'IPCN, les catégories du transport et surtout les catégories des boissons alcoolisées, du tabac et des stupéfiants sont largement plus pondérées dans l'IPCH que dans l'IPCN.

Cet écart s'explique notamment par deux postes très révélateurs : le tabac et les carburants. Le tabac présente une pondération de 118,3‰ dans l'IPCH, contre seulement 12,6‰ dans l'IPCN, soit une pondération près de 9 fois supérieure. Les carburants (gazole et essence) affichent quant à eux 78,0‰ dans l'IPCH contre 27,5‰ dans l'IPCN, soit environ 3 fois plus élevé.

Ce phénomène s'explique directement par les achats massifs de tabac et la consommation importante de carburants réalisés par les frontaliers au Luxembourg, où la fiscalité sur ces produits est plus avantageuse que dans les pays voisins. Ces dépenses sont captées par l'IPCH, qui couvre l'ensemble des consommateurs présents sur le territoire, mais pas par l'IPCN, qui se limite aux seuls ménages résidents.

L'indexation automatique des salaires repose sur l'IPCN et – à quelques exceptions près – sur le panier y afférent[2].

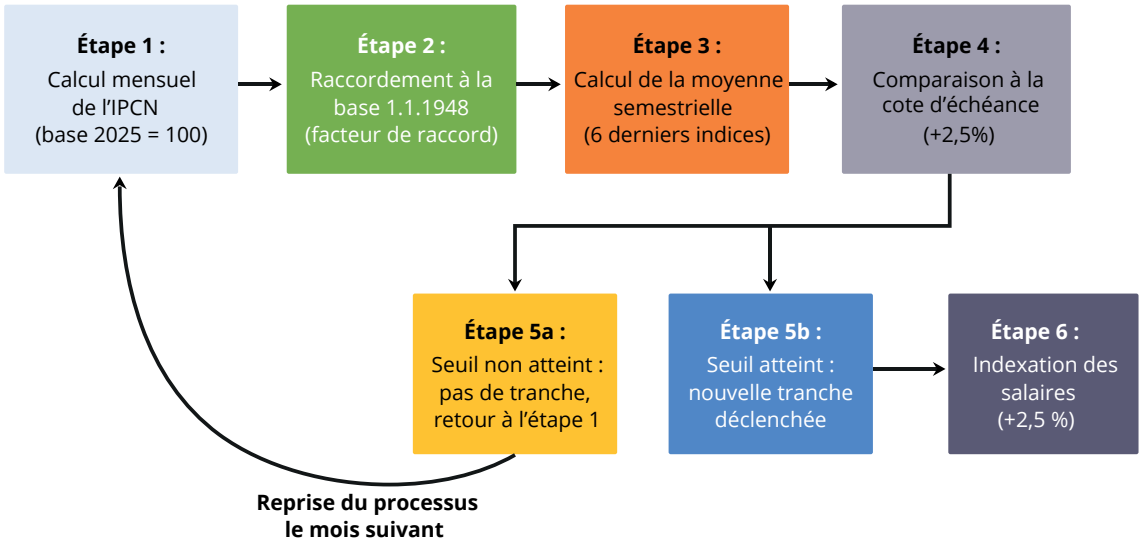
2 Voir VI.3.1.2. La neutralisation des accises et des taxes

3. Le fonctionnement de l'index

L'échelle mobile des salaires entre en jeu dès que la moyenne semestrielle de l'indice des prix à la consommation (base 100 au 1.1.1948) enregistre une différence de 2,5% par rapport à la dernière cote d'échéance. Lorsque ce seuil est atteint, une tranche indiciaire est déclenchée automatiquement, entraînant une revalorisation de 2,5% de l'ensemble des rémunérations concernées le mois suivant[3].

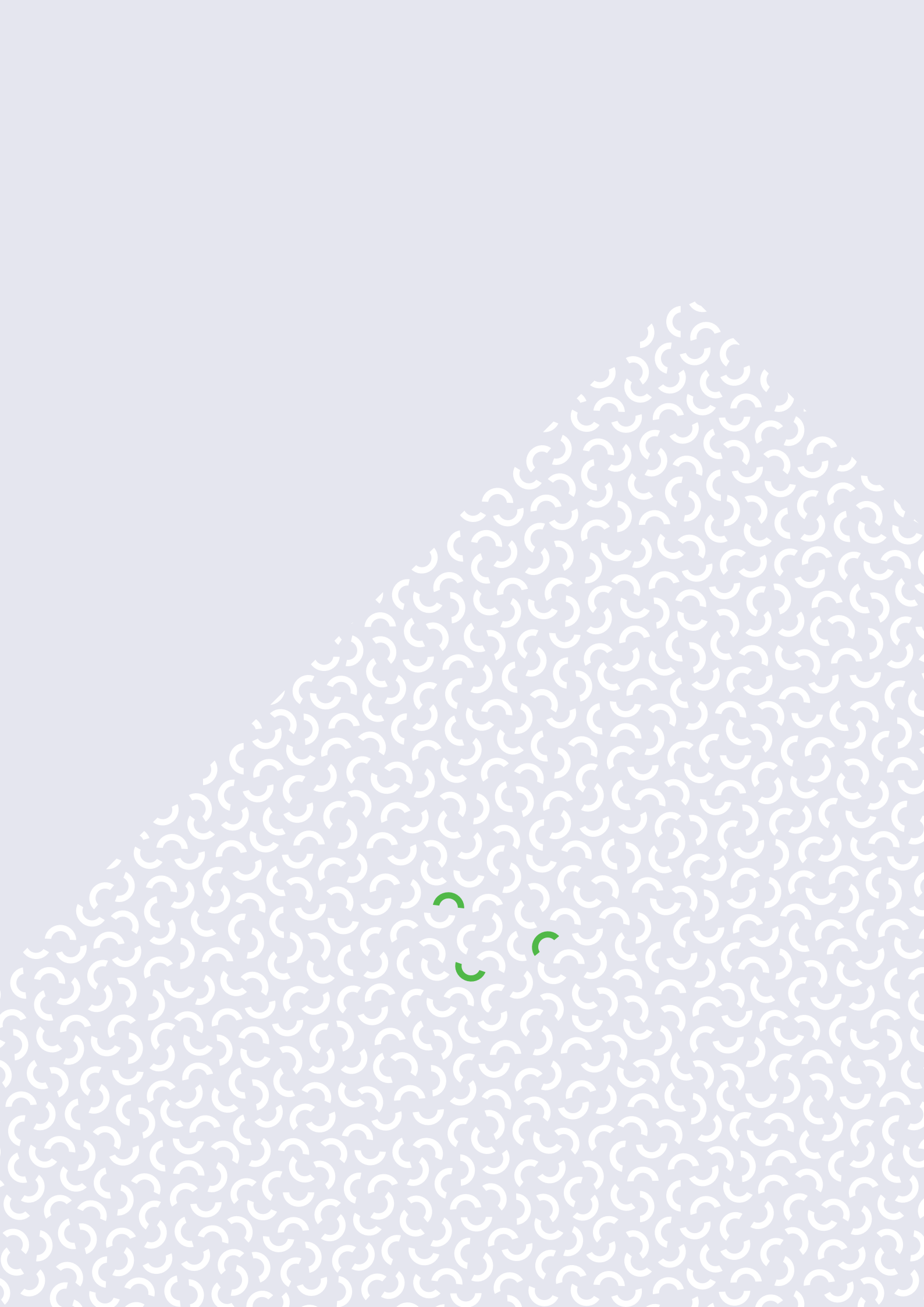
Afin de passer de l'IPCN qui est actuellement calculé en base 2025, à l'indice en base 1948 – qui est nécessaire pour déterminer la moyenne semestrielle à comparer à la cote d'échéance – l'IPCN est multiplié par un facteur de raccord qui rebase le niveau des prix, tout en excluant certaines hausses de prix[4]. Ce facteur de raccord évolue chaque fois que l'année de base pour l'IPCN est modifiée ainsi que lorsqu'une nouvelle hausse de prix est neutralisée.

Processus de déclenchement d'une tranche indiciaire

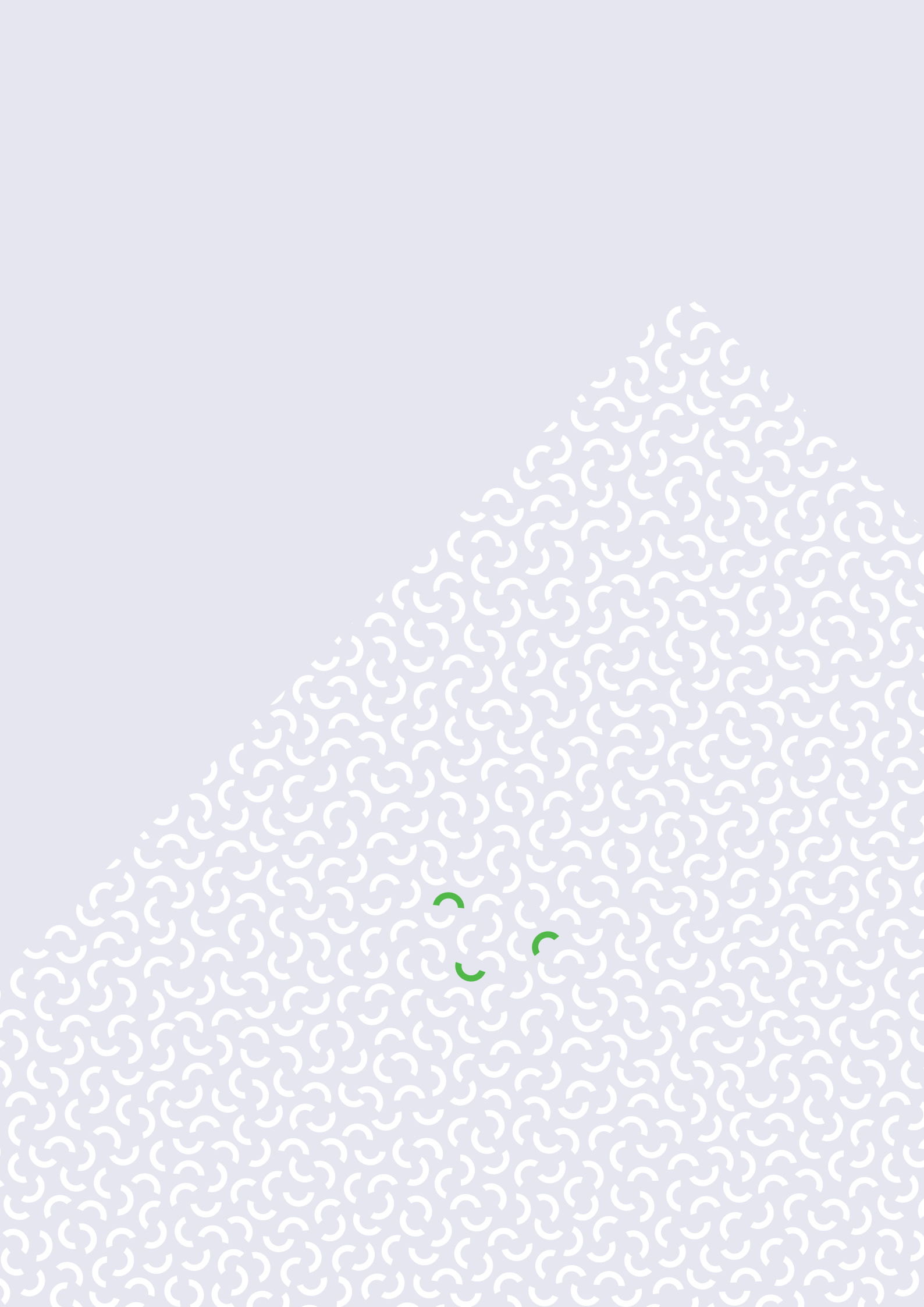


3 Notons que l'article L. 223-1 du Code du travail, en se référant à la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, précise qu'une diminution de 2,5% de la moyenne semestrielle de l'IPCN (base 100 au 1.1.1948) par rapport à la dernière cote d'échéance, entraîne une baisse de 2,5% des salaires et traitements. Ceci ne s'est toutefois encore jamais produit.

4 Voir partie VI.3.1.2. La neutralisation des accises et des taxes



III.
LE CONTEXTE MACROÉCONOMIQUE ET COMPÉTITIF



1. L'évolution comparée de l'inflation

Après des années de silence autour du sujet, l'inflation est redevenue un élément central dans le débat politico-économique, notamment à la suite des tensions observées dans les chaînes d'approvisionnement après la pandémie de COVID-19, puis de l'impact nettement plus marqué de l'invasion russe en Ukraine et la hausse des prix énergétiques.

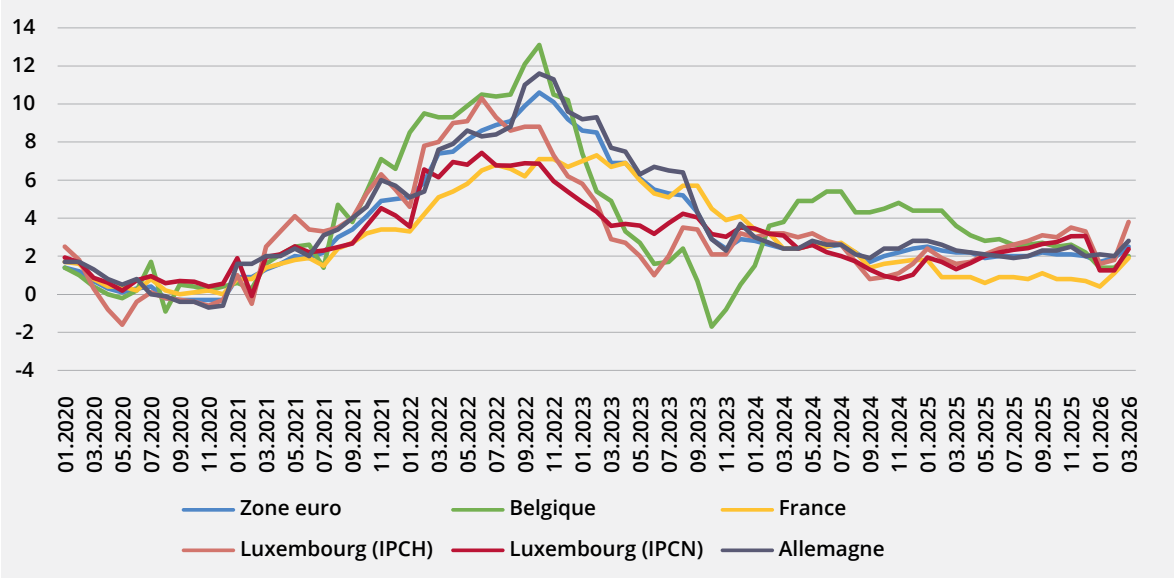
Plus récemment, le conflit au Moyen-Orient et les hausses des prix qui en découlent – se limitant à ce stade aux prix pétroliers, mais qui devraient s'infiltrer à moyen terme à l'ensemble des biens – ont fait resurgir les craintes d'une poussée inflationniste. Dans le contexte luxembourgeois, ces interrogations portent particulièrement sur les conséquences de l'inflation sur l'index.

1.1. Analyse à moyen terme

Depuis l'accélération de l'inflation en début de décennie, le Luxembourg se positionne plutôt bien avec une des plus faibles inflations comparativement aux pays voisins et à la moyenne de la zone euro. Si la Belgique connaissait des taux d'inflation substantiellement inférieurs aux taux luxembourgeois entre avril 2023 et janvier 2024, ceci s'explique principalement du fait d'un pic d'inflation considérablement supérieur atteint avant la baisse du taux annuel en Belgique.

En tout cas, aucune anomalie inflationniste ne s'observe pour le Luxembourg, même pas en 2023, année dans laquelle trois tranches indiciaires ont été déclenchées.

Évolution du taux d'inflation annuel depuis 2020 (en %)

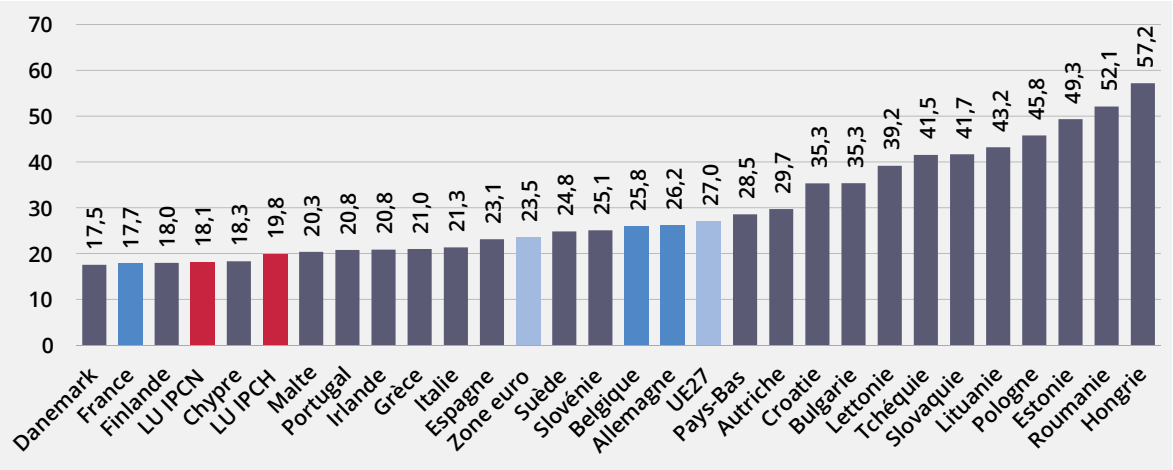


Note : Des explications concernant la différence entre l'IPCN et l'IPCH figurent sous le point II.2.
Données : STATEC, EUROSTAT

Lorsque l'on élargit la focale à l'ensemble de l'UE, le constat est encore plus frappant. Sur les six dernières années, le Luxembourg a connu la quatrième inflation la plus basse de l'UE27, et même l'IPCH, qui surreprésente notamment les carburants et le tabac[5], fait état d'une des plus faibles progressions d'Europe. À elle seule, cette comparaison constitue déjà un indice évident que l'indexation des salaires ne génère pas d'effet d'auto-allumage inflationniste.

5 Voir II.2. IPCN vs IPCH pour des explications concernant la différence entre ces indices.

Inflation totale entre janvier 2020 et janvier 2026 (en %)



Note : Des explications concernant la différence entre l'IPCN et l'IPCH figurent sous II.2.
Données : STATEC, EUROSTAT

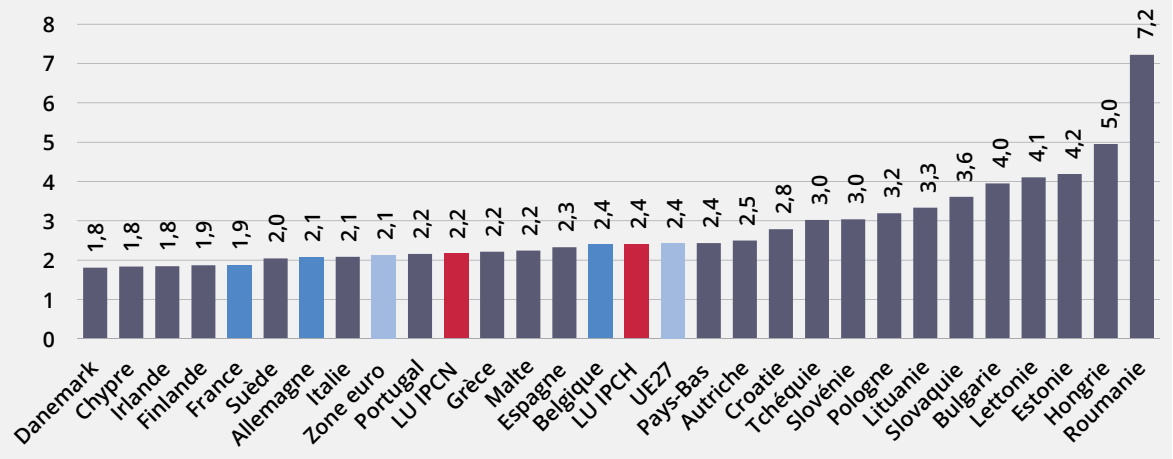
1.2. Analyse à long terme

Ainsi, bien que l'inflation ait augmenté ces dernières années au Luxembourg, cette accélération était considérablement moins rapide que dans la plupart des pays européens. Le Luxembourg a donc fait preuve d'une résilience inflationniste très forte – malgré les critiques récurrentes que le système indiciaire luxembourgeois crée de l'inflation.

Alors que pendant la précédente période de crise, le Luxembourg s'est distingué par une inflation particulièrement faible, même hors mesures gouvernementales, sur le plus long terme, l'inflation luxembourgeoise ne parait absolument pas démesurée non plus, bien au contraire.

Sur l'ensemble de la période 2000-2025, le Luxembourg a connu une inflation annuelle moyenne de 2,2%, marginalement au-dessus de l'objectif de la BCE, et un niveau situé juste entre la zone euro et l'UE27. Ce constat est d'autant plus notable que la croissance économique – qui tend généralement à exercer une pression accrue sur les prix – était largement supérieure au Luxembourg. Visiblement, le déclenchement de 22 tranches indiciaires n'a lui non plus pas eu d'effet inflationniste sur cette période.

Taux d'inflation annuel moyen entre 2000 et 2025 (en %)



Note : Des explications concernant la différence entre l'IPCN et l'IPCH figurent sous II.2.
Données : STATEC, EUROSTAT

2. L'évolution comparée du PIB

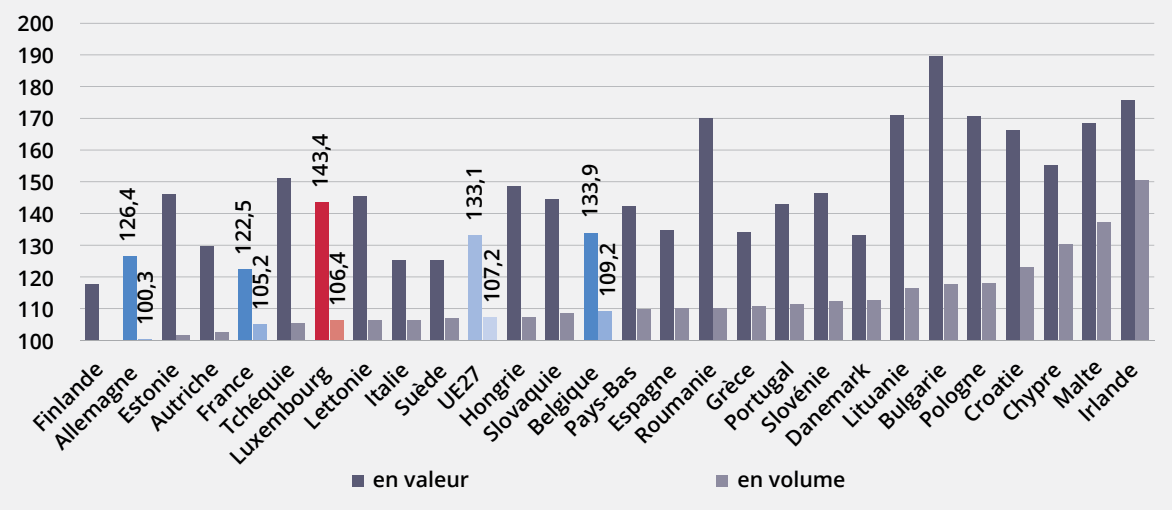
Les années 2020 à 2025 ont été marquées par la crise liée à la pandémie de COVID-19 ainsi que de la guerre en Ukraine. Alors que beaucoup craignaient le pire, aucun pays européen n'a connu une décroissance après ces épisodes dramatiques à maints égards.

2.1. Analyse à moyen terme

En 2025, le PIB en valeur de chaque pays européen dépassait son niveau de 2019 d'au moins 17,6%. Au Luxembourg, le PIB exprimé en euros courants était 43,4% supérieur en 2025 qu'en 2019 – une croissance qui dépasse (de loin) celle observée en moyenne européenne et celle observée dans chacun des pays voisins. En ce qui concerne le PIB en volume, il appert que celui-ci n'est qu'insignificativement supérieur en 2025 qu'en 2019 en Allemagne et en Finlande, alors qu'au Luxembourg, la croissance cumulée enregistrée entre 2019 et 2025 est bien positive, même si elle se limite à 6,4% (soit une croissance annuelle moyenne d'à peine 1,0%) – un taux de croissance inférieur à celui observé en moyenne de l'Union européenne (+ 7,2%) et en Belgique (+9,2%).

Sur la période de 2019 à 2025, l'évolution du PIB luxembourgeois semble être en phase avec l'évolution constatée au niveau européen. Certes, le Luxembourg n'excelle pas économiquement dans un contexte économique tendu qui impacte fortement son plus grand partenaire commercial – à savoir l'Allemagne –, mais l'indexation automatique des salaires – déclenchée plutôt souvent qu'en comparaison historique – ne semble pas non plus constituer un frein à la croissance économique.

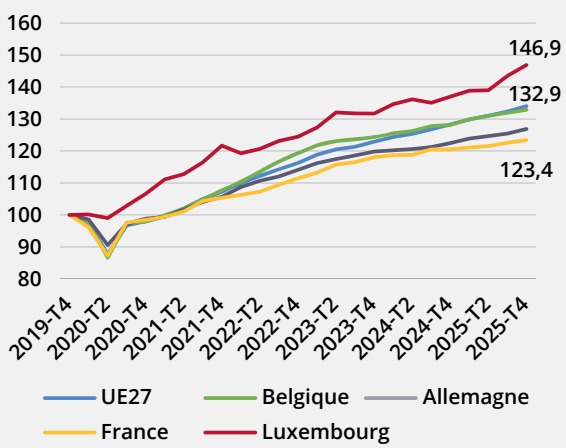
Produit intérieur brut en 2025 (base 100 = 2019)



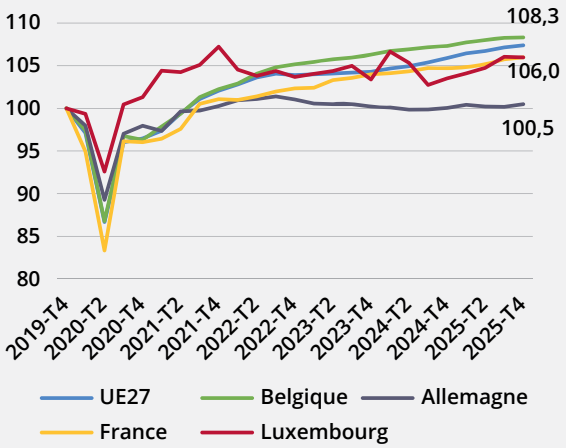
Données : STATEC, EUROSTAT ; calculs : CSL

Comparé à la moyenne européenne et à ses pays voisins, le Luxembourg est la seule économie dont le PIB nominal n'a baissé que marginalement (-1,0%) entre le quatrième trimestre 2019 et le deuxième trimestre 2020, avant de retrouver un niveau bien au-delà du niveau d'avant-crise dès le trimestre d'après. L'analyse de l'évolution du PIB en volume fait également état d'un choc moins important aux deux premiers trimestres de 2020 et d'un retour au niveau d'avant-crise dès le 3e trimestre 2020 – ce qui démarque le Luxembourg des autres pays. Toutefois, le PIB en volume a commencé à se stabiliser, voire à baisser légèrement à partir du 4e trimestre 2021, alors qu'il a continué sa reprise en Belgique, en France et en moyenne européenne.

PIB en valeur (base 100 = T4 2019)



PIB en volume (base 100 = T4 2019)



Données : STATEC, EUROSTAT ; calculs : CSL

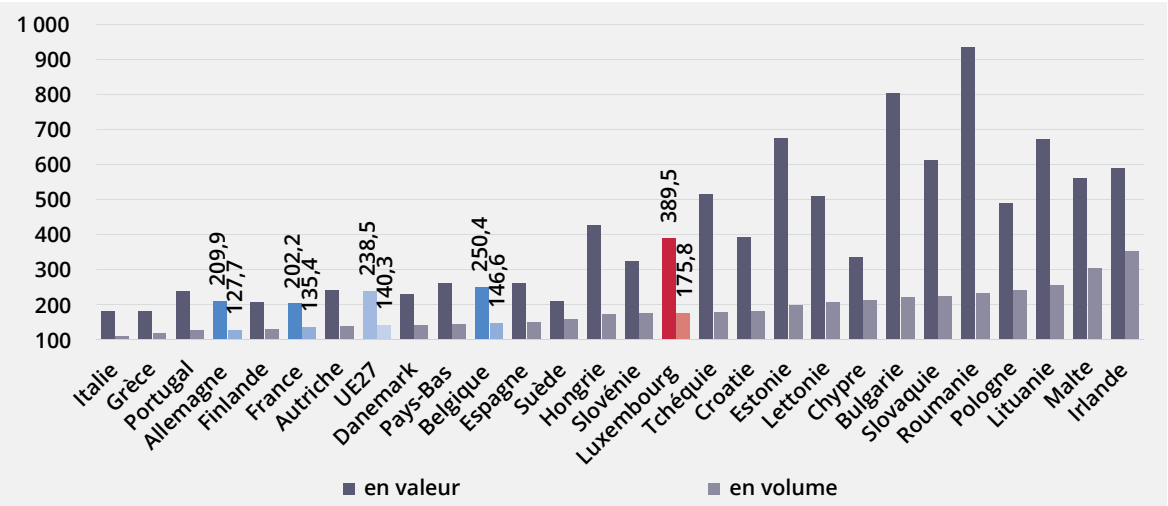
2.2. Analyse à long terme

Si l'on analyse la croissance du PIB à plus long terme, il appert que depuis le début du siècle et de manière cumulée, la croissance économique luxembourgeoise, tant en volume qu'en valeur, était considérablement supérieure qu'en moyenne européenne et que dans chacun des trois pays limitrophes.

Comparativement à son niveau de l'année 2000, le PIB en volume de 2025 était ainsi supérieur de 75,8% au Luxembourg (croissance annuelle moyenne de 2,3%), contre une hausse d'uniquement 27,7% en Allemagne (croissance annuelle moyenne de 1,0%) et de 35,4% en Belgique (croissance annuelle moyenne de 1,5%) par exemple. Pour sa part, le PIB en valeur a atteint quasiment le quadruple du niveau recensé pour l'année 2000 – contre un PIB en valeur français qui ne s'est « seulement » multiplié par deux pendant la même période.

La croissance économique luxembourgeoise ne laisse donc apparaître une déficience quelconque qui serait due au système d'indexation des salaires. Les pays qui le devancent sont des pays en rattrapage économique et l'Irlande dont on sait de longue date que les résultats ne sont pas nécessairement liés à son tissu productif.

Produit intérieur brut en 2025 (base 100 = 2020)

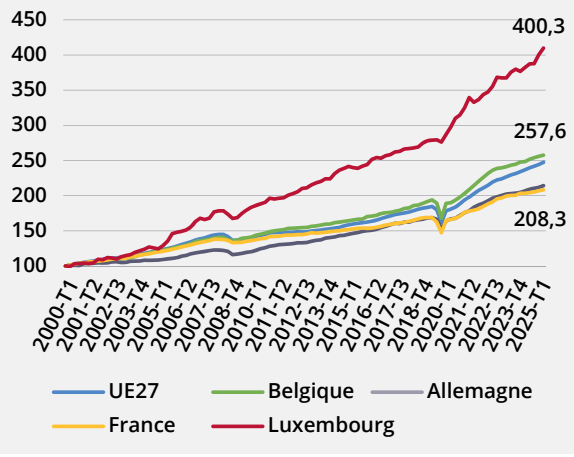


Données : STATEC, EUROSTAT ; calculs : CSL

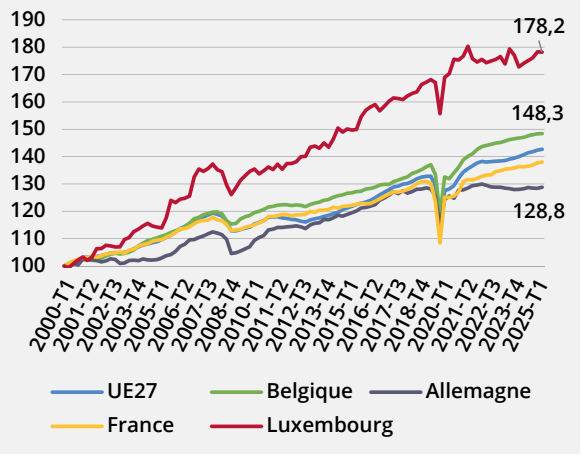
En analysant de plus près cette évolution depuis l'année 2000, il appert que l'avantage du Luxembourg au niveau du PIB nominal s'observe tout au long de la période de vingt-cinq ans et qu'en termes de trajectoire, cet avantage s'est intensifié depuis le début de la pandémie. Pour ce qui est de l'évolution du PIB en volume, il peut être observé que la croissance luxembourgeoise plus importante est expliquée principalement par la période allant

de 2009 à 2020 et que depuis la pandémie, l'écart de PIB en volume s'est stabilisé par rapport aux pays voisins. Des limites méthodologiques dans la quantification de ces volumes peuvent expliquer une partie de ces écarts, mais leur examen dépasse ici le cadre de la présente publication.

PIB en valeur (base 100 = T1 2000)



PIB en volume (base 100 = T1 2000)



Données : STATEC, EUROSTAT ; calculs : CSL

3. L'évolution comparée de l'emploi

En raison de ces limites méthodologiques relatives à la quantification des volumes, la croissance économique luxembourgeoise semble dépendre fortement de la croissance de l'emploi, à laquelle la théorie économique néoclassique dispose que le renchérissement du coût de la main-d'œuvre (comprenez l'indexation des salaires) constitue un frein ; il parait dès lors pertinent et important d'analyser comment la croissance de l'emploi luxembourgeoise s'est portée, tant à court terme qu'à plus long terme, afin d'évaluer si l'indexation automatique des salaires peut véritablement être considérée comme un frein à l'emploi.

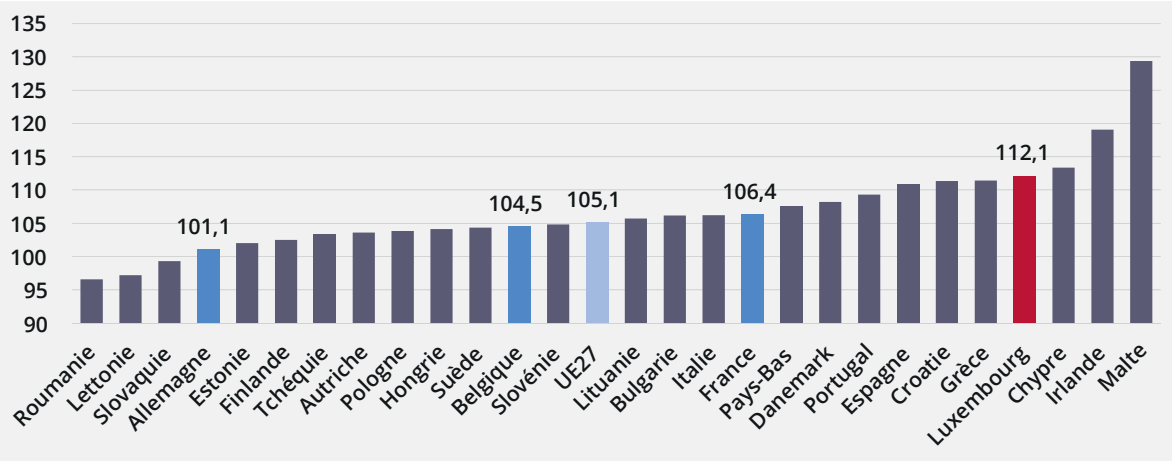
3.1. Analyse à moyen terme

Il s'avère que depuis la pandémie de COVID-19 en 2020, même si, comparativement à ses niveaux historiques, la croissance de l'emploi a ralenti, l'emploi a progressé considérablement plus vite au Luxembourg que dans les autres pays de l'Union européenne.

Tandis qu'en moyenne européenne l'emploi a augmenté de 5,1% entre le quatrième trimestre 2019 et le quatrième trimestre 2025, la progression luxembourgeoise sur cette période a atteint 12,1%. Bien supérieure à celle repérée dans les pays limitrophes[6], la croissance de l'emploi luxembourgeoise ne semble donc pas freinée par le système d'indexation des salaires, mais plutôt par une situation conjoncturelle prolongée et marquée par nombre d'incertitudes économiques.

6 Même en se focalisant sur l'emploi dans la seule économie marchande, la croissance de l'emploi reste considérablement supérieure au Luxembourg qu'en moyenne européenne.

Emploi intérieur en T4 2025 (base 100 = T4 2019)



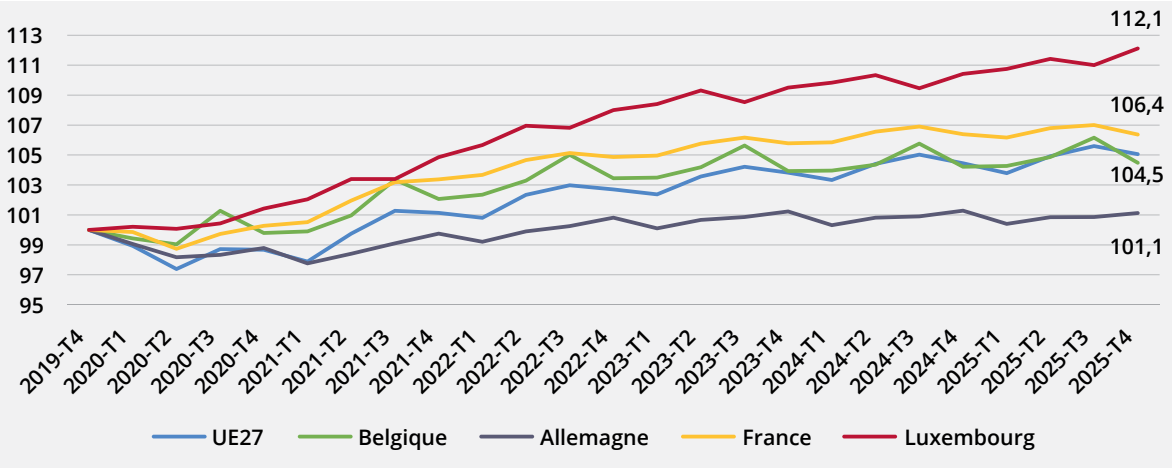
Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

Si l'on analyse de plus près l'évolution au cours de cette période, il s'avère que le différentiel de croissance entre le Luxembourg et ses pays voisins, voire entre le Luxembourg et la moyenne européenne, s'explique en grande partie par une croissance continue de l'emploi – même si modérée – au Luxembourg pendant l'année 2020, alors que celui-ci reculait dans les autres pays.

Toutefois, même après 2020, et malgré un effet de rattrapage de croissance dans les pays voisins et en moyenne européenne de manière plus générale, la croissance de l'emploi au Luxembourg dépassait, pour chaque trimestre, celle recensée dans les pays limitrophes et en moyenne européenne.

En tous cas, la surperformance de plus d'un point de pourcentage pendant les deux premiers trimestres de 2023 – malgré l'application de deux tranches indiciaires pendant cette période – n'est certainement pas le signe d'un quelconque handicap que représenterait l'index.

Évolution de l'emploi intérieur (base 100 = T4 2019)



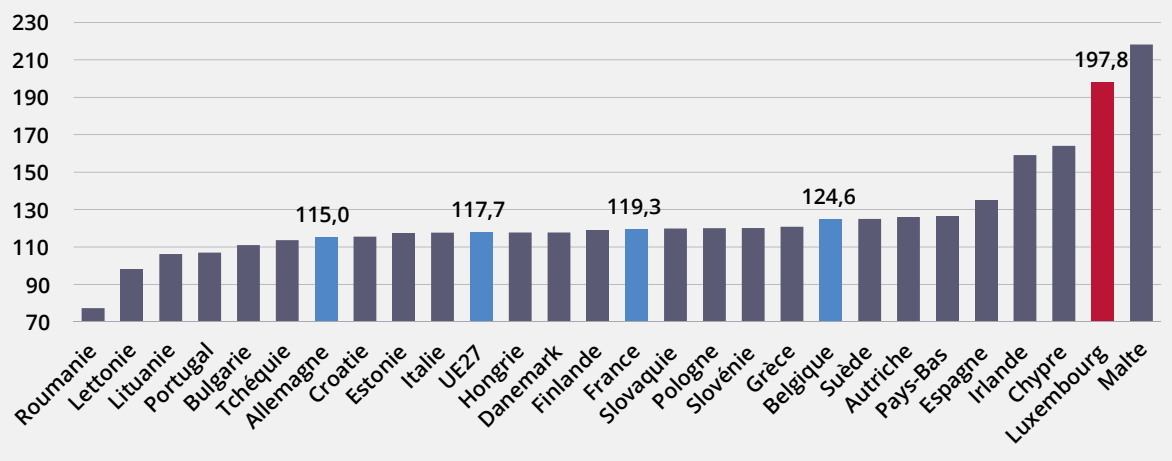
Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

3.2. Analyse à long terme

En étendant la période d'analyse à plus long terme, il s'avère également que l'indexation automatique des salaires n'a guère pu agir comme frein à l'emploi au vu de sa progression.

En effet, entre 2000 et 2025, l'emploi a quasiment doublé au Luxembourg, tandis qu'en moyenne européenne cette progression s'est limitée à 17,7% et que la croissance de l'emploi cumulée recensée chez les pays voisins s'élève entre 15,0% et 24,6%. Seule Malte fait état d'une progression de l'emploi encore plus importante.

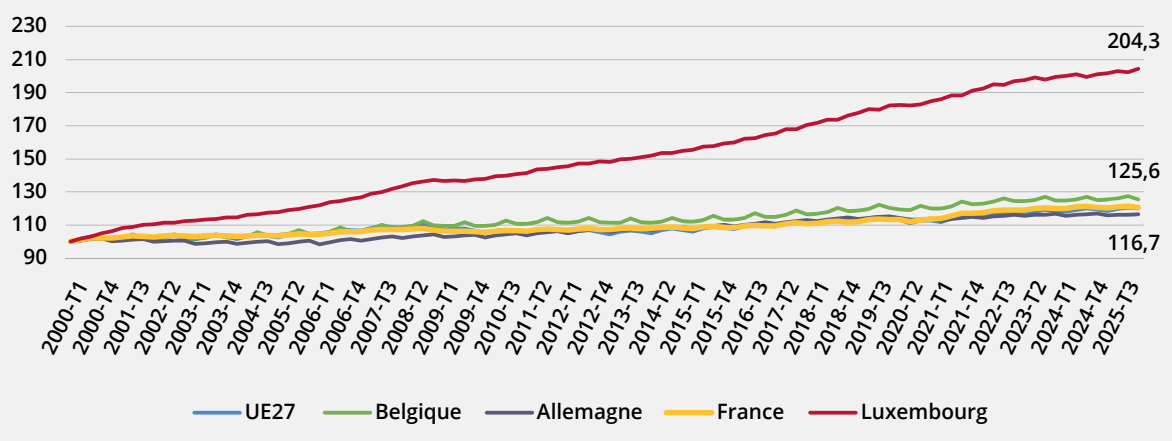
Emploi intérieur en 2025 (base 100 = 2000)



Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

En analysant l'évolution de l'emploi sur la période 2000 – 2025, l'on observe que la dynamique de la croissance de l'emploi a été plus marquée qu'au sein des autres économies sur l'ensemble de la période – avec une accélération de la « surcroissance » luxembourgeoise depuis la fin de la crise financière et économique dans les années 2009/2010.

Évolution de l'emploi intérieur (base 100 = T1 2000)



Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

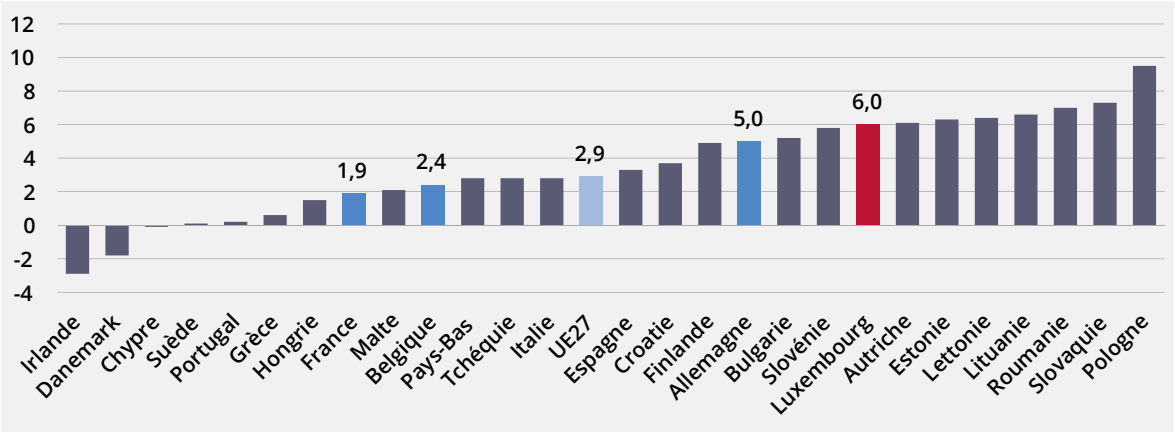
4. L'évolution comparée des finances publiques

4.1. Analyse à moyen terme

Au cours des dernières années, les finances publiques ont été mises à mal dans de nombreux pays, tant en raison des mesures de soutien à l'économie instaurées pour contrer la crise pandémique puis énergétique qu'en raison des hausses des dépenses militaires auxquelles se sont engagés les différents pays dans le cadre des obligations découlant de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN).

Dans ce contexte, les dépenses publiques en pourcentage du PIB ont progressé dans presque tous les pays. Au Luxembourg, elles ont progressé de 6,0 points entre 2019 et 2025 – hausse qui s'explique pour les deux tiers par la hausse des dépenses de l'administration centrale –, contre une moyenne de 2,9 points dans l'ensemble de l'UE, moyenne tirée vers le haut, entre autres, par la Pologne qui a connu une progression de ses dépenses de 9,5 points de PIB, notamment dans le contexte des dépenses liées aux efforts militaires.

Évolution des dépenses des administrations publiques entre 2019 et 2025 (points de PIB)

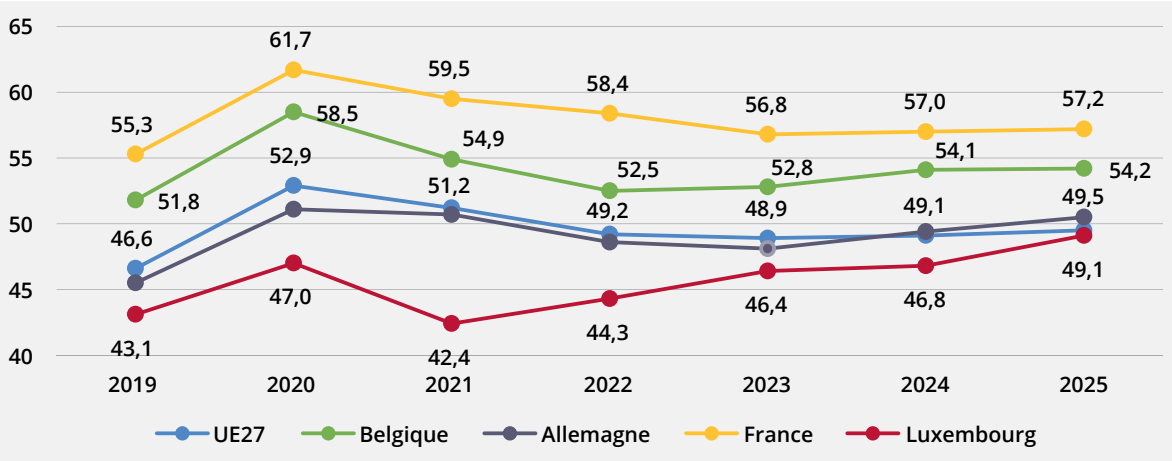


Données : EUROSTAT, calculs : CSL

L'année 2020 a été marquée par une forte progression des dépenses dans tous les pays, en réponse à la crise du COVID-19. Le Luxembourg a connu une progression des dépenses publiques de 3,9 points de pourcentage du PIB, loin derrière la progression connue en Belgique, en moyenne européenne ou en France où les dépenses ont augmenté de plus de 6 points de PIB.

Après une baisse de plus de 4 points de PIB en 2021, les dépenses publiques ont connu une trajectoire à la hausse au Luxembourg tandis que, hormis la Belgique, les dépenses publiques ont continué leur baisse, respectivement se sont stabilisées, dans les autres pays après 2021.

Dépenses des administrations publiques (en % du PIB)

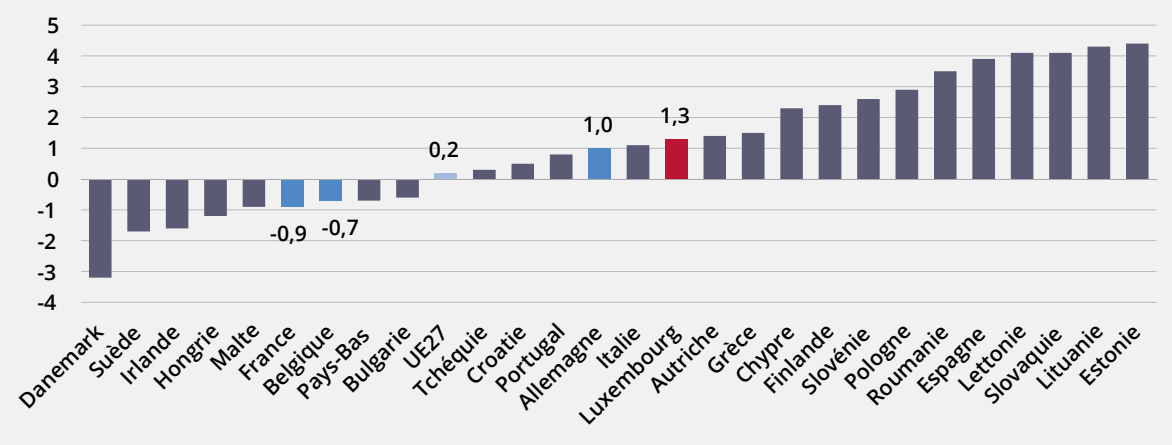


Données : EUROSTAT

Du côté des recettes, elles ont diminué dans un tiers des pays. Cette diminution peut s'expliquer par le souhait des pays de ne pas ajouter aux incertitudes économiques une pression fiscale trop forte, mais elle est aussi expliquée par une certaine pensée politique selon laquelle le niveau des recettes fiscales serait à limiter.

La France affiche ainsi une baisse de 0,9 point de PIB de ses recettes publiques, tandis que celles du Luxembourg ont progressé de 1,3 point.

Évolution des recettes des administrations publiques entre 2019 et 2025 (points de PIB)

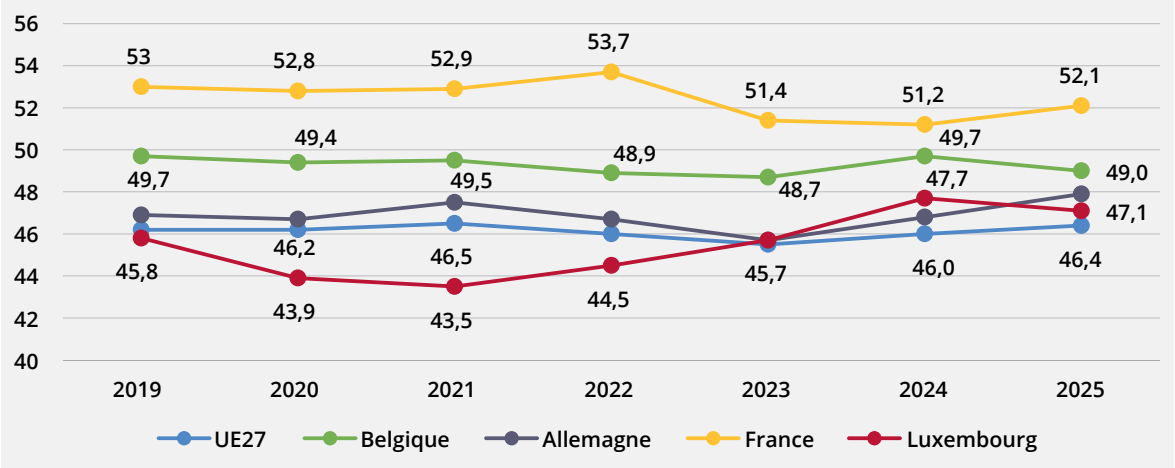


Données : EUROSTAT, calculs : CSL

Parmi les pays voisins, le Luxembourg est le seul pays ayant vu ses recettes publiques en pourcentage du PIB diminuer significativement entre 2019 et 2021. Depuis, celles-ci ont progressé considérablement et atteignent un niveau supérieur de presque 4 points de PIB comparativement à 2021 et se situent ainsi 1,3 point au-dessus du niveau prépandémique et 0,7 point au-delà de la moyenne européenne.

Les autres pays voisins, tout comme la moyenne européenne, ont connu une légère baisse, voire une stabilisation de leur niveau de recettes relativement au PIB depuis 2019 – seule l'Allemagne a connu une légère hausse.

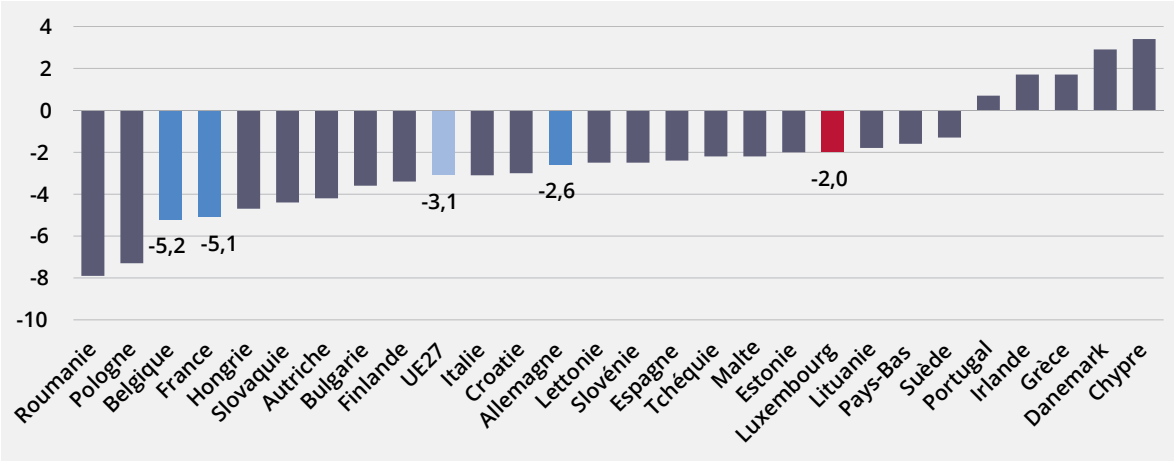
Recettes des administrations publiques (en % du PIB)



Données : EUROSTAT

Dans ce contexte, 22 parmi 27 pays de l'Union européenne se trouvent en situation de déficit au niveau des administrations publiques en 2025. Au niveau agrégé européen, le solde public affiche ainsi un déficit de plus de 3,1% – déficit porté entre autres par la France (5,1%) et la Belgique (5,2%). L'Allemagne, ancien élève de la rigueur budgétaire absolue, affiche, elle aussi, un déficit de 2,6% en 2025. Le Luxembourg annonce également un déficit de 2,0% du PIB – ce qui représente, à l'exception de l'année 2020 marquée par la crise pandémique, le déficit public le plus élevé recensé historiquement au Luxembourg.

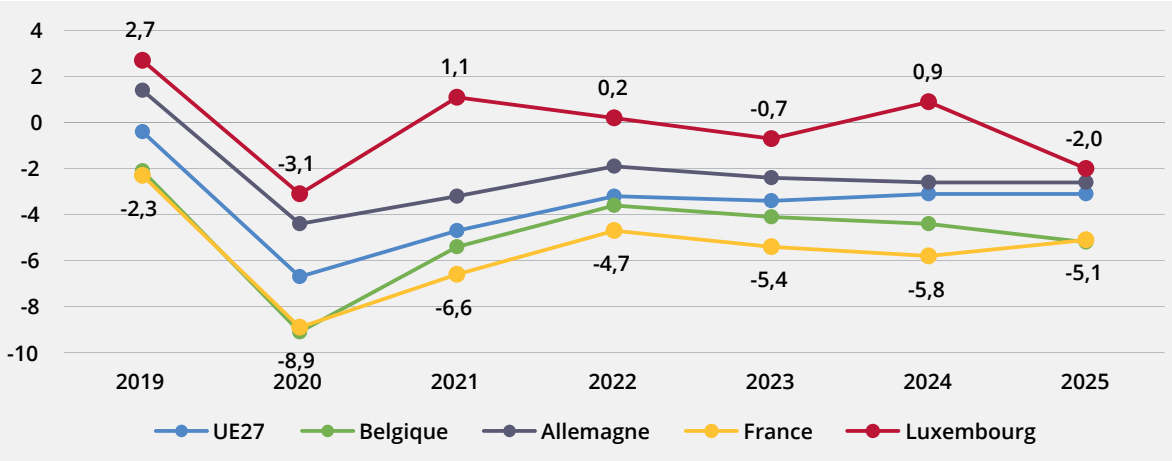
Solde des administrations publiques en 2025 (en % du PIB)



Données : EUROSTAT

Après un déficit de 3,1% du PIB en 2020, le solde public luxembourgeois a connu un excédent en 2021, 2022 et 2024, tandis qu'il est redevenu déficitaire en 2025. Les pays limitrophes, mais aussi la moyenne européenne présentent un déficit public constant depuis l'année 2020.

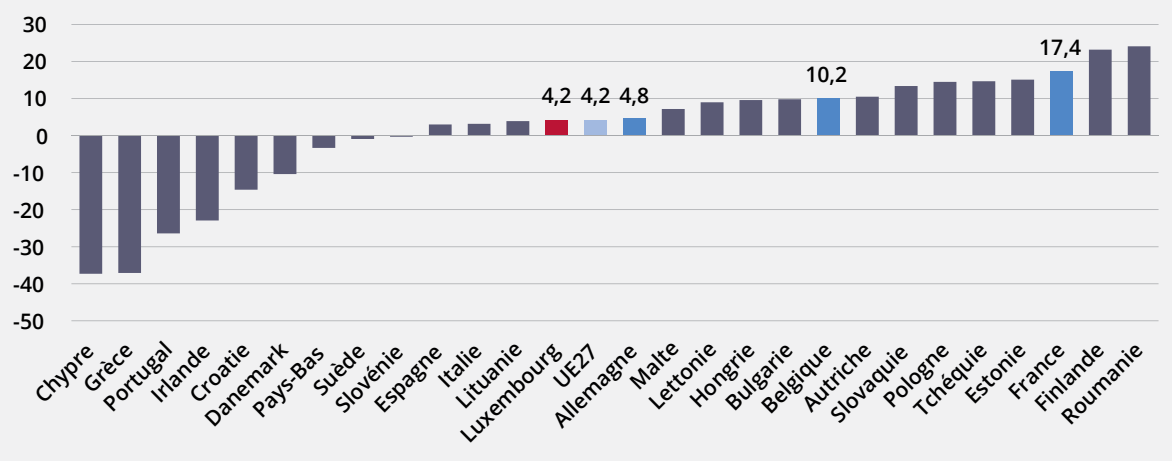
Solde des administrations publiques (en % du PIB)



Données : EUROSTAT

La conséquence de ces évolutions est une hausse de la dette publique de 4,2 points de PIB en moyenne européenne entre 2019 et 2025. Comparé à ses pays limitrophes, l'évolution de la dette est la plus faible avec une progression de 4,2 points contre une hausse de 4,8 points en Allemagne, de 10,2 points en Belgique, et de 17,4 points en France.

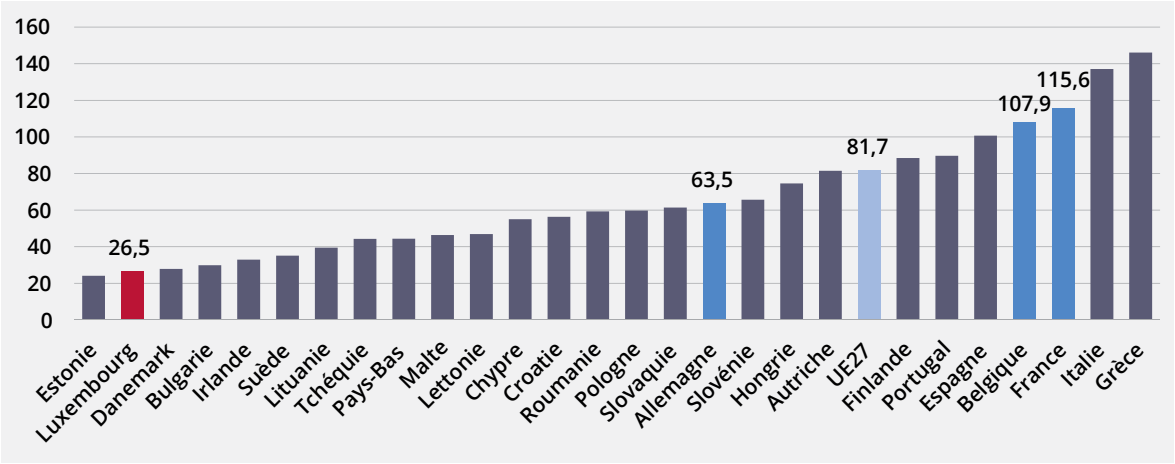
Évolution de la dette publique entre 2019 et 2025 (en points de PIB)



Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

Finalement, le Luxembourg reste, de loin, parmi les pays européens les moins endettés. Avec un taux d'endettement de seulement 26,5% du PIB en 2025, le Luxembourg n'est devancé que par l'Estonie, et affiche une dette bien inférieure à l'Allemagne (63,5%). La dette moyenne de l'Union européenne de 81,7% du PIB – considérablement supérieure à la limite de 60% préconisée par le traité de Maastricht – est tirée vers le haut, entre autres, par la France (115,6%) et la Belgique (107,9%).

Dette publique en 2025 (en % du PIB)



Données : EUROSTAT

En ce qui concerne l'impact direct de l'indexation des salaires sur les finances publiques, celui-ci peut être considéré comme nul, voire légèrement positif. Si certains acteurs mettent en avant l'augmentation des dépenses de l'État lors du déclenchement d'une tranche indiciaire, il convient de souligner que celle-ci s'accompagne également d'une hausse des recettes, notamment au titre de l'impôt et des cotisations sociales.

Ainsi, si les dépenses liées aux traitements des fonctionnaires, aux pensions ou encore aux allocations familiales augmentent dans un premier temps, l'État en récupère parallèlement une partie sous la forme de recettes fiscales et de cotisations sociales supplémentaires. À cela s'ajoutent les recettes indirectes générées par la consommation rendue possible grâce au rattrapage du pouvoir d'achat.

Sur la base d'hypothèses prudentes – un taux marginal d'imposition de 30% applicable au supplément de revenu issu de l'indexation et une propension marginale à consommer de 30% –, il est possible d'estimer que les recettes engendrées par le déclenchement d'une tranche indiciaire surcompensent les dépenses qui y sont liées.

Dépenses	(millions d'euros)
Traitements des agents	200
Pensions	225
Chômage	30
Prestations familiales	38
Revis + RPGH	8
Forfait d'éducation	1
Total	**502**

Recettes	(millions d'euros)
Impôts sur le revenu	319
Cotisations sociales	184
Impôts indirects	28
Total	**530**

Effet net sur finances publiques	**+/- 0**

Calculs : CSL

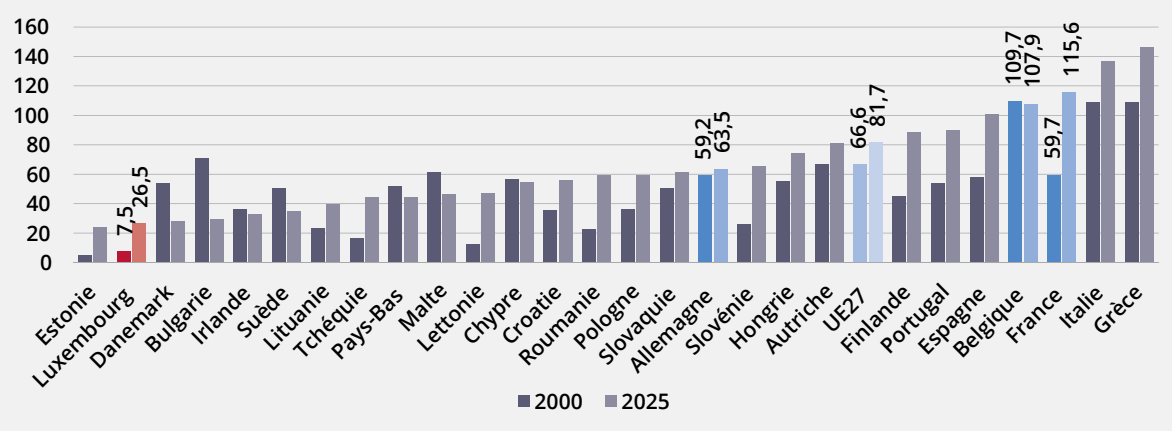
Ce constat d'un effet globalement neutre sur les finances publiques a également été mis en évidence par la Banque centrale du Luxembourg (BCL)[7].

7 BCL, Rapport annuel 2005

4.2. Analyse à long terme

En analysant l'évolution à plus long terme de la dette publique, il appert que le taux d'endettement affiche une hausse dans 20 parmi les 27 pays européens. Alors qu'au Luxembourg la hausse correspond à 19,0 points de PIB et qu'elle atteint 55,9 points de PIB en France, la hausse du taux d'endettement s'est limitée à 4,3 points de PIB en Allemagne et l'endettement a même légèrement reculé en Belgique (-1,8 point) entre l'année 2000 et 2025.

Dette publique (en % du PIB)

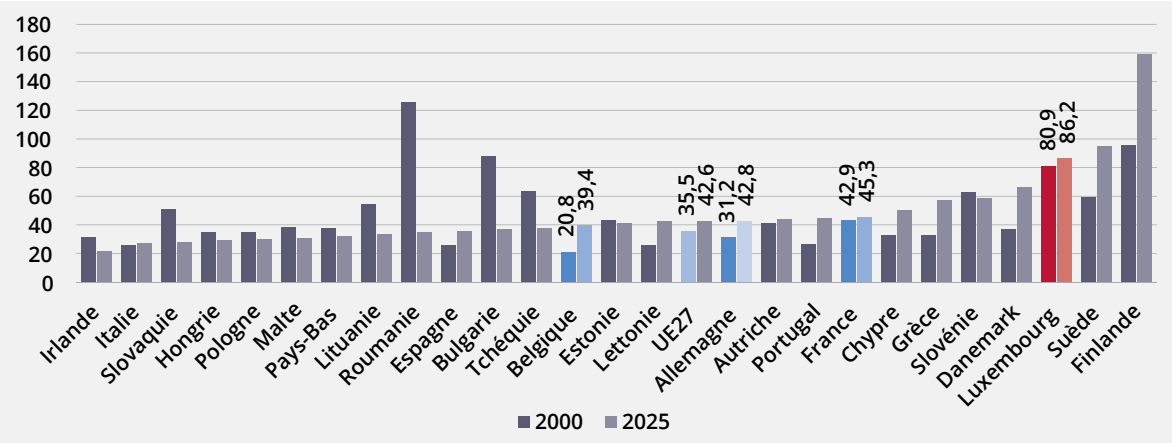


Données : EUROSTAT

Il convient toutefois de préciser que cette hausse du taux d'endettement au Luxembourg ne s'est pas produite dans un vide économique, mais qu'elle résulte, au moins en partie, de politiques budgétaires qui ont visé à réduire l'impact de la crise économique et financière de 2007/2008, de la crise des dettes souveraines en 2012 ainsi que des impacts liés à la pandémie de COVID-19 et de la crise énergétique résultant de la guerre en Ukraine. En outre, il est connu que les investissements publics sont parmi les, si ce n'est les plus élevés d'Europe et que, bien que ses investissements soient en bonne partie couverts par les excédents courants, le Luxembourg recourt à l'endettement pour financer les besoins résiduels en investissements, ces derniers étant du fait de la loi le seul poste budgétaire pour lequel l'État a le droit de contracter une dette. Si ces derniers sont comparativement importants, ils n'en restent pas moins sous-dimensionnés par rapport aux énormes défis que représentent le rattrapage en matière d'infrastructures publiques relativement à la forte progression démographique, au changement climatique, à la transition numérique ou encore à la défense réclamée par les alliés de l'OTAN.

Par ailleurs, une partie de la hausse de la dette publique a même permis de faire augmenter les avoirs de l'État. En effet, entre l'année 2000 et l'année 2025, plus de la moitié des pays européens a vu ses avoirs publics, exprimés en pourcentage du PIB, augmenter. Pour le Luxembourg, qui figure parmi les trois pays avec les avoirs publics les plus importants comparativement au PIB, la hausse de ses avoirs compense plus d'un tiers de la hausse du taux d'endettement.

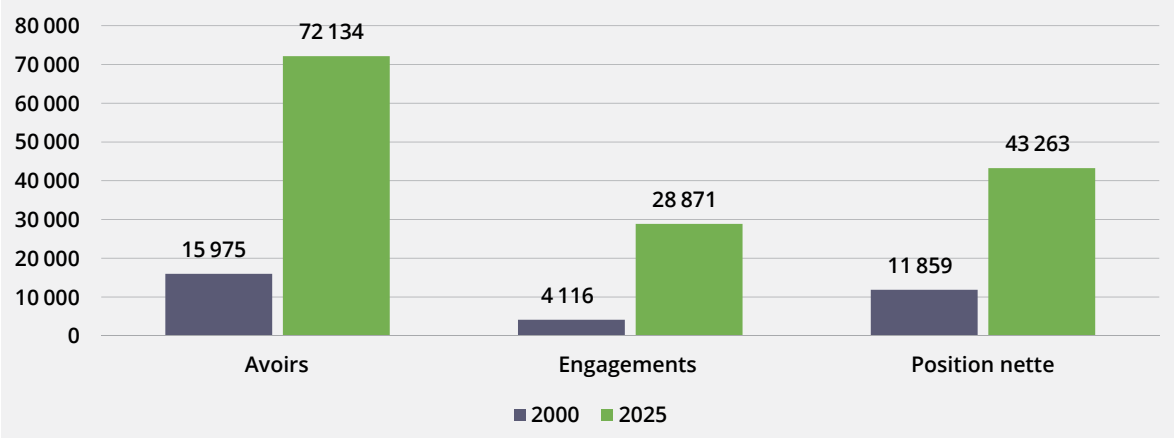
Avoirs publics (en % du PIB)



Données : EUROSTAT

Si ces évolutions en pourcentage du PIB peuvent paraître modestes, il convient de souligner qu'elles se sont produites en phase de progression soutenue du PIB. Exprimés en euros courants, les avoirs publics sont passés de 16,0 à 72,1 milliards d'euros entre l'année 2000 et 2025, alors que les engagements publics sont passés de 4,1 à 28,9 milliards d'euros pendant cette même période. La position nette financière du Luxembourg s'est ainsi améliorée de plus de 30 milliards d'euros sur la période 2020-2025.

Avoirs et engagements des administrations publiques (en mio. d'euros)



Données : EUROSTAT

5. L'évolution des performances économiques des différentes branches d'activité

Alors que l'indexation automatique des salaires ne semble pas avoir eu d'impact significatif, ni au niveau de l'inflation, ni au niveau de la croissance économique, ni de l'emploi, ni même au niveau des finances publiques, la question qui se pose encore est de savoir si, malgré tout, l'index aurait éventuellement empêché les entreprises de se développer.

Pour répondre à cette question, l'on peut se pencher sur l'évolution de différents indicateurs tirés des données structurelles sur les entreprises dans les différentes branches d'activité, notamment pour analyser la répartition du chiffre d'affaires (CA) entre ses différentes composantes, à savoir :

- les achats de biens et services ;
- les impôts moins les subventions sur la production (ISP)[8], lesquels ont été déduits par différence entre la somme des composantes et 100% ;
- les dépenses de personnel et
- l'excédent brut d'exploitation (EBE).

L'analyse des dépenses de personnel et de l'EBE, qui correspondent à la rémunération des deux facteurs de production, à savoir le travail et le capital, est particulièrement importante – ces deux éléments se partagent la VA brute aux coûts des facteurs obtenue en soustrayant du CA les achats de biens et services[9] et les impôts moins subventions.

8 Les impôts relevant de cette catégorie comprennent notamment la taxe sur la valeur ajoutée (TVA), les accises, la taxe d'abonnement, les droits de douane applicables aux produits importés de pays situés en dehors de l'Union européenne, ainsi que diverses contributions environnementales. Les subventions couvrent, quant à elles, les aides agricoles, les aides à l'investissement et certaines dépenses prises en charge par l'ADEM, par exemple sous la forme de remboursements de cotisations ou d'indemnités versées dans le cadre du chômage partiel.

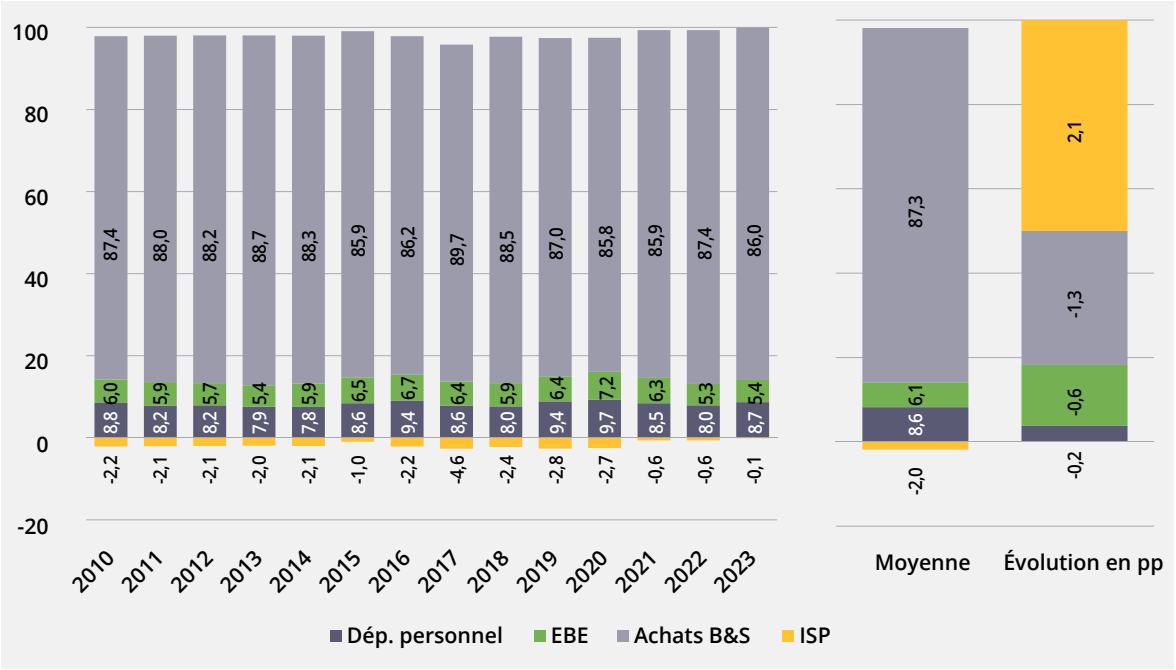
9 Si l'analyse de la compétitivité-coût des entreprises se focalise très souvent sur les salaires et les dépenses de personnel de manière plus générale, il convient de noter qu'une analyse détaillée des consommations intermédiaires des entreprises est tout aussi importante. Même si une telle analyse approfondie dépasse le cadre de la présente publication, il semble à la fois intéressant et nécessaire de se pencher sur la question des consommations intermédiaires : elles réduisent la valeur ajoutée disponible pour la répartition entre travail et capital et limitent ainsi, en amont, la richesse susceptible d'être distribuée. L'effet de leurs changements structurels ainsi que de leur impact sur la productivité devrait faire l'objet d'une analyse séparée.

Concernant l'ensemble de l'économie marchande hors finance[10], entre 2010 et 2023, la part des dépenses de personnel a baissé de 0,1 point de pourcentage, pendant que la part de l'EBE diminuait de 0,6 point. Cependant, il ne faut pas y voir une histoire de vases communicants. En effet, dans le même temps, la part des achats de biens et services a baissé de 1,4 point, une baisse complètement compensée par la hausse des impôts moins subventions sur la production.

Ainsi, tandis que les subventions nettes d'impôts sur la production (ISP) dues à l'économie marchande correspondaient à plus de 2,2% de son CA, celles-ci ne s'élèvent plus qu'à 0,1% – évolution due soit à une hausse des impôts, soit à une baisse des subventions.

Les variations entre deux années pouvant ne pas être représentatives en raison de fortes variabilités, il parait plus pertinent de se pencher sur les moyennes de l'ensemble de la période. Or, comparativement à leurs moyennes respectives, les parts des salaires, tout comme de l'EBE sont plus faibles en 2023.

Répartition du chiffre d'affaires (en %)



Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

En analysant de plus près les différents indicateurs de performance économique de l'économie marchande hors finance, il s'avère que l'indexation automatique des salaires n'a pas freiné la compétitivité des entreprises.

Ainsi, la production, la VA et l'EBE générés par emploi ont progressé de respectivement 4,2%, 2,8% et 2,2% par année entre 2010 et 2024 soulignant que l'emploi génère toujours plus de richesse – et que l'attractivité luxembourgeoise a continué à augmenter.

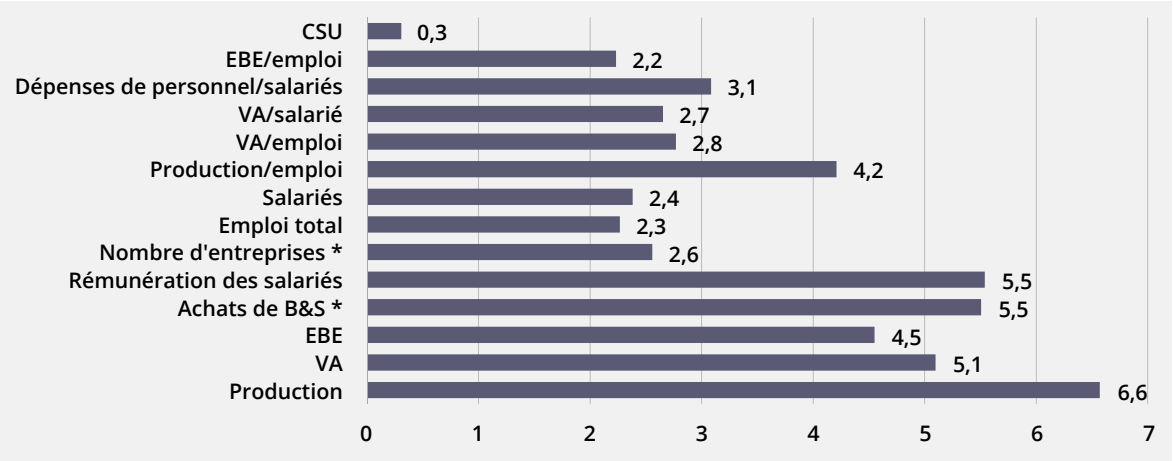
Cette attractivité croissante de l'économie luxembourgeoise se confirme d'ailleurs également au vu de la progression du nombre d'entreprises (+2,6% par an) et du nombre de salariés (+2,4%), respectivement de l'emploi total (+2,3%), qui s'installent sur le marché luxembourgeois.

Au total, la VA de l'économie marchande hors finance a ainsi connu une hausse annuelle moyenne de +5,1% entre 2010 et 2024 et l'EBE a progressé de 4,5% par an – signes d'un bon développement économique du pays.

Pour sa part, le coût salarial unitaire – qui correspond au ratio entre dépense de personnel moyenne et VA par emploi – a connu une progression symbolique avec une progression de 0,3% par an entre 2010 et 2024.

10 La décomposition du chiffre d'affaires n'étant disponible, pour le secteur des activités financières et d'assurance, qu'à partir de 2021, ce secteur est exclu de l'analyse. Compte tenu de la valeur ajoutée (par emploi) très élevée générée dans ce secteur et de ses performances généralement reconnues, la question de sa capacité à absorber les coûts liés à l'indexation ne soulève de toute façon guère d'inquiétudes et seule l'éventuelle comparaison avec d'autres économies fait émerger des discussions liées à l'index.

Progressions annuelles moyennes entre 2010-2024 (en %)



*Note : L'évolution des agrégats marqués par un * porte sur la période 2010-2023.*
Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

5.1. Analyse sectorielle

Afin de mieux prendre en compte les spécificités sectorielles, il convient non seulement d'analyser l'économie marchande de manière agrégée, mais d'étudier de plus près les performances économiques des différentes branches économiques de manière plus individualisée.

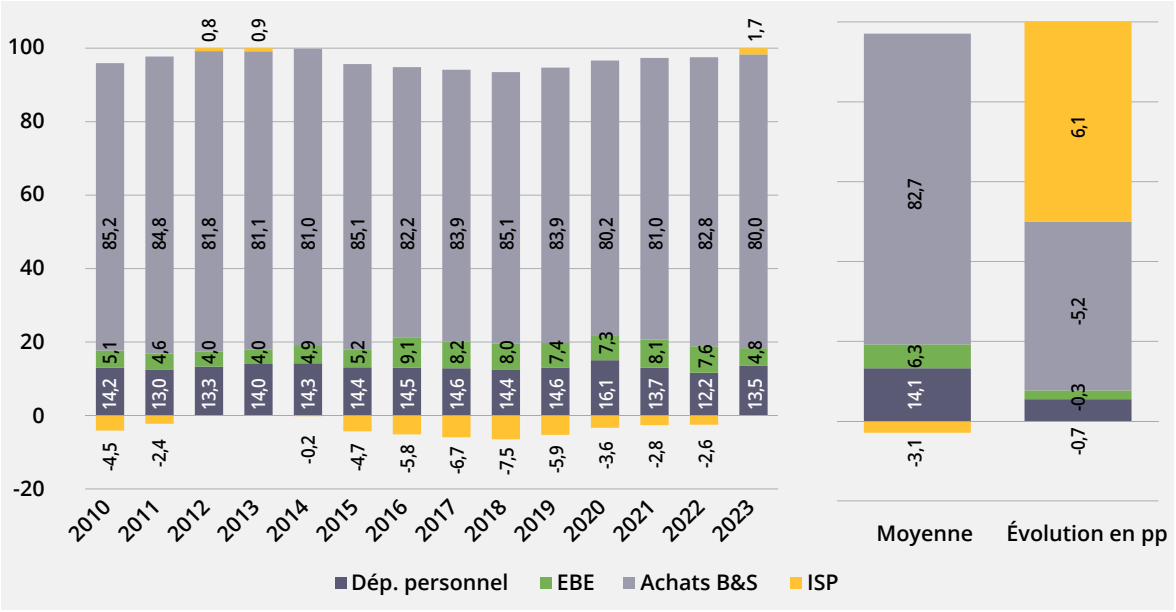
5.1.1. Industrie manufacturière

Dans la branche de l'industrie manufacturière, la décomposition du CA entre les différents agrégats varie considérablement en fonction de l'année analysée.

Les achats de biens et services ne présentent plus que 80,0% du CA en 2023 ce qui est 5,2 points de pourcentage inférieur au taux recensé pour 2010 et également inférieur au ratio moyen (82,7%) recensé sur l'ensemble de la période. L'EBE est passé de 4,0% à 9,1% du CA entre 2013 et 2016, avant de reculer progressivement pour atteindre un niveau proche de celui observé en début de période. Les dépenses de personnel exprimées en pourcentage du CA ont baissé de 0,7 point de pourcentage entre 2010 et 2023 pour se situer à 13,5%.

Toutes ces baisses sont compensées par une hausse de la part de l'agrégat impôts moins subventions. Alors qu'il représentait -4,5% du CA en 2010 et -3,1% en moyenne entre 2010 et 2023, cet agrégat est devenu positif en 2023.

Répartition du chiffre d'affaires (en %)



Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

Comparée à l'ensemble de l'économie marchande hors finance, la branche de l'industrie manufacturière a connu une progression moins favorable des indicateurs de performance économique.

Le nombre de salariés a ainsi connu une légère baisse annuelle moyenne de 0,04% entre 2010 et 2024 et le nombre d'entreprises de 0,3% par an.

Cette quasi-stagnation ne saurait être imputée à une évolution défavorable des coûts salariaux – et, partant, à l'indexation des salaires – dans la mesure où le coût salarial unitaire a nettement reculé, affichant une baisse moyenne de 1,3% par an sur la période. Elle s'accompagne par ailleurs d'une progression continue des gains de productivité, comme en témoignent l'augmentation de la VA par emploi (+3,6% en moyenne annuelle) ainsi que de l'EBE par emploi, qui progresse au rythme annuel moyen de 6,7%.

Progressions annuelles moyennes entre 2010 et 2024 (en %)



*Note : L'évolution des agrégats marqués par un * porte sur la période 2010-2023.*
Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

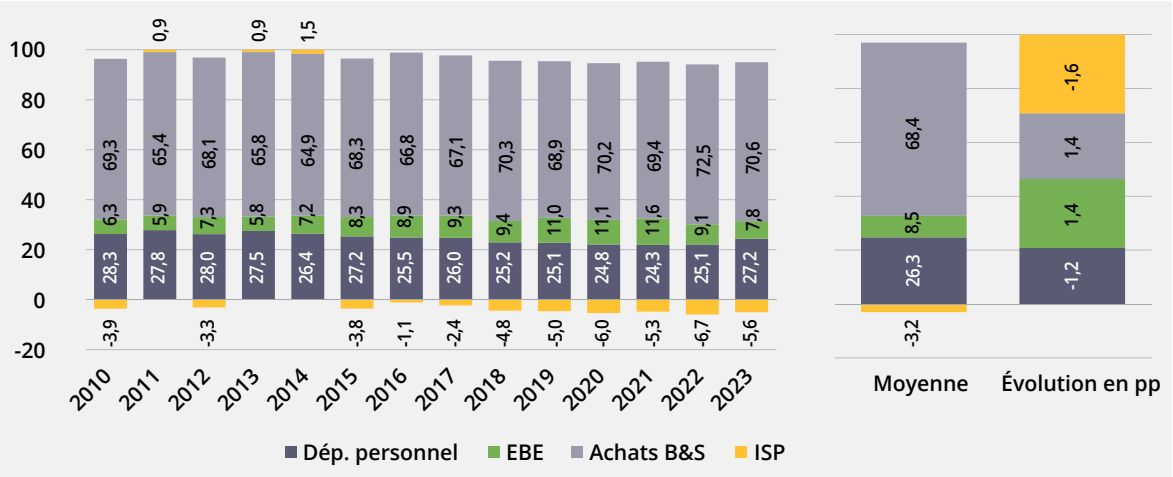
5.1.2. Construction

Dans le secteur de la construction la part de l'EBE dans le CA a considérablement augmenté entre 2010 et 2021 pour passer de 6,3% à 11,6% – une hausse qui est compensée pour les trois quarts par une baisse de la part des dépenses du personnel dans le CA.

Depuis, la part de l'EBE dans le CA a baissé, mais, avec 7,8%, son ratio reste supérieur de 1,4 point au niveau observé en 2010. Avec 27,2%, la part des dépenses du personnel dans le CA en 2023 est légèrement supérieure à la moyenne observée sur la période allant de 2010 à 2023, mais elle reste inférieure au niveau de 2010.

Le niveau de l'agrégat impôts sur produits moins subventions a baissé de sorte que les subventions dépassent le niveau des impôts pour un montant équivalent à 5,6% du CA en 2023 – un niveau bien plus important qu'en moyenne sur la période 2010-2023.

Répartition du chiffre d'affaires (en %)

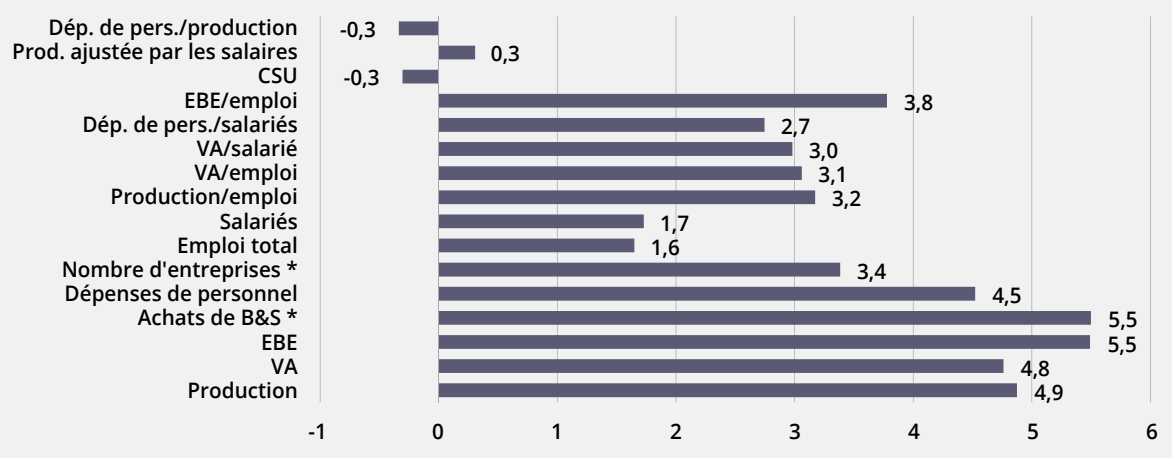


Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

Au vu de ces constats, il n'est guère étonnant que l'EBE corresponde à l'indicateur économique ayant le plus progressé entre 2010 et 2024, avec une progression annuelle moyenne de 5,5%. Mis en rapport avec l'évolution de l'emploi (+1,6% par an), il s'avère que l'EBE généré par emploi a progressé de plus de 3,8% par an en moyenne.

Le coût salarial unitaire pour sa part a baissé de 0,3% par an en moyenne. La compétitivité-coût des entreprises a donc progressé – « malgré » l'index.

Progressions annuelles moyennes entre 2010 et 2024 (en %)



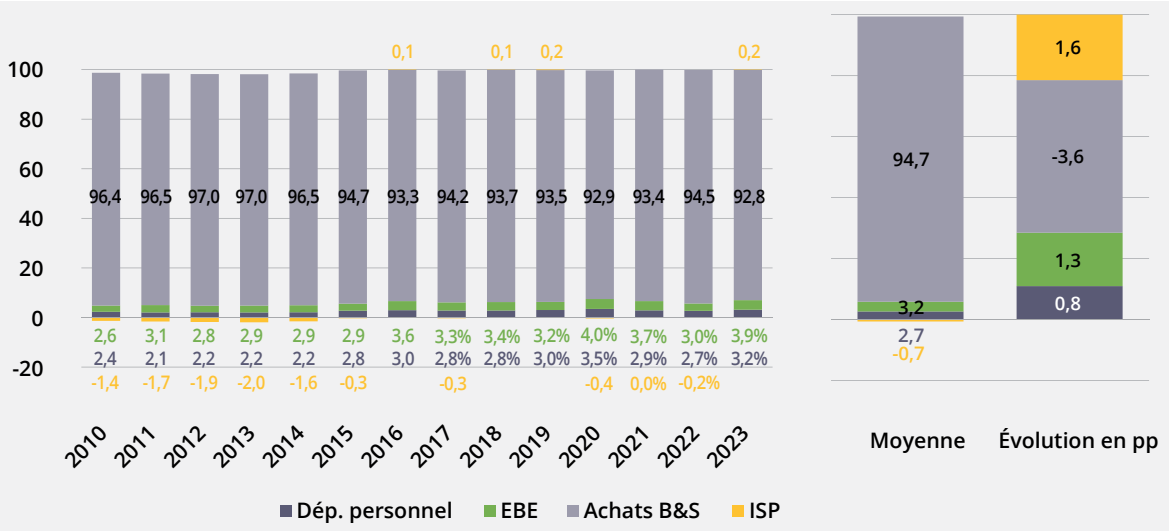
*Note : L'évolution des agrégats marqués par un * porte sur la période 2010-2023.*
Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

5.1.3. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles

Le secteur du commerce est généralement marqué par une part considérable, dépassant les 90%, des achats de biens et services dans le volume du CA. Cette part a toutefois baissé significativement de sorte que la part des achats de biens et services a atteint en 2023 le taux le plus faible repéré depuis 2010. Cette baisse est absorbée principalement par une hausse de la part de l'EBE dans le CA, celle-ci ayant progressé de 1,3 point de pourcentage, respectivement de 50%.

La part des dépenses du personnel dans le CA a également progressé et s'élève à 3,2% en 2023, contre 2,4% en 2010.

Répartition du chiffre d'affaires (en %)



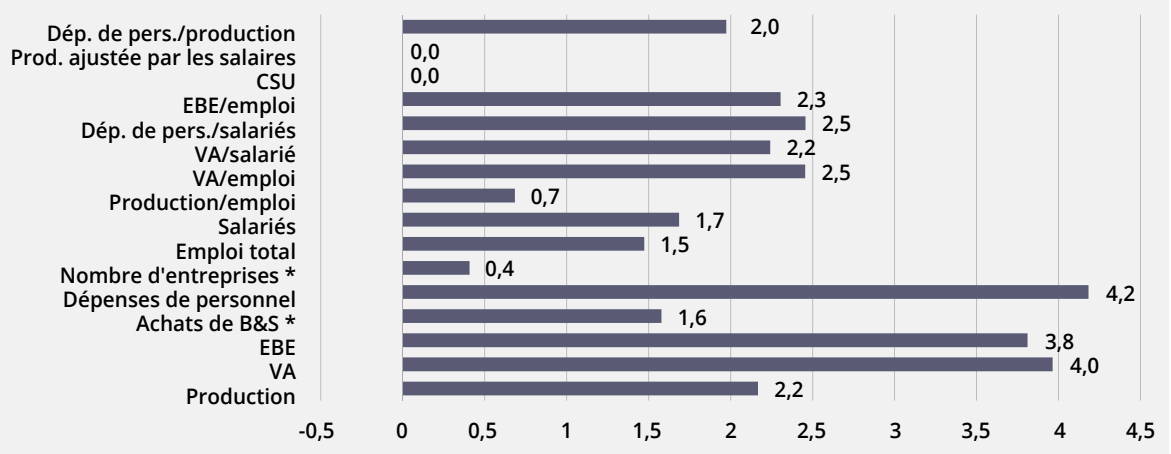
Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

En analysant les indicateurs de performance économique un constat similaire à celui dressé pour la branche de la construction se présente pour le secteur du commerce.

Ainsi, l'EBE généré par emploi a progressé de 2,3% en moyenne annuelle entre 2010 et 2024 – pour une progression annuelle moyenne de l'EBE total de 3,8%.

Malgré une progression des dépenses de personnel par salarié de 2,5% par an en moyenne, le contexte d'une hausse équivalente de la VA par emploi (+2,5% par an) a permis de maintenir le coût salarial unitaire dans une parfaite stabilité (0% en variation annuelle moyenne).

Progressions annuelles moyennes entre 2010 et 2024 (en %)



*Note : L'évolution des agrégats marqués par un * porte sur la période 2010-2023.*
Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

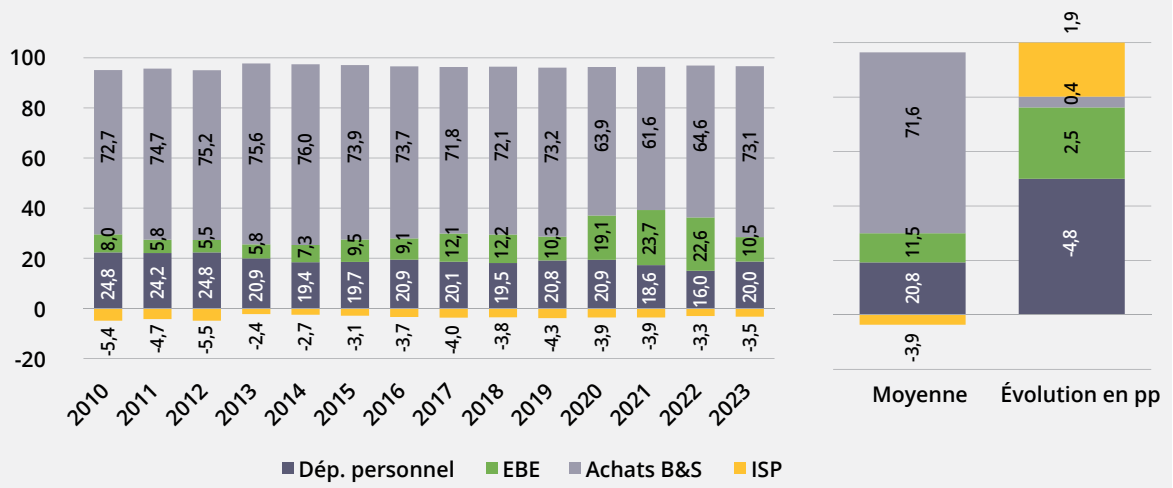
5.1.4. Transport et entreposage

Le secteur du transport et de l'entreposage est marqué par une baisse considérable des achats de biens et services et une hausse équivalente de l'EBE en pourcentage du CA pendant les années 2020-2022 en raison de la pandémie de COVID-19.

À plus long terme, notamment en observant l'évolution depuis l'année 2010, il appert que la part des dépenses du personnel dans le CA des entreprises a baissé de manière significative, principalement au bénéfice de l'EBE.

L'indexation automatique des salaires n'a donc visiblement pas non plus conduit à une hausse de la part des dépenses du personnel dans ce secteur.

Répartition du chiffre d'affaires (en %)

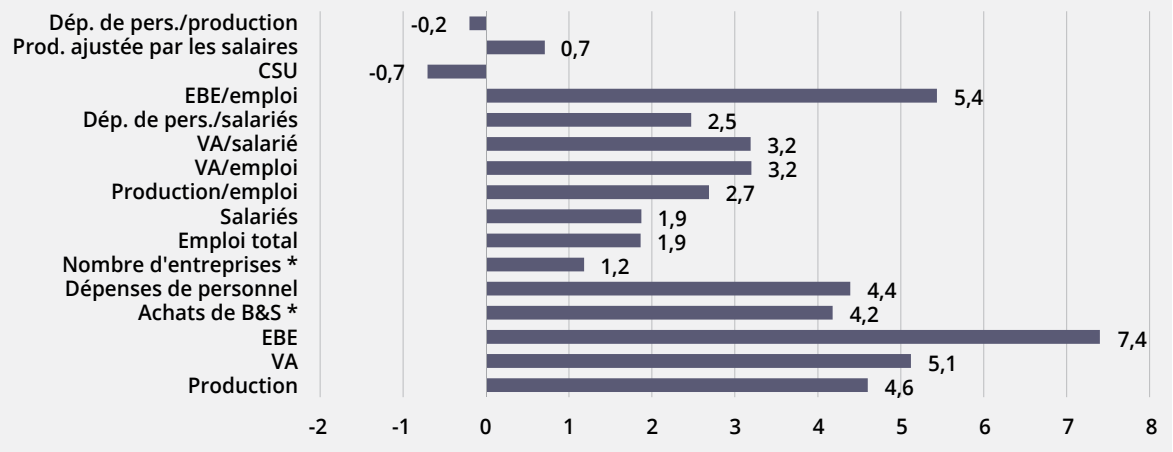


Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

Entre 2010 et 2024, la progression de l'EBE de plus de 7,4% en moyenne annuelle combinée à une hausse de l'emploi d'uniquement 1,9% par an explique ainsi une augmentation de plus de 5,4% de l'EBE par emploi en moyenne annuelle.

Combinées à une progression des dépenses de personnel par salarié inférieure à la progression de la VA par emploi, ces évolutions expliquent une baisse du coût salarial unitaire et donc un gain de compétitivité-coût au détriment des salaires.

Progressions annuelles moyennes entre 2010 et 2024 (en %)



*Note : L'évolution des agrégats marqués par un * porte sur la période 2010-2023.*
Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

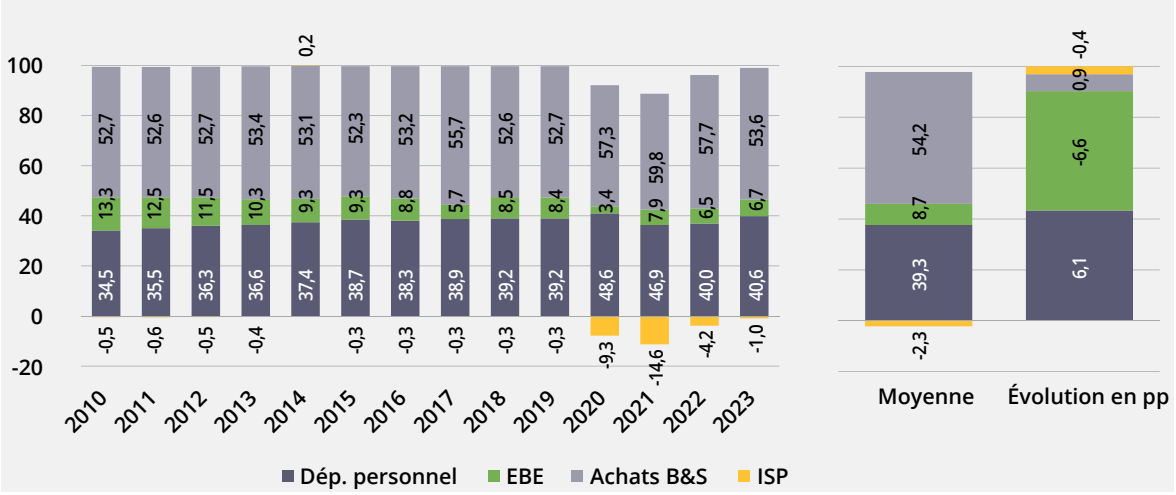
5.1.5. Hébergement et restauration

Le cas de l'Horeca se distingue considérablement des autres secteurs. Alors qu'en 2010, l'EBE représentait 13,3% du CA, en 2020 – synonyme de première année COVID-19 –, ce n'était plus que 3,4%. Depuis, l'EBE s'est remis – sans pour autant retrouver les niveaux d'avant-crise – pour représenter 6,7% du CA en 2023.

La diminution de la part de l'EBE s'est faite au profit de la part des dépenses de personnel lesquelles représentent 40,6% du CA en 2023, contre seulement 34,5% en 2010 – soit une progression de plus de 6 points de pourcentage.

À noter que la baisse importante du CA en 2020 et 2021 a été compensée par des subventions importantes de sorte que l'agrégat impôts moins subventions sur production était négatif et représentait presque 14,6% du CA.

Répartition du chiffre d'affaires (en %)

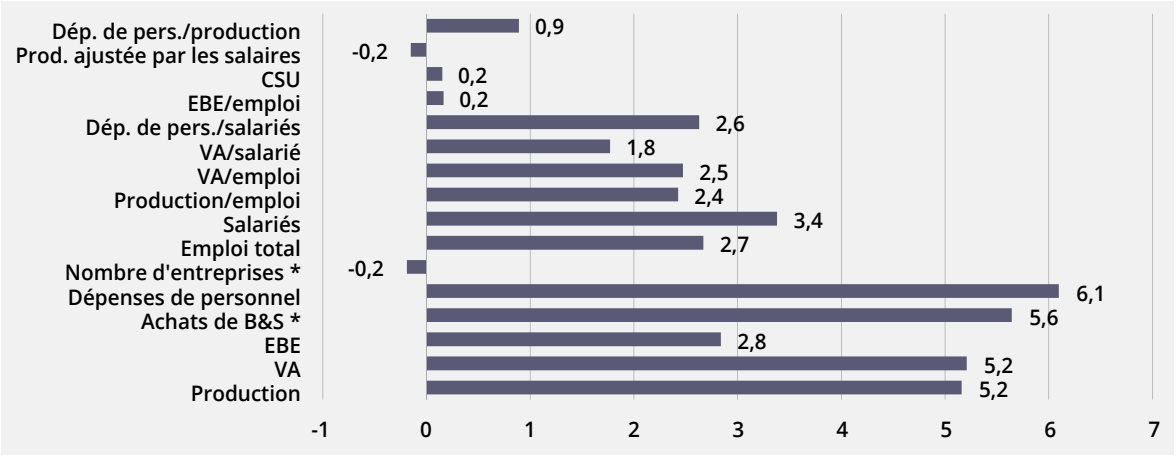


Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

Dans ce contexte, malgré une hausse des dépenses de personnel de 6,1% en moyenne annuelle, la progression de la VA créée par salarié a permis de consolider l'EBE par emploi qui a ainsi connu une progression annuelle moyenne de 0,2% sur la période de 2010-2024.

La hausse des dépenses de personnel (+6,1% par an en moyenne) qui dépasse l'augmentation moyenne de la VA (+5,4% par an en moyenne) explique pour sa part la hausse du coût salarial unitaire de 0,2% par an en moyenne sur la période d'analyse.

Progressions annuelles moyennes entre 2010 et 2024 (en %)



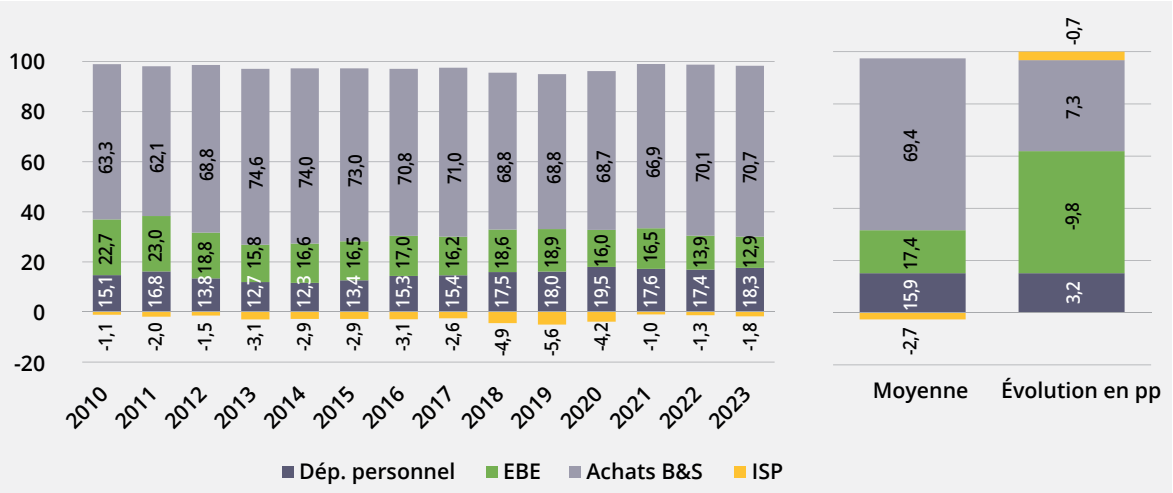
*Note : L'évolution des agrégats marqués par un * porte sur la période 2010-2023.*
Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

5.1.6. Information et communication

Dans le secteur de l'information et de la communication, la période de 2010 à 2023 est marquée par une augmentation sensible de la part des achats de biens et services dans le CA au détriment principalement de l'EBE dont la part dans le CA a baissé de 9,8 points et se trouve 4,5 points en dessous de la moyenne observée sur la période d'analyse.

La part des dépenses de personnel dans le CA a légèrement augmenté tandis que l'agrégat impôts moins subventions sur production est revenu, après une hausse notable des subventions dans le CA entre 2018 et 2020, à un niveau se rapprochant de ceux constatés en début de période.

Répartition du chiffre d'affaires (en %)

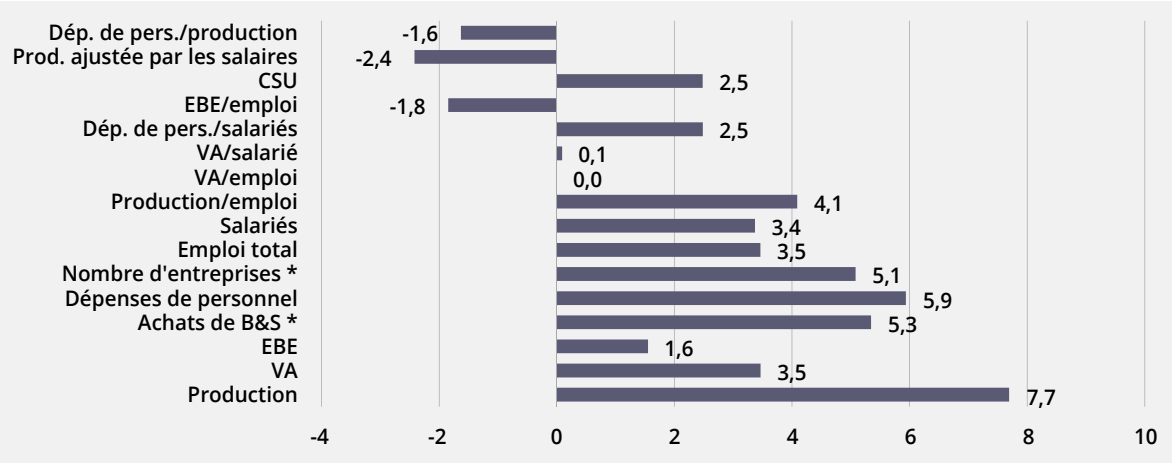


Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

En s'intéressant aux indicateurs de performance économique, il s'avère que la VA par emploi est restée parfaitement stable entre 2010 et 2024 – en raison notamment d'une hausse du nombre de salariés (+3,4% par année en moyenne) et d'une hausse similaire de la VA (+3,5%).

Si le coût salarial unitaire progresse de 2,5%, les profits totaux des entreprises (l'EBE global) connaissent également une hausse de 1,6% par an en moyenne. L'EBE par emploi affiche une légère baisse de -1,8% en moyenne annuelle.

Progressions annuelles moyennes entre 2010 et 2024 (en %)



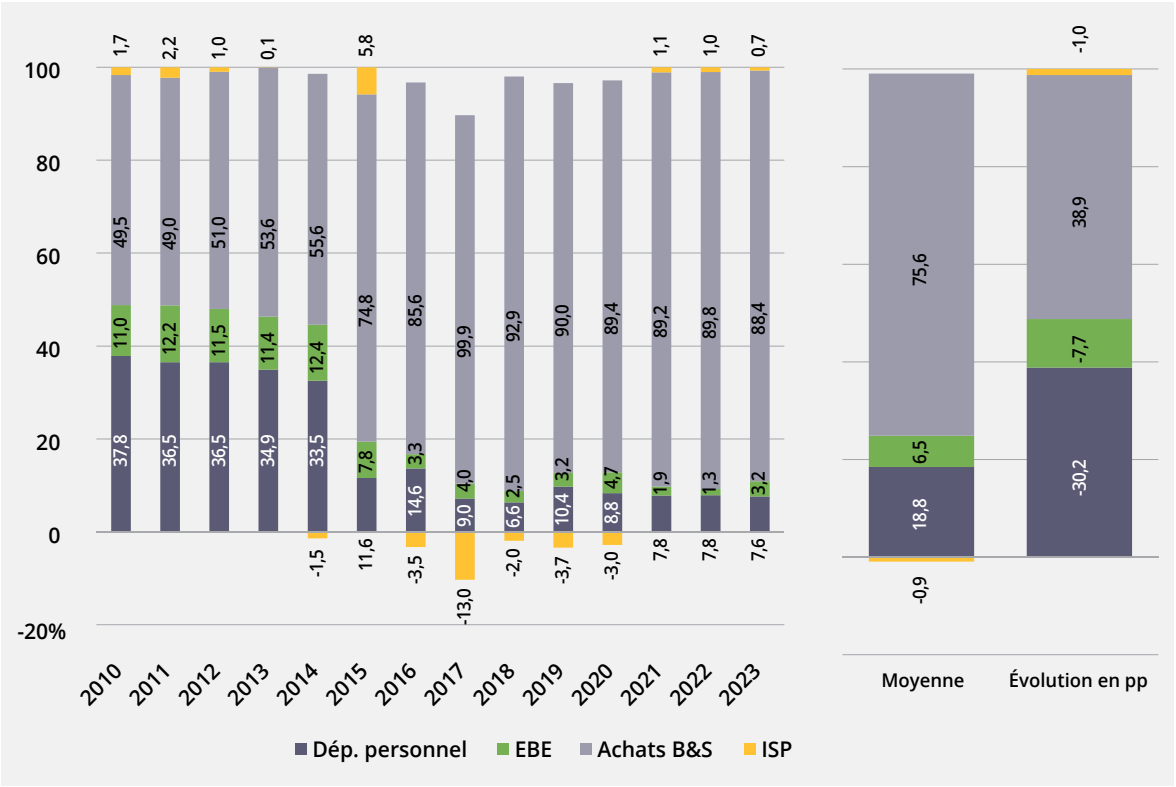
*Note : L'évolution des agrégats marqués par un * porte sur la période 2010-2023.*
Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

5.1.7. Activités spécialisées, scientifiques et techniques

Le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques semble avoir connu un changement structurel, avec à partir de 2015, une très forte augmentation de la part des achats de biens et services dans le CA. Ceux-ci représentent dorénavant environ 90% du CA, tandis qu'en début de période ce taux était inférieur à 50%.

En termes relatifs, cette forte progression de la part des achats de biens et services s'est faite en partie au détriment de l'EBE, mais surtout des salaires. Aujourd'hui, les dépenses de personnel ne représentent plus que 7,6% du CA, soit une baisse de plus de 30 points et un niveau plus de 10 points inférieur à la moyenne observée depuis 2010. Pour l'EBE, la baisse se limite à 7,7 points. En termes absolus, il convient de noter que la hausse spectaculaire des achats de biens et services ne s'est pas faite aux dépens de la VA, mais s'explique plutôt par une progression importante du CA. Environ la moitié de cette progression peut être attribuée directement à l'achat de biens et de services destinés à la revente en l'état.

Répartition du chiffre d'affaires (en %)



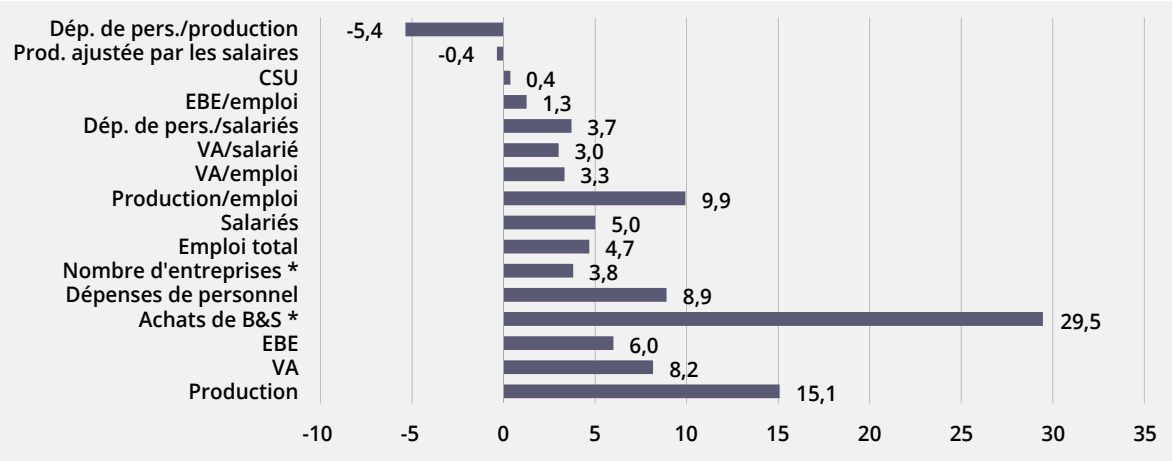
Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

Les indicateurs de performance économique laissent d'ailleurs entrevoir un niveau d'attractivité en hausse spectaculaire de ce secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques.

Ainsi, la VA créée par emploi est en hausse moyenne de 3,3% depuis 2010 – évolution qui profite en partie aux salariés avec une progression annuelle moyenne de 3,7% des dépenses de personnel par salarié, mais également aux détenteurs du capital avec une progression annuelle moyenne de l'EBE par emploi de 1,3%.

Pour sa part, le coût salarial unitaire connaît une légère hausse de 0,4% en variation annuelle moyenne.

Progressions annuelles moyennes entre 2010 et 2024 (en %)



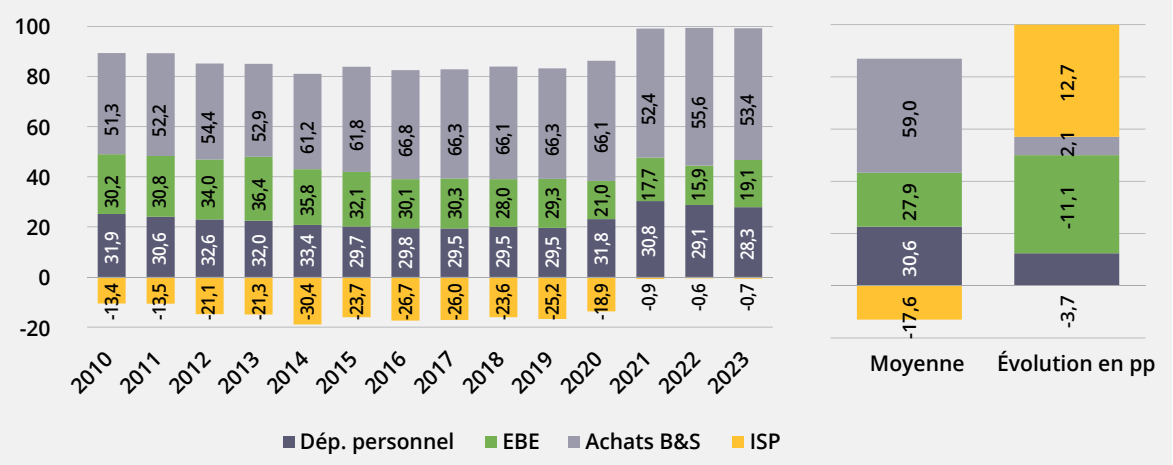
*Note : L'évolution des agrégats marqués par un * porte sur la période 2010-2023.*
Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

5.1.8. Activités de services administratifs et de soutien

Dans le secteur des activités de services administratifs et de soutien, l'agrégat des impôts moins subventions sur production (ISP) est celui qui connaît l'évolution la plus importante. La part des subventions nettes d'impôts dans le CA a ainsi plus que doublé entre 2010 et 2016 pour représenter plus de 26,7% du CA avant de s'effacer quasi complètement depuis l'année 2021.

Cette hausse s'est faite au détriment tant de l'EBE – qui est passé de 30,2% à 19,1% du CA – que des dépenses de personnel qui ont connu une baisse de 11,1 points comparativement au CA.

Répartition du chiffre d'affaires (en %)

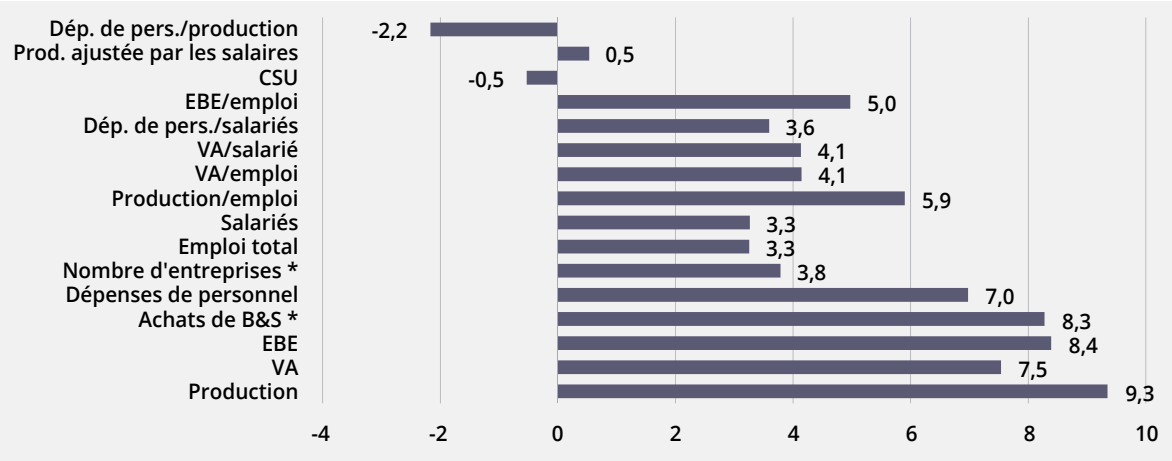


Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

Sur la période 2010-2024, la VA par emploi a progressé de 4,1% par an en moyenne, signe d'une hausse de la productivité nominale du travail. La progression des dépenses de personnel par salarié (+3,6%) étant moindre que celle de la VA par emploi, elle a conduit à une baisse du coût salarial unitaire de 0,5% par an dans ce secteur.

Au total, la progression du nombre d'entreprises (+3,8% par an en moyenne) actives et de l'emploi total (+3,3%) est signe d'un bon développement économique du secteur.

Progressions annuelles moyennes entre 2010 et 2024 (en %)



*Note : L'évolution des agrégats marqués par un * porte sur la période 2010-2023.*
Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

5.2. Comparaison européenne

Le tableau suivant montre l'évolution de différents indicateurs de performance économique de l'économie marchande hors finance dans les 27 pays de l'Union européenne entre 2010 et 2024. Les valeurs inférieures au Luxembourg ont été mises en évidence dans le tableau. Visuellement, on peut constater que, concernant les 5 premiers indicateurs, la plupart des cellules sont mises en évidence, c'est-à-dire que le Luxembourg figure parmi les plus fortes progressions.

Ainsi, le nombre d'entreprises a augmenté au Luxembourg de 38,9% entre 2010 et 2024. Le Luxembourg se positionne ainsi en 12e position parmi les 27 pays de l'Union européenne. En ce qui concerne la progression de l'emploi, le Luxembourg n'est devancé que par 2 pays, alors que pour le CA, 5 pays uniquement devancent le Luxembourg. Concernant la VA et l'EBE, le Luxembourg figure également au-delà de la progression tant moyenne que médiane observée en Union européenne, alors qu'il figure légèrement en dessous de cette moyenne pour la VA par emploi. À noter que, si en termes d'évolution, la progression de la VA par emploi a été moins dynamique au Luxembourg, l'écart en termes absolus a continué à augmenter[11].

Notons également que parmi les pays limitrophes, aucun ne connaît une plus forte progression de l'EBE que le Luxembourg. L'Allemagne et la Belgique affichent d'ailleurs des progressions nettement plus importantes pour la VA par emploi – Belgique, qui par ailleurs dispose également d'un système d'indexation des salaires.

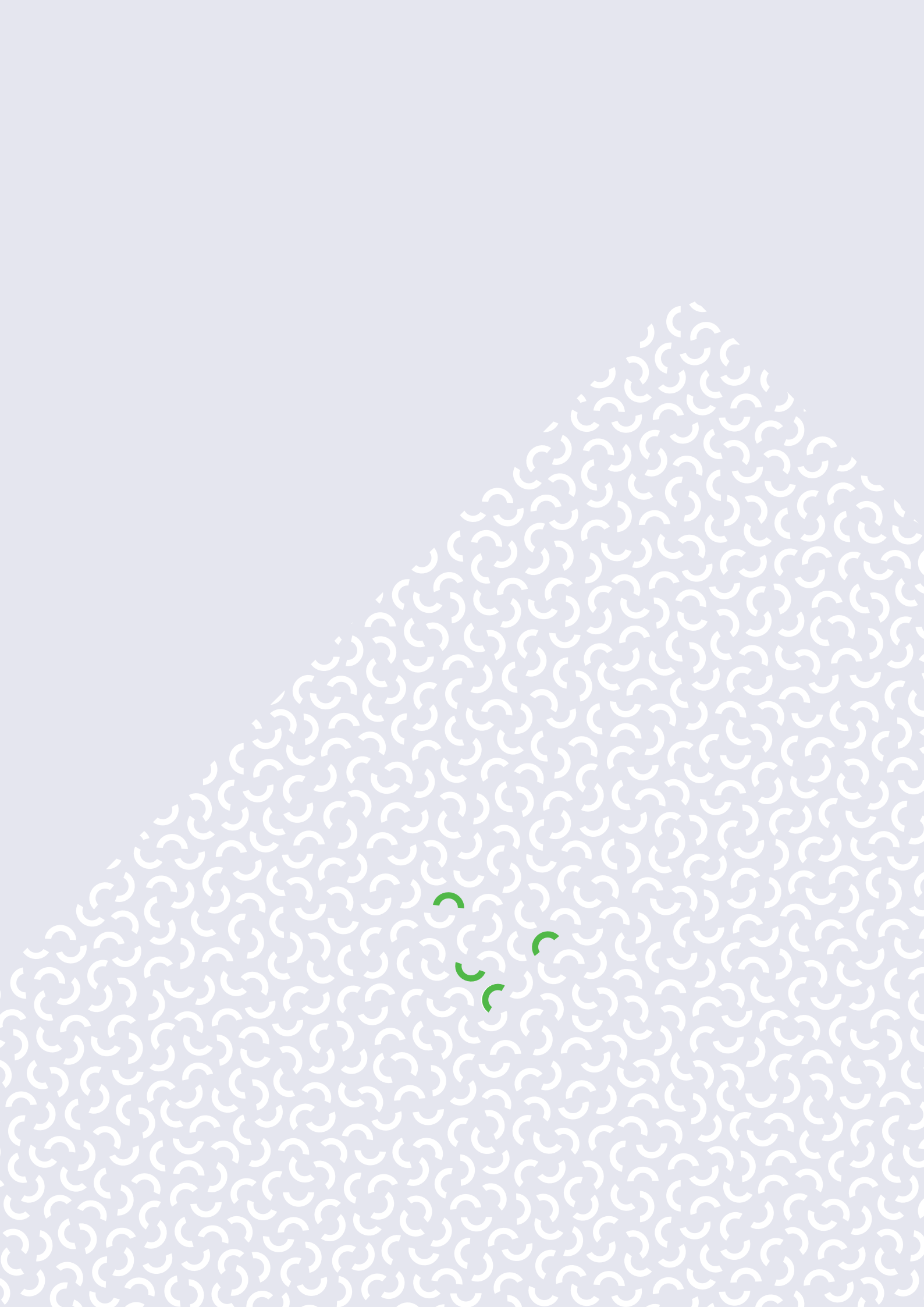
Au vu du bon développement économique du pays ainsi que de l'évolution de sa performance au cours de la dernière décennie et demie, force est de constater que l'indexation automatique des salaires ne peut valoir d'argument comme un quelconque frein au développement de l'activité économique ou comme désavantage compétitif. Rappelons d'ailleurs que ce mécanisme a été généralisé en 1975 et que l'économie luxembourgeoise n'a cessé de poursuivre son ascension depuis lors, généralement comparativement plus rapidement qu'ailleurs en Europe de l'Ouest.

11 Econews N°10-2025 Productivité : un avantage luxembourgeois en hausse, loin de tout alarmisme

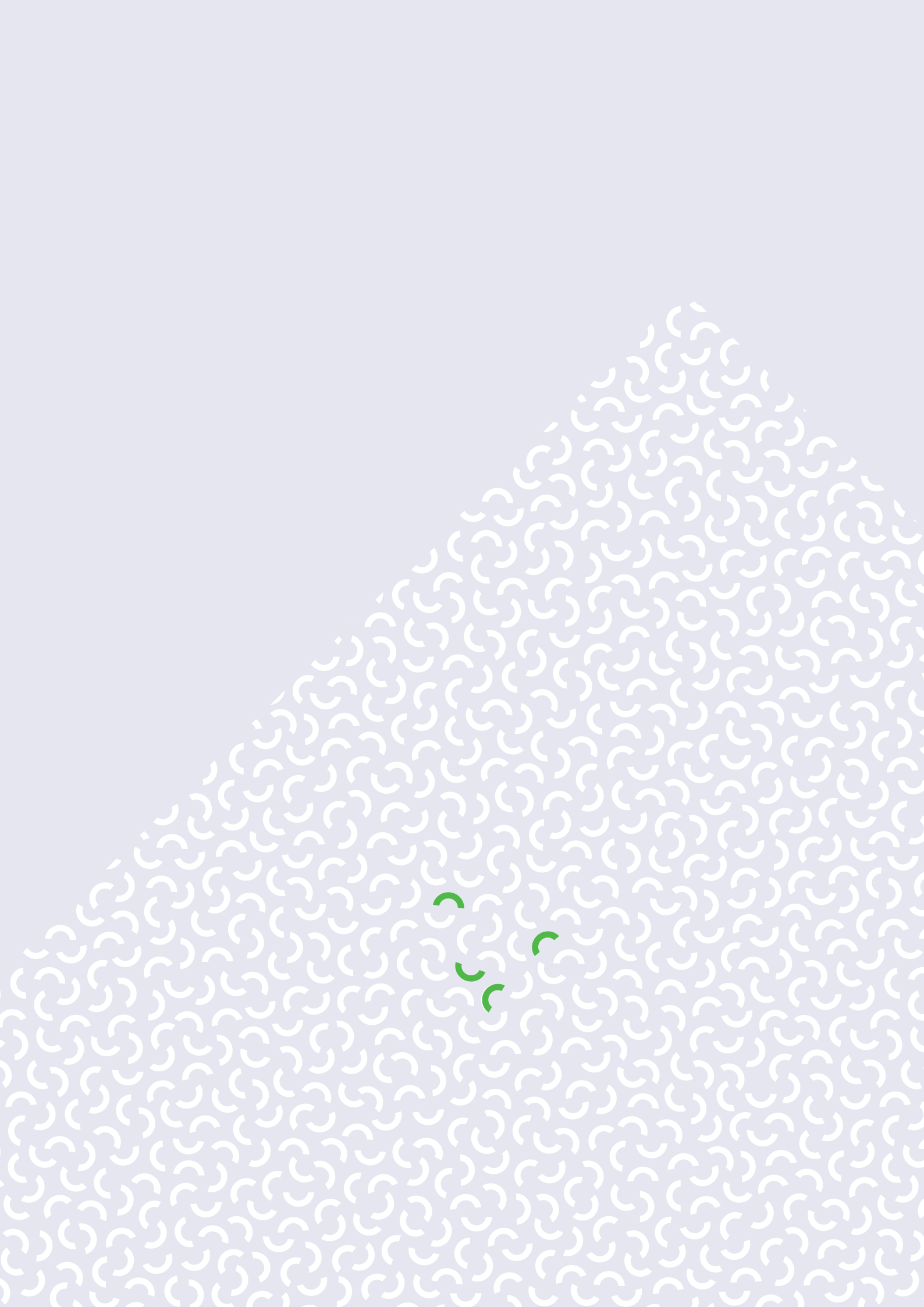
Évolution des différents indicateurs d'activité et de performance économique (base 100 = 2010)

	Nombre d'entreprises	Emploi	CA	VA	EBE	VA/emploi	CSU 2024	Évolution CSU (pp)
EL	96,8	113,2	121,7	106,7	98,4	94,3	0,50	-0,05
IT	98,6	108,4	139,3	139,9	135,7	129,1	0,53	-0,02
SE	108,9	118,5	196,7	150,3	124,3	126,8	0,52	0,01
BG	111,8	93,2	245,4	269,8	230,3	289,6	0,67	0,11
ES	113,4	110,7	148,7	147,1	144,4	132,8	0,55	-0,01
CZ	117,4	104,1	189,6	202,6	194,4	194,7	0,52	0,01
DK	119,3	120,5	178,7	178,4	184,2	148,1	0,54	-0,04
DE	123,8	109,5	167,0	168,5	155,5	153,9	0,59	0,01
PT	126,3	105,8	165,8	167,3	154,0	158,1	0,60	0,03
HR	126,3	99,3	186,7	187,2	189,2	188,6	0,62	-0,10
HU	127,5	125,3	196,5	213,1	211,2	170,1	0,50	-0,01
UE27*	128,0	110,5	167,2	167,2	164,4	151,3	0,56	-0,02
IE	132,3	141,1	361,8	437,5	538,4	310,0	0,26	-0,22
LV	133,6	105,8	187,8	210,9	156,1	199,2	0,65	0,15
CY	137,3	125,4	214,0	189,3	205,5	150,9	0,47	-0,07
AT	138,7	113,2	171,2	166,4	148,9	147,0	0,60	0,04
LU	138,9	136,9	243,7	200,6	418,2	146,6	0,60	0,03
BE	142,7	113,7	167,7	172,5	186,6	151,7	0,58	-0,04
SI	145,4	112,6	182,7	195,1	187,6	173,2	0,71	0,01
SK	147,7	111,1	190,9	187,7	172,8	169,0	0,49	0,04
FR	147,9	115,6	151,8	148,6	149,7	128,6	0,58	0,00
PL	151,0	108,3	227,5	228,8	209,6	211,2	0,51	0,01
FI	155,3	105,4	145,0	143,6	140,0	136,2	0,56	-0,02
MT	158,6	187,7	415,9	386,0	417,9	205,7	0,46	-0,06
RO	195,5	97,8	243,3	268,0	234,6	274,1	0,53	0,01
NL	203,0	118,2	189,3	187,0	201,4	158,1	0,55	-0,05
EE	247,3	117,6	258,2	256,8	225,9	218,4	0,63	0,09
LT	252,5	120,7	288,5	273,1	216,7	226,2	0,50	-0,05

Note : Pour UE27 la base 100 correspond à l'année 2011 pour le nombre d'entreprises.



IV.
L'INDEX : UNE INFLUENCE DÉTERMINANTE SUR LES PRIX ET LES SALAIRES ?



1. L'incidence de l'index sur les prix: le mythe de l'auto-allumage

1.1. Les mécanismes d'inflation

Parmi les critiques les plus fréquemment avancées à l'encontre du mécanisme d'indexation des salaires figure l'idée selon laquelle celui-ci alimenterait l'inflation, en enclenchant une dynamique d'auto-allumage de hausse des prix.

Selon cette lecture, les entreprises, confrontées au paiement d'une tranche indiciaire, verraient leurs coûts augmenter et seraient dès lors contraintes de répercuter cette hausse sur leurs prix de vente – généralement à hauteur de 2,5% – faute de pouvoir ajuster leurs marges[12]. Ce raisonnement conduit à présenter l'indexation comme un facteur déclencheur de nouvelles vagues inflationnistes.

Cette analyse inverse toutefois le sens de la causalité. En réalité, une tranche indiciaire n'est déclenchée qu'à la suite d'une hausse effective des prix. Les salaires ne font que s'adapter à une évolution des prix déterminée en amont par les politiques de prix des entreprises. Ce n'est donc pas l'indexation qui provoque l'inflation, mais bien l'inflation qui active le mécanisme d'indexation.

Or, les causes initiales de la hausse des prix – celle qui déclenche la première tranche indiciaire – sont diverses et ne sauraient être imputées au mécanisme lui-même. Si certaines augmentations résultent de la progression des coûts des consommations intermédiaires et donc de l' « obligation » d'ajustement pour conserver une certaine marge, d'autres peuvent découler de décisions d'augmentation des marges tout simplement, indépendamment de toute contrainte de coûts. Dans ce contexte, faire porter à l'indexation la responsabilité de dynamiques inflationnistes revient à occulter le rôle déterminant des politiques de prix et de marges des entreprises.

Indépendamment de la raison de la hausse des prix, il convient toutefois d'analyser de combien les entreprises devraient augmenter leurs prix pour couvrir une hausse des dépenses de personnel équivalant au coût d'une tranche indiciaire afin de maintenir à un même niveau leur marge bénéficiaire avant et après indexation.

Le tableau suivant retrace schématiquement la situation d'entreprises dont les salaires représenteraient de 5 à 50% du chiffre d'affaires (CA). Partant d'un CA de 100, déduction faite des consommations intermédiaires et des salaires, l'EBE (EBE, c'est-à-dire marge d'exploitation) varierait de 75 à 30, selon le poids de la masse salariale.

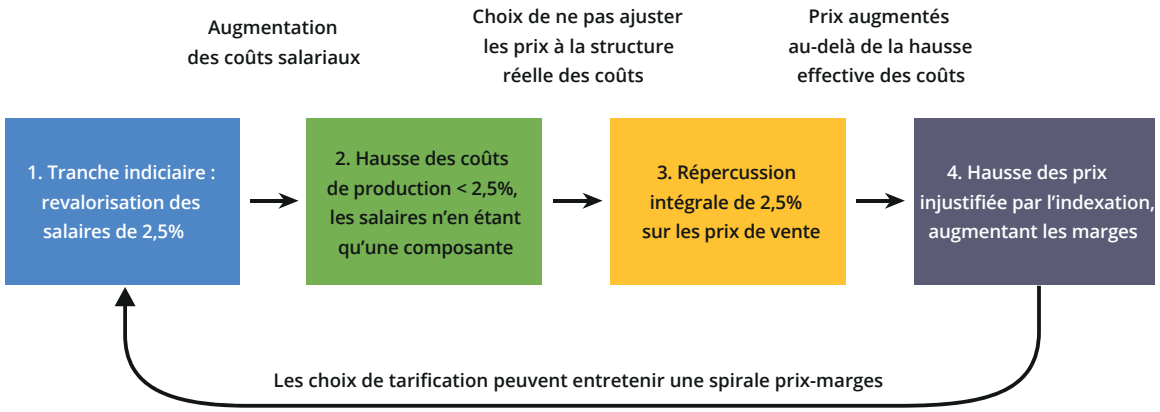
Ainsi, en cas d'augmentation de la masse salariale, afin de conserver la même marge d'exploitation, l'entreprise doit augmenter ses recettes du montant correspondant à la hausse des salaires. Concrètement, avec des salaires représentant 10% du CA, l'augmentation des prix nécessaire pour garantir sa marge serait de 0,25%, et de 1% si les salaires représentaient 40% du CA.

CA	Consommation intermédiaire	Salaires		EBE		Hausse CA nécessaire pour maintenir niveau EBE avant index
		Avant index	Après index	Avant index	Après index	
100	20	5	5,1	75	74,9	0,12%
		10	10,3	70	69,8	0,25%
		20	20,5	60	59,5	0,50%
		30	30,8	50	49,3	0,75%
		40	41,0	40	39,0	1,00%
		50	51,3	30	28,8	1,25%

Le cas échéant, il relève par conséquent de la responsabilité des gestionnaires d'entreprises, souvent peu conscients de cette réalité arithmétique simple, d'adapter leurs prix en fonction de leur réalité de terrain, plutôt que de répercuter mécaniquement la totalité des 2,5% de revalorisation salariale comme si les salaires représentaient nécessairement 100% des coûts de production. À défaut, la politique des prix des entreprises risque d'entretenir une spirale marges-prix qui ne résulte pas de l'indexation elle-même, mais des décisions de tarification prises par les entreprises.[13]

12 Notons que, toute chose égale par ailleurs, et au vu des explications qui suivent, ce comportement des entreprises aboutirait même à une augmentation de leurs marges.

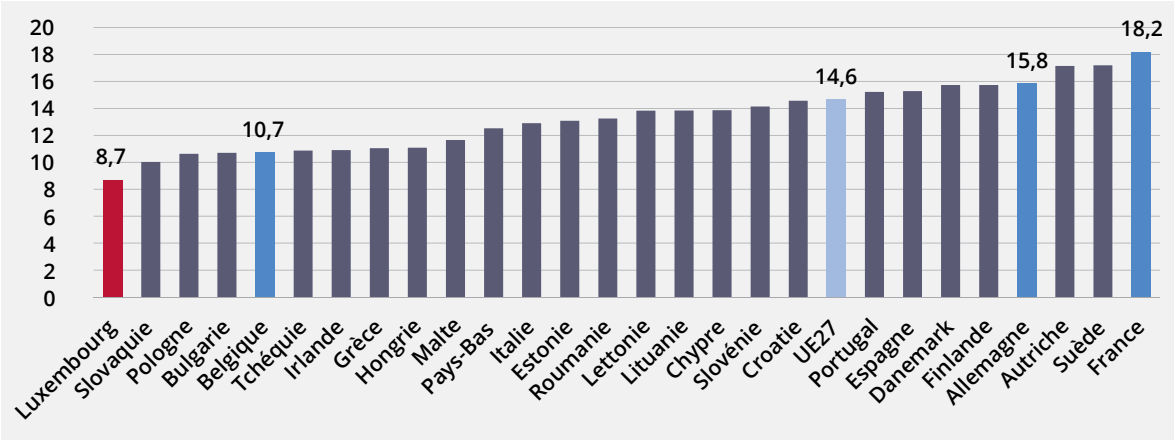
13 Le Fonds monétaire international (FMI) ainsi que la Banque centrale européenne (BCE) ont reconnu le rôle important de la hausse des marges dans les épisodes d'inflation post-COVID-19.
Hansen et al. "Euro Area Inflation after the Pandemic and Energy Shock: Import Prices, Profits and Wages", IMF Working Papers 2023.
Economic Bulletin Issue 4, 2023. Economic, financial and monetary developments, European Central Bank.



1.2. L'inflation empiriquement justifiable

Si l'on réplique cet exemple schématique de manière empirique, il ressort que pour l'ensemble de l'économie marchande (hors finance), le Luxembourg est le pays dont les salaires pèsent le moins dans le CA et donc nécessite le moins d'augmentation de prix pour couvrir une augmentation de salaires tout en conservant la même marge d'exploitation. Avec un peu moins de 10%, le Luxembourg se situe par ailleurs à un niveau nettement inférieur aux pays voisins.

Part des salaires dans le chiffre d'affaires dans l'économie marchande hors finance (en %)



Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

Ainsi, avec des salaires représentant 8,7% du CA pour l'économie marchande hors finance, une tranche indiciaire serait couverte par une hausse de prix/CA de simplement 0,22%, les entreprises conservant ainsi les mêmes marges opérationnelles. Nous serions donc très loin d'un quelconque effet d'auto-allumage !

Pour affiner l'incidence d'une tranche indiciaire sur l'inflation en cas de report total de la hausse du coût salarial sur les prix, il est pertinent d'estimer non seulement la part que représentent les charges du personnel dans le CA dans l'ensemble de l'économie, mais de mieux prendre en compte la pondération des différents biens et services dans l'indice des prix à la consommation national (IPCN) tout salaire payé n'étant pas forcément lié à un bien ou service consommé par les ménages (résidents).

Ainsi, pour chaque catégorie de bien ou service dans l'IPCN, l'on procède au calcul de la part des salaires dans le CA sur la base des données structurelles des entreprises par branche. Certains éléments sont exclus du calcul, soit en raison de coûts salariaux inexistants ou négligeables (logement, eau, électricité, services financiers…), soit parce qu'il s'agit de biens ou services relevant de prix administrés (services médicaux, enseignement…) – ces éléments correspondent aux positions mises en évidence dans le tableau à la page suivante.

Les biens intégrés au calcul de l'incidence éventuelle d'une tranche sur les prix représentent au total 76,2% de l'IPCN. La part des salaires dans le CA des différents biens et services correspond à la proportion observée dans les différentes branches d'activité – et varie de 7,5% à 42,1% selon la catégorie considérée. Pour les éléments liés aux soins corporels et à la protection sociale, en l'absence de données, un pourcentage discrétionnaire de 50% – qui est supérieur au pourcentage le plus élevé repéré pour les autres biens et services – est pris comme base.

Commerce de détail à l'exception des automobiles	11,2%
Construction	27,2%
Commerce et réparation de véhicules	7,5%
Restaurants et cafés	42,1%
Hébergement	34,3%
Soins corporels et protection sociale	50,0%

Au total, compte tenu de la part des salaires dans le CA des différentes branches d'activité en 2023 et compte tenu de la pondération des différents biens et services dans l'IPCN en 2026, dans l'hypothèse d'un report intégral du coût salarial lié au déclenchement d'une tranche indiciaire sur les prix, il peut être supposé que l'effet inflationniste d'une tranche indiciaire correspond à une augmentation d'au total 0,37% de l'IPCN – bien loin de tout effet d'auto-allumage. Tout écart supérieur à cet effet qui serait constaté relève à nouveau, non pas du mécanisme d'indexation lui-même, mais bien du comportement des gestionnaires d'entreprises.

Cette absence d'effet d'auto-allumage est d'ailleurs également confirmée par les analyses menées tant par le STATEC[14] que par l'Observatoire de la compétitivité[15] selon lesquelles la hausse des dépenses de personnel liée à une tranche indiciaire se limiterait même à une hausse de seulement 0,21 à 0,22 point de l'IPCN, respectivement de l'inflation sous-jacente.

14 Le phénomène d'auto-allumage dans le contexte de l'indexation des salaires», Bulletin du STATEC 2-2002 ; Regards | 10 sur l'impact de l'indexation sur l'inflation sous-jacente, 2010, STATEC

15 *Wirtschaftliche Auswirkungen der Lohnindexierung*, Perspectives de politique économique de l'Observatoire de compétitivité, N°10, juillet 2008.

	Pondération	Salaires/CA (en %)	Hausse de prix « nécessaire » (en %)	Impact sur le taux d'inflation (en pp)
Produits alimentaires	93,2	11,2	0,28	0,036
Boissons non alcoolisées	9,1	11,2	0,28	0,004
Boissons alcoolisées	17,2	11,2	0,28	0,007
Tabac	8,8	11,2	0,28	0,003
Articles d'habillement	28,4	11,2	0,28	0,011
Chaussures	4,9	11,2	0,28	0,002
Loyers d'habitation effectivement payés	46,9		0	0,000
Entretien, réparation et sécurité des logements	20,5	24,8	0,62	0,018
Alimentation en eau et services divers liés au logement	16,3		0	0,000
Électricité, gaz et autres combustibles	30,3		0	0,000
Meubles, articles d'ameublement et tapis	17,4	11,2	0,28	0,007
Articles de ménage en textiles	4,8	11,2	0,28	0,002
Appareils ménagers	6,1	11,2	0,28	0,002
Verrerie, vaisselle et ustensiles de ménage	1	11,2	0,28	0,000
Outillage et matériel pour la maison et le jardin	6,7	11,2	0,28	0,003
Biens et services liés à l'entretien courant du foyer	25,7	11,2	0,28	0,010
Médicaments et produits de santé	7,2	11,2	0,28	0,003
Services de soins ambulatoires	7,7		0	0,000
Services de soins hospitaliers	1		0	0,000
Achats de véhicules	44,2	7,9	0,1975	0,012
Dépenses d'utilisation des véhicules	50,1	7,9	0,1975	0,014
Services de transport de voyageurs	5,5		0	0,000
Services de transport de marchandises	3,3		0	0,000
Matériel d'information et de communication	5,2		0	0,000
Logiciels, à l'exclusion des jeux			0	0,000
Services d'information et de communication	13,2	11,2	0,28	0,005
Biens durables à fonction récréative	0,6	11,2	0,28	0,000
Autres biens à fonction récréative	3,3	11,2	0,28	0,001
Produits de jardinage et animaux de compagnie	5,6	11,2	0,28	0,002
Services récréatifs	15,3	11,2	0,28	0,006
Biens culturels	0,4	11,2	0,28	0,000
Services culturels	4,7	11,2	0,28	0,002
Journaux, livres et articles de papeterie	7,3	11,2	0,28	0,003
Forfaits touristiques	12,7		0	0,000
Éducation des jeunes enfants et enseignement primaire	1,4		0	0,000
Enseignement secondaire	2,6		0	0,000
Enseignement supérieur	1		0	0,000
Enseignement non défini par niveau	2,6		0	0,000
Services de restauration et de débits de boissons	55,1	48,6	1,215	0,092
Services d'hébergement	2,1	47,5	1,1875	0,003
Assurance	18,8		0	0,000
Services financiers	8,3		0	0,000
Soins corporels	38,3	50	1,25	0,066
Autres effets personnels	13,2	11,2	0,28	0,005
Protection sociale	27,5	50	1,25	0,047
Autres services	2,1		0	0,000
Somme pondération IPCN	**697,6**			
Somme pondération éléments intégrés	**531,9**			
Moyenne/Impact Total	**76,2%**			**0,366**

2. L'index crée-t-il une « sur-augmentation » des salaires?

2.1. Évolution comparée des salaires

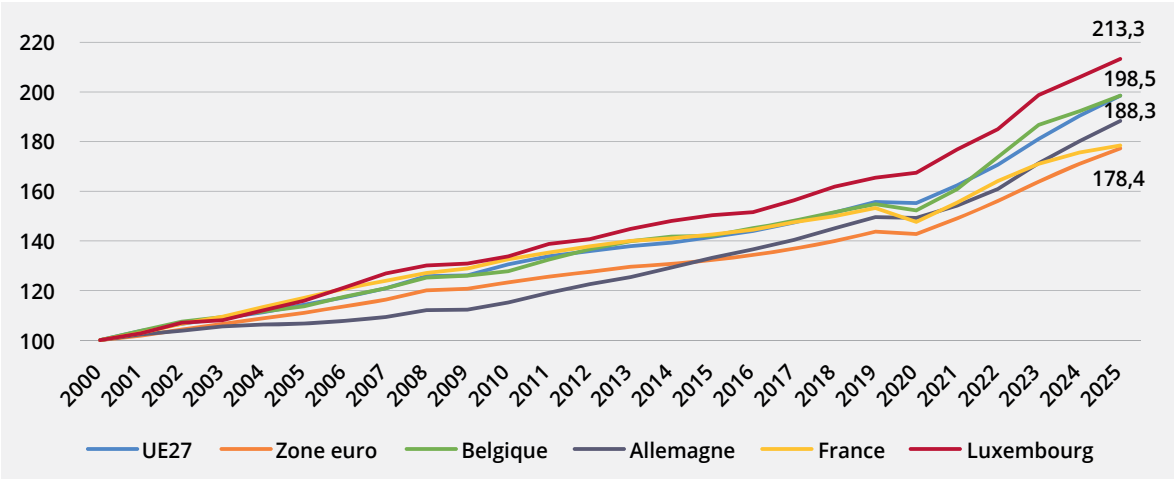
Rappelons d'emblée un fait de base : l'indexation représente une revalorisation du pouvoir monétaire du salaire, pas une (réelle) augmentation de salaire. Le salaire perd en pouvoir d'achat du fait de l'inflation, c'est-à-dire de la hausse généralisée pratiquée par les entreprises des prix des biens et services consommés par les ménages. L'index permet de compenser (tant bien que mal) cette perte de valeur par un rattrapage a *posteriori*.

Or, une autre critique fréquemment formulée à l'encontre de l'indexation automatique des salaires est qu'elle entraînerait une augmentation jugée trop importante des rémunérations, ce qui réduirait la compétitivité-coût des entreprises.

Lorsque l'on cherche à évaluer dans quelle mesure l'indexation automatique des salaires entraîne une « sur-augmentation » des rémunérations au Luxembourg, une première approche consiste à comparer l'évolution salariale au niveau de l'Union européenne : les salaires y progressent-ils plus rapidement qu'ailleurs ?

Cette analyse montre que la progression des salaires a effectivement été nettement plus soutenue au Luxembourg que dans les pays limitrophes, ainsi qu'en moyenne dans la zone euro et dans l'ensemble de l'Union européenne. À cet égard, il convient de relever que la Belgique, seul autre pays pratiquant une indexation automatique des salaires sur l'évolution des prix, enregistre une croissance salariale plus modérée que le Luxembourg.

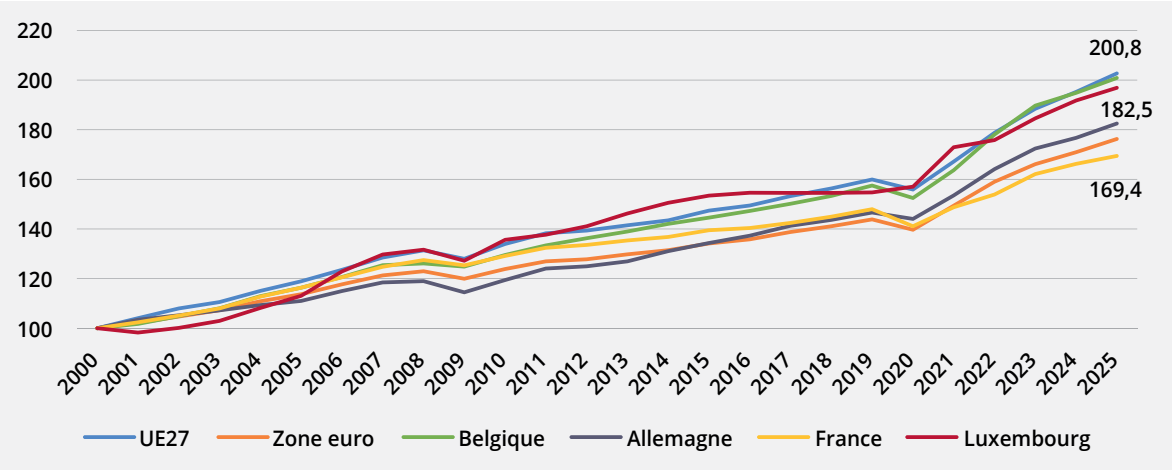
Évolution du salaire moyen (base 100 = 2000)



Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

Toutefois, une telle analyse, à elle seule, ne permet pas d'imputer cette « sur-augmentation » des salaires au mécanisme d'indexation. En effet, durant cette période de forte progression salariale, le Luxembourg a enregistré une croissance du PIB par emploi nettement supérieure à celle observée en Allemagne, en France ainsi qu'à la moyenne de la zone euro. Dès lors, ne serait-ce pas plutôt cette croissance plus importante de richesse créée qui justifierait la hausse des salaires au Luxembourg ?

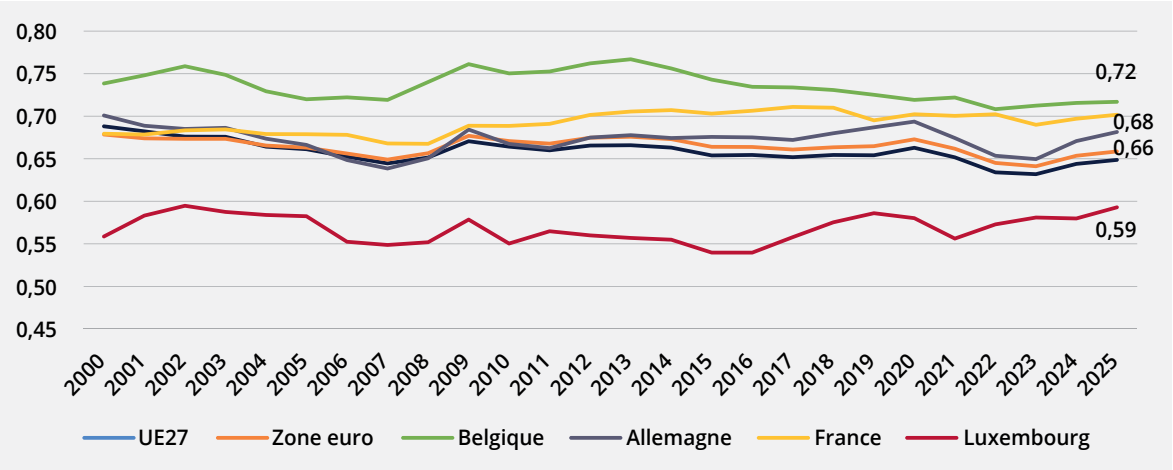
Évolution du PIB par emploi (base 100 = 2000)



Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

À ce titre, il est pertinent d'observer que le coût salarial unitaire (CSU) au Luxembourg – l'indicateur qui rapporte les salaires à la VA créée par emploi – reste considérablement en-deçà de celui de ses voisins, et que son évolution est à peu près horizontale. Les salaires n'ont donc pas progressé plus que la création de richesse par salarié ne le justifierait.

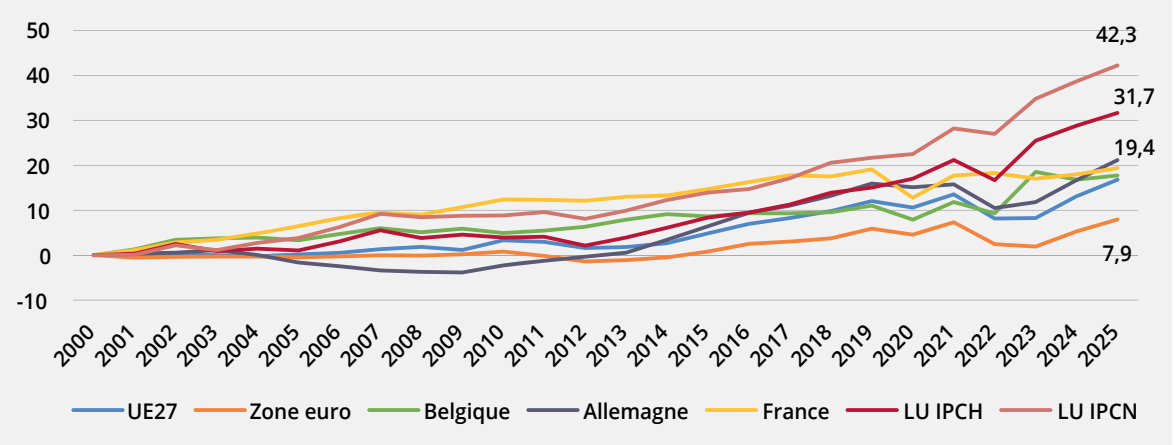
Évolution du CSU réel



Données : EUROSTAT ; calculs : CSL

L'inflation – et donc l'indexation des salaires qui en découle – ne saurait donc être accusée d'être à l'origine des augmentations de salaires, sans quoi ceux-ci n'évolueraient guère plus vite que l'inflation.

Écart en points de pourcentage entre les évolutions du salaire moyen et de l'inflation (en points de %)



Données : EUROSTAT, STATEC ; calculs : CSL

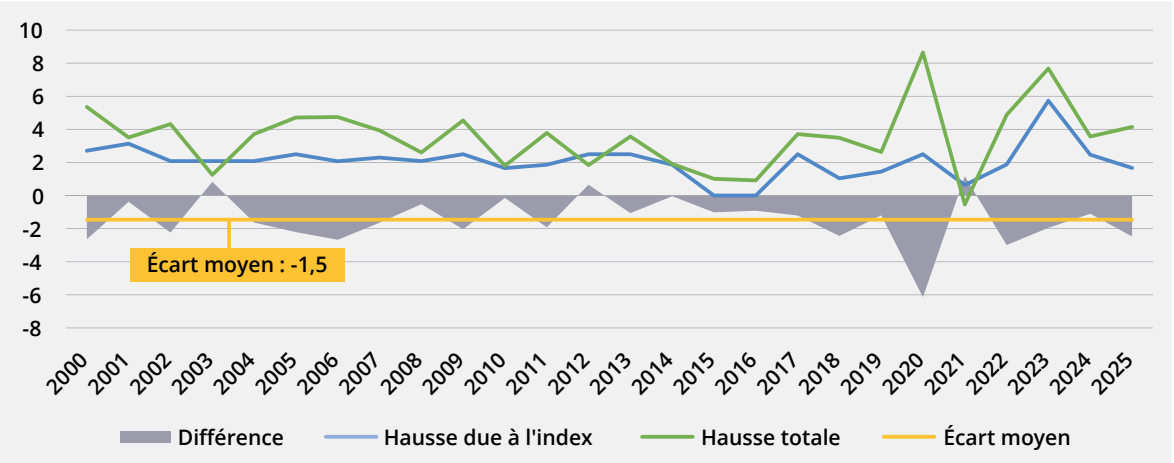
Enfin, ne serait-ce tout simplement pas plutôt le dynamisme tant de l'économie que de l'emploi luxembourgeois qui explique la progression plus rapide des salaires au Luxembourg ?

2.2. Un index qui augmente bien moins que les salaires

Pour mieux se rendre compte de ce décalage entre salaires et index, on peut constater que les hausses grâce à l'index sont presque systématiquement inférieures aux hausses des salaires moyens constatées dans les comptes nationaux, mais également dans les données administratives. Si le total des salaires augmente plus rapidement que l'inflation vue par le truchement de l'index, c'est bien que les augmentations des éléments « autonomes » de salaires surpassent dans tous les cas l'index lui-même. Ainsi, depuis l'année 2000, les augmentations annuelles de salaires grâce à l'index furent de 1,5 point inférieures aux augmentations nominales des salaires.

Par conséquent, ce n'est pas l'index lui-même qui provoquerait une « sur-augmentation » des salaires, mais bien le marché qui dicte ces augmentations. Dans ce contexte, le fameux effet d'auto-allumage relève plus du fantasme que de la réalité.

Évolutions annuelles des salaires (en %)



Données : EUROSTAT, STATEC ; calculs : CSL

Malgré une hausse des salaires plus importante que l'index en moyenne, celui-ci a tout de même son utilité, dans la mesure où, pour beaucoup de salariés, surtout les bas salaires, l'index est quasiment leur seule source de compensation ou de progression.

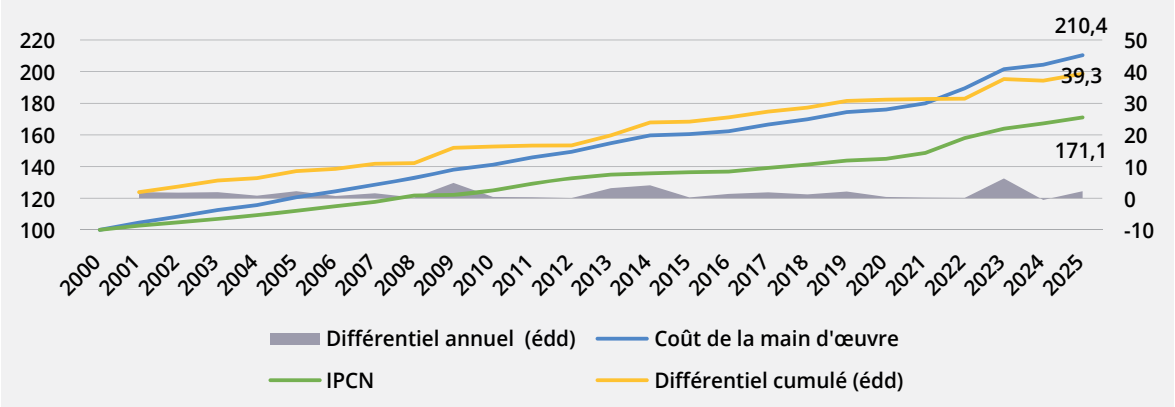
2.3. Analyse sectorielle et européenne

Comme nous venons de le voir, au niveau macroéconomique, le Luxembourg aura connu une augmentation des salaires globalement supérieure à celle de l'inflation, validant ainsi le fait que ce que le STATEC appelle les augmentations de salaires autonomes (les hausses réelles) sont plus fortes que l'inflation et donc que l'index lui-même.

En détaillant au niveau plus fin des activités économiques, on peut dresser le même constat. Ainsi, pour l'industrie et les services marchands, pendant que l'inflation totale s'élevait à 71,1% entre 2000 et 2025, l'indice du coût de la main-d'œuvre, et donc les salaires, augmentait de 110,4%. Cette hausse continûment supérieure du coût de la main-d'œuvre aura finalement abouti à une augmentation nettement supérieure (de 39,3 points en 25 ans) à celle justifiée par l'inflation.

On peut constater par ailleurs que, chaque année, l'indice du coût de la main-d'œuvre a progressé plus vite que l'inflation.

Industrie et services marchands – Évolutions comparées des indices du coût de la main d'œuvre et de l'inflation (base 100 = 2000)



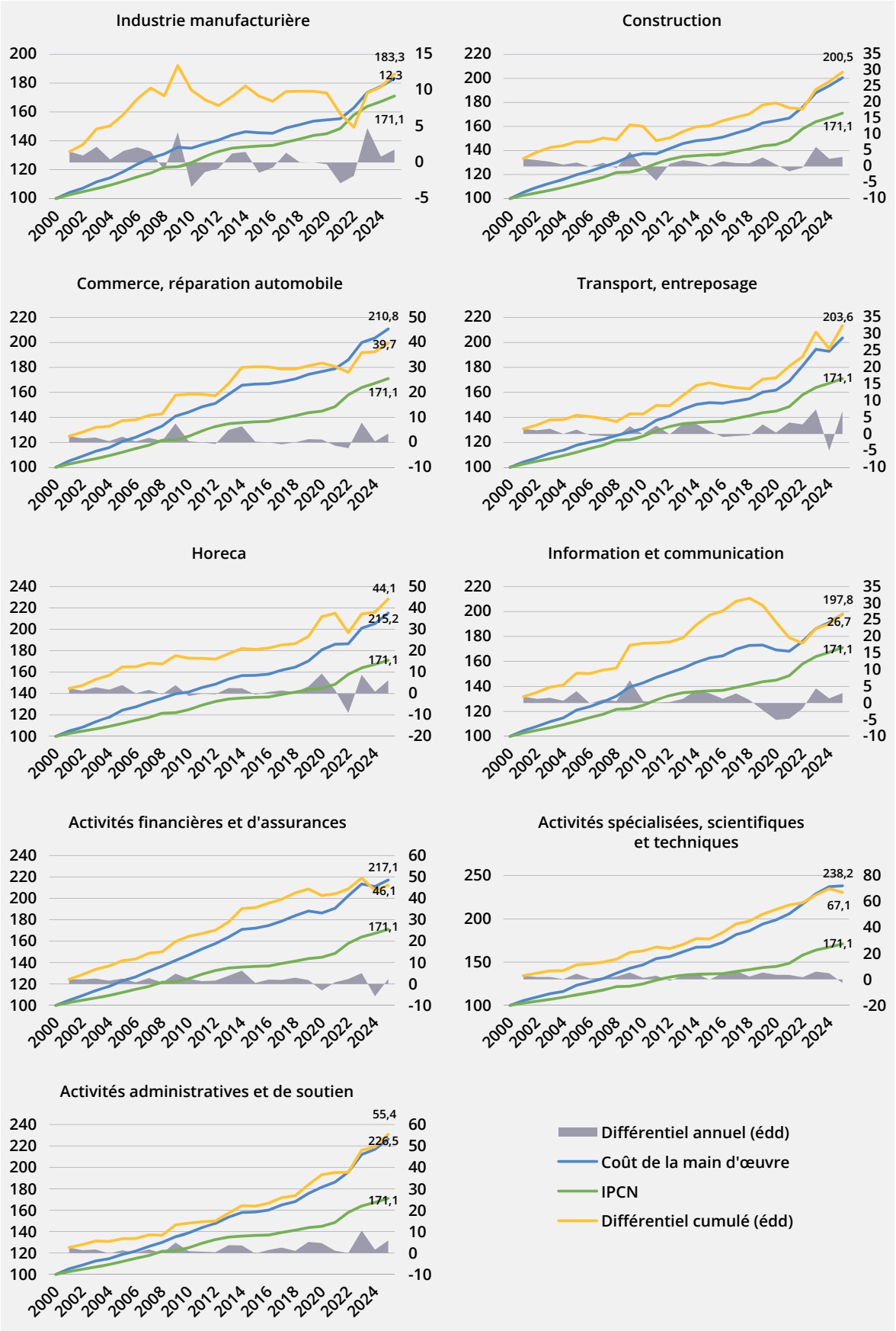
Données : STATEC ; calculs : CSL

La page suivante présente les résultats pour les différentes branches de l'économie marchande. Ces résultats confirment ce constat d'ensemble puisque sans exception, toutes les activités ont connu une augmentation autonome des salaires, c'est-à-dire une progression des salaires plus forte que prévue par le cadre législatif de l'indexation automatique des salaires.

Ce n'est que le secteur de l'industrie manufacturière qui a connu, sur l'ensemble de la période 2000-2025, un bon nombre d'années pendant lesquelles l'inflation annuelle dépassait significativement la hausse annuelle de l'indice du coût de la main d'œuvre – sans pour autant éviter que de manière cumulée, ce secteur ait lui aussi connu une hausse autonome des salaires.

Il apparait donc que, dans chaque secteur d'activité, les entreprises disposent de moyens suffisants à la fois pour couvrir des tranches indiciaires annuelles, mais aussi pour faire progresser de manière réelle les salaires (hausse de salaires, primes, bonus...). En tout état de cause, à partir du moment où les coûts de la main-d'œuvre augmentent de toute façon plus rapidement que l'index, on peut légitimement se demander si un amoindrissement de l'index appelé de ses vœux par le patronat aurait un quelconque effet sur les hausses globales de salaires et le coût salarial prétendument élevé dont il se plaint.

Évolutions comparées de l'indice du coût de la main d'œuvre et de l'inflation (base 100 = 2000)



Données : EUROSTAT, STATEC ; calculs : CSL

Au niveau européen, le constat est similaire dans la mesure où, à quelques exceptions près, les coûts de la main-d'œuvre augmentent généralement plus rapidement que l'inflation dans tous les secteurs d'activité.

Le tableau suivant retrace le différentiel entre les augmentations de salaires et l'inflation. Dans toutes les branches d'activité, le Luxembourg figure parmi les pays où le différentiel est le plus fort. Ceci atteste que l'index n'est en rien responsable des « sur-augmentations » de salaires, ceux-ci progressant, quelle que soit l'activité, nettement plus rapidement que l'inflation.

Les valeurs en rouge indiquent les valeurs négatives correspondent à des salaires augmentant moins rapidement que l'inflation. À part en Grèce, la plupart des activités dans les différents pays connaissent des progressions des salaires nettement supérieures à l'inflation. Les valeurs mises en évidence indiquent quant à elles les valeurs inférieures au Luxembourg.

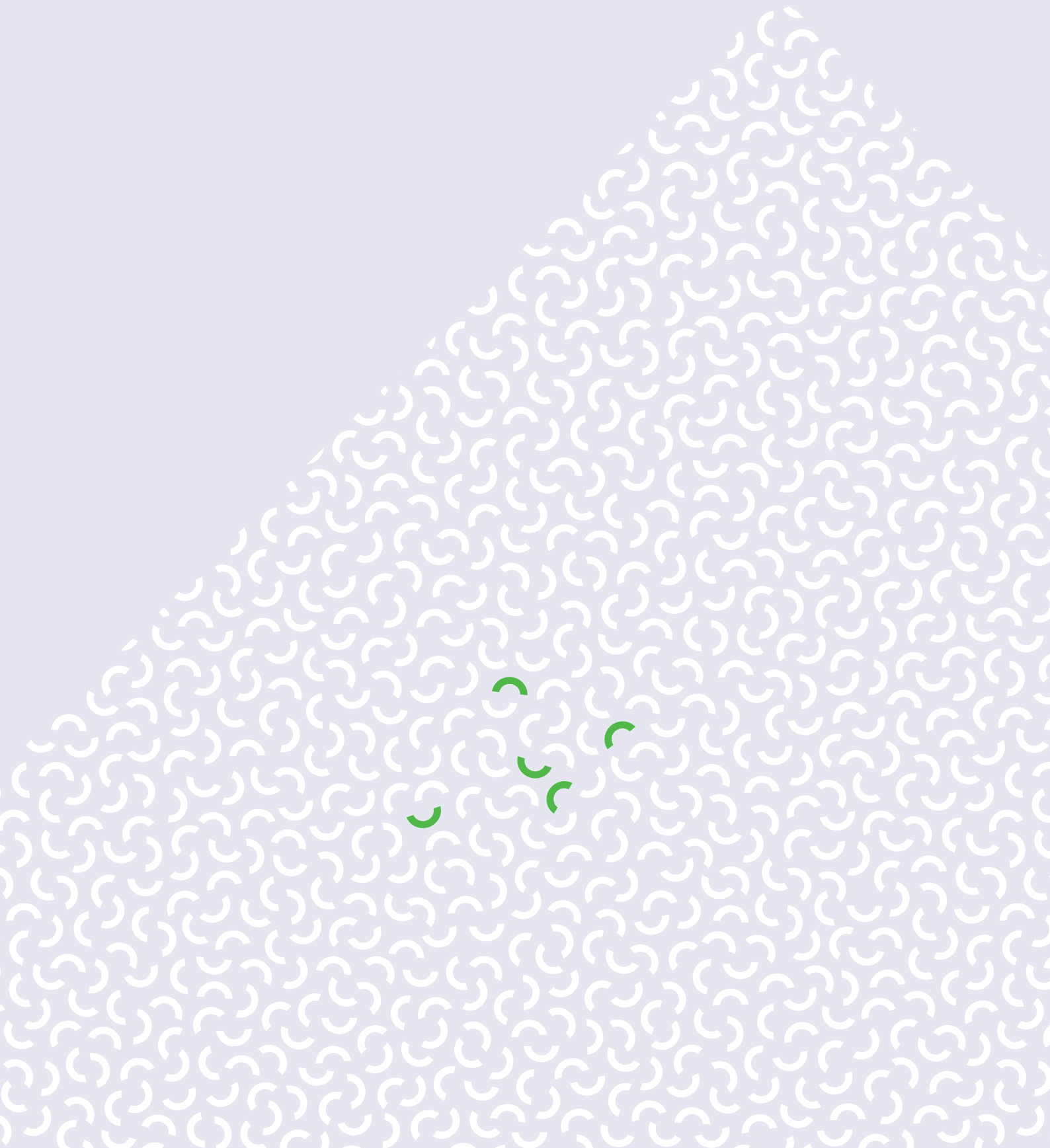
Le Luxembourg se trouve parmi les pays où l'écart d'évolution inflation et coût de la main-d'œuvre est le plus important, sauf dans le secteur de l'industrie manufacturière. Remarquons qu'il figure en haut du classement avec notamment la Suède, la Finlande ou l'Irlande, pays dont on remet rarement en question la compétitivité.

Différentiel entre augmentations entre le coût de la main-d'œuvre et inflation, entre 2000 et 2025

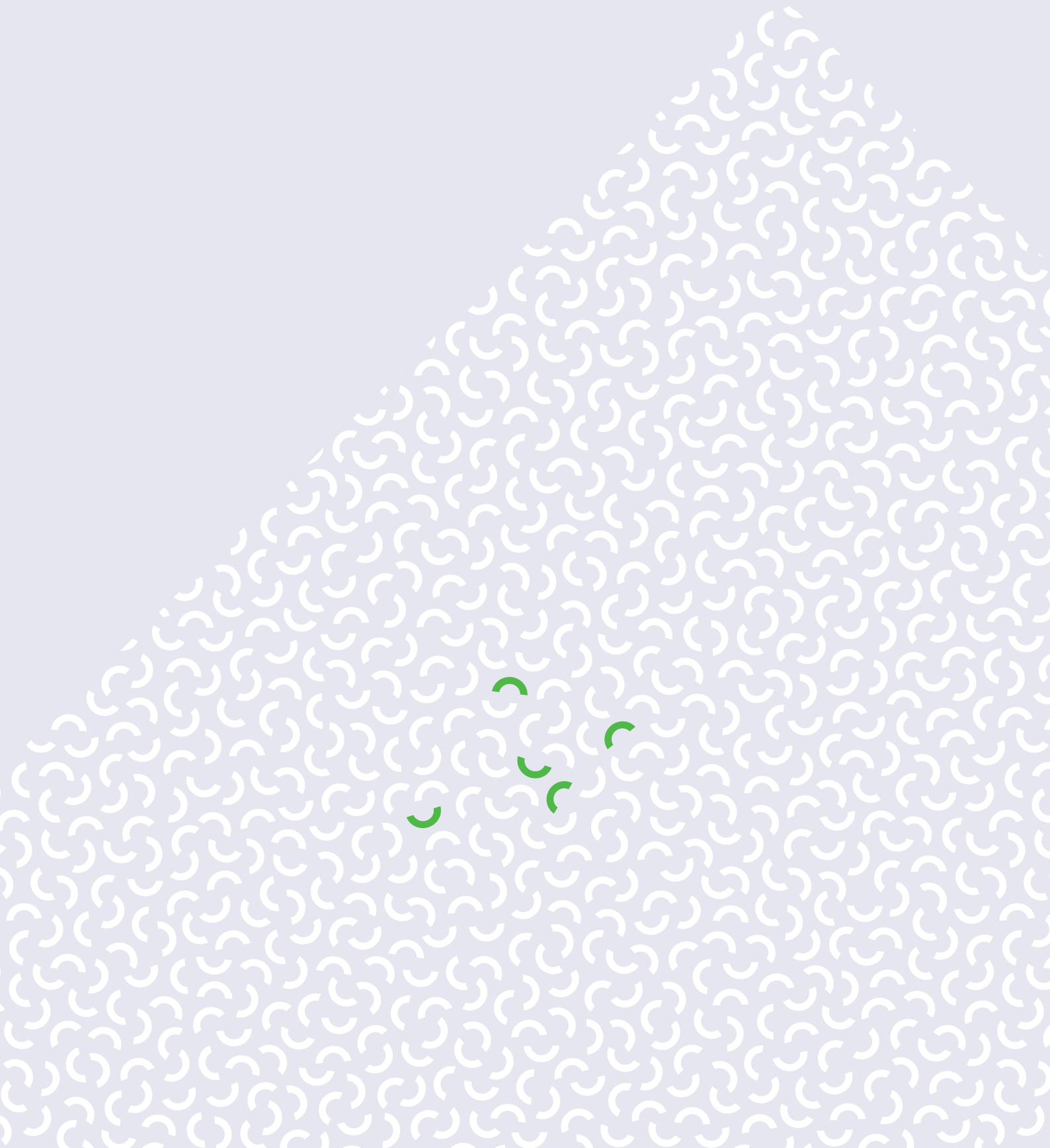
	Industrie et services marchands	Industrie manufacturière	Construction	Commerce ; réparation d'automobiles	Transports et entreposage	Hébergement et restauration	Information et communication	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	Activités de services administratifs et de soutien
Luxembourg	**39**	**12**	**29**	**40**	**33**	**44**	**27**	**67**	**55**
Belgique	**8**	**10**	**7**	**15**	**6**	**18**	**6**	**9**	**3**
Danemark	32	40	25	16	31	-113	37	38	48
Allemagne	**22**	**13**	**30**	**15**	**-5**	**45**	**14**	**42**	**54**
Irlande	55	50	/	/	/	/	65	33	43
Grèce	2	-23	-53	3	63	33	-20	-33	13
Espagne	25	23	24	26	12	17	8	34	34
France	**15**	**23**	**14**	**7**	**11**	**6**	**15**	**13**	**11**
Italie	9	21	22	6	-13	-8	-19	0	23
Chypre	33	19	14	24	19	21	63	58	96
Pays-Bas	16	28	7	20	9	-27	23	-2	16
Autriche	69	55	58	82	69	86	79	78	75
Portugal	18	28	19	7	8	25	-5	21	22
Finlande	38	38	49	28	19	20	59	43	58
Suède	49	49	48	56	38	39	48	40	42

Note : Pour des raisons de disponibilité de données, l'évolution en Belgique et aux Pays-Bas se limite à la période de 2000 et 2024 alors que pour le Danemark, la Grèce et Chypre la période couvre 2001-2025.

Données : EUROSTAT, STATEC ; calculs : CSL



V.
L'INDEX ET LES ENTREPRISES

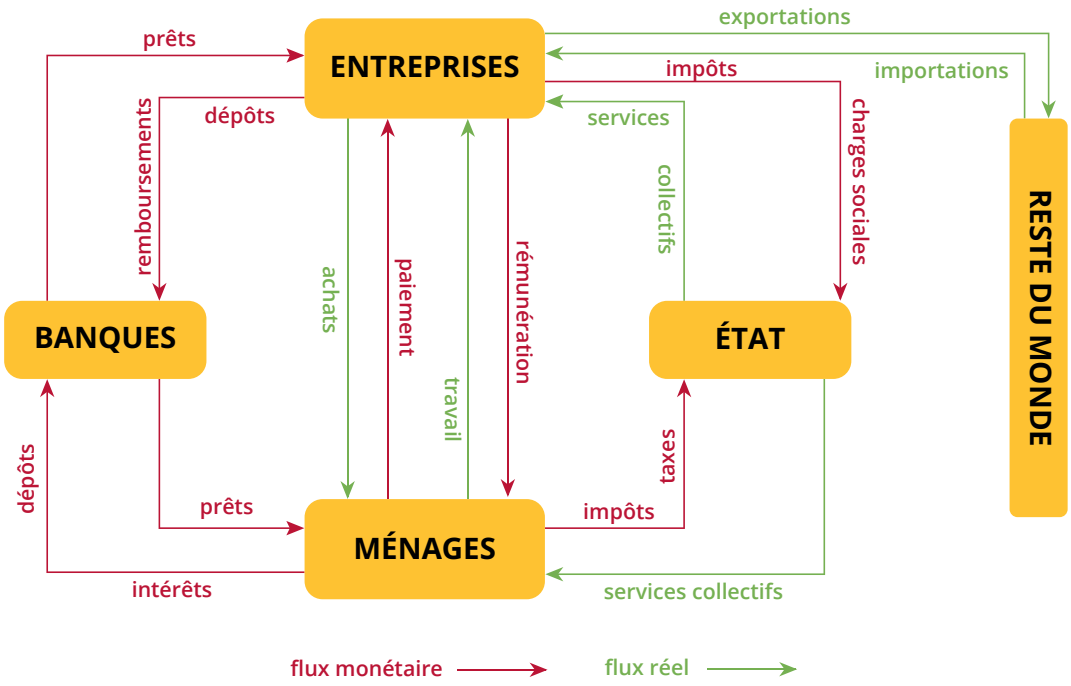


1. Qui supporte le coût de l'inflation ?

Le patronat s'est fait fort de développer un nouvel argument selon lequel, comme l'inflation est due à un choc exogène, ce ne serait pas aux entreprises de payer les coûts de ce choc. On remarquera au passage que lorsque l'inflation n'est pas provoquée par un choc exogène, comme durant la deuxième moitié des années 2000, l'argument est toujours le même : *« ce n'est pas aux entreprises de payer »*. Bref, selon ce point de vue, les entreprises ne devraient jamais payer !

Dans une économie, différents agents économiques interviennent. En schématisant, au niveau intérieur, nous avons l'État, les ménages, les entreprises et les banques. À ces catégories s'ajoute le reste du monde à travers les importations et exportations.

Aujourd'hui, comme toujours en cas de crise énergétique, nous avons une inflation liée essentiellement au reste du monde, laquelle passe par les importations réalisées par les entreprises. Cette inflation est répercutée via les achats de biens et services par les ménages, en échange de quoi les entreprises perçoivent les paiements correspondants des ménages.



La question centrale qui se pose est dès lors : qui doit payer ? L'État, les entreprises, les ménages ?

- En l'absence de l'indexation, ce seraient les ménages qui paient.
- En présence d'indexation des salaires, ce sont les entreprises qui supportent le prix de l'inflation.
- Cependant, avec les mesures gouvernementales – de plus en plus récurrentes – visant à compenser des tranches indiciaires ou à freiner (artificiellement) l'inflation, l'État prend en charge une (grosse) partie de cette inflation importée. Considérant que les ménages sont les premiers apporteurs de recettes publiques, ceux-ci financent donc une large part de cette compensation.

Maintenant, remarquons, que ce soit à travers les importations ou pas, les prix passent par les entreprises qui ont deux possibilités :

- Répercuter intégralement les prix importés sur leurs prix de vente, auquel cas, ce sont les ménages qui paient les augmentations de prix (en l'absence de mécanisme d'indexation). Cette possibilité ouvre cependant la voie à une baisse de la consommation des ménages qui passerait par une baisse des achats de biens et services auprès des entreprises, réduisant ainsi le volume d'activité des entreprises concernées.
- Absorber tout ou partie des augmentations de prix au détriment de leurs marges. Dès lors, ce seraient les entreprises qui prendraient en tout ou partie la charge des augmentations de prix importés – sans que l'indexation des salaires ne vienne à jouer (pleinement).

En tout état de cause, nous voyons bien que l'agent économique essentiel de la formation des prix est l'entreprise. Alors se repose la question de qui doit payer ?

Si l'on accepte l'assertion selon laquelle le but ultime de l'économie, au-delà de la « science » économique, est le bien-être de la population, le rôle des entreprises dans le bien-être d'une société se détermine d'abord par la production d'infrastructure, de biens et de services (évidemment grâce à la main-d'œuvre fournie par les ménages) et puis à travers la distribution de revenus aux salariés (au travers des salaires) et aux propriétaires (au travers des bénéfices distribués). Dans tous les cas, le bien-être est alors déterminé au niveau des ménages.

Opposer entreprises et ménages dans la question de savoir qui paie le choc exogène d'inflation, revient en réalité à arbitrer entre salariés et propriétaires des entreprises. Ce sont toujours les ménages qui paient, directement ou indirectement, le coût du choc exogène – reste à trancher lesquels – propriétaires d'entreprises ou salariés –, respectivement comment ce coût est partagé.

2. L'index et les prix des entreprises

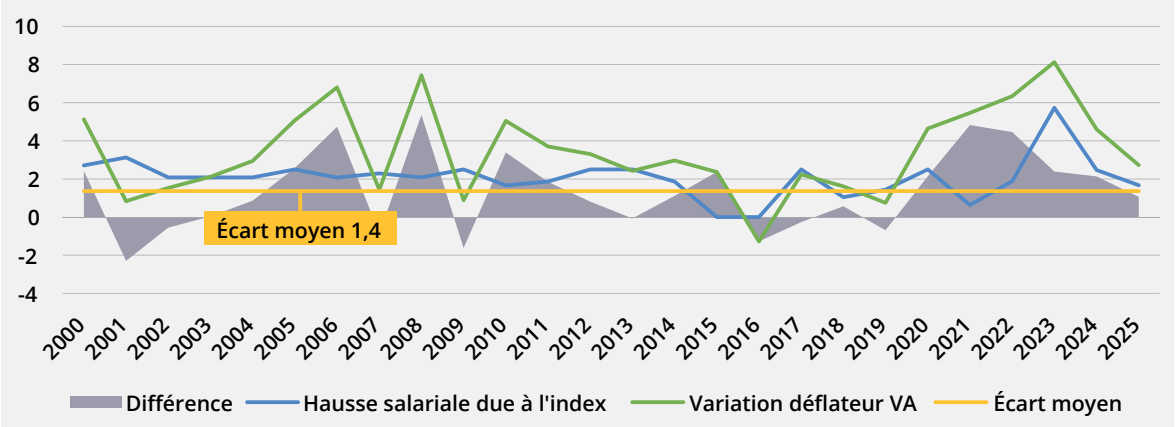
Comme énoncé précédemment, avec des salaires représentant 8,7% du chiffre d'affaires (CA) pour l'économie marchande hors finance, une tranche indiciaire serait couverte par une hausse de prix/CA de simplement 0,22%, les entreprises conservant ainsi les mêmes marges opérationnelles.

Or, l'on peut également aborder la question des prix des entreprises d'un autre angle en comparant le coût de l'index aux autres coûts des entreprises. Pour que l'index ne nuise pas aux marges des entreprises, encore faut-il que l'index ne progresse pas plus vite que le prix de leur valeur ajoutée (VA). Parce qu'en effet, si les augmentations liées à l'index étaient plus élevées, les entreprises devraient soit diminuer leur marge, soit répercuter l'index sur les prix.

Le graphique ci-dessous illustre justement que l'index progresse considérablement moins vite que le déflateur de la VA (le prix de la VA) – et donc que le prix de la richesse créée dans l'économie – affichant un écart de 1,4 point de pourcentage en moyenne.

Une telle évolution signifie que l'index ne constitue en rien un obstacle à la constitution de marge, ni même une contrainte à la hausse des prix pour les entreprises.

Évolution annuelle du prix de la VA et de la hausse des salaires due à l'index (en %)

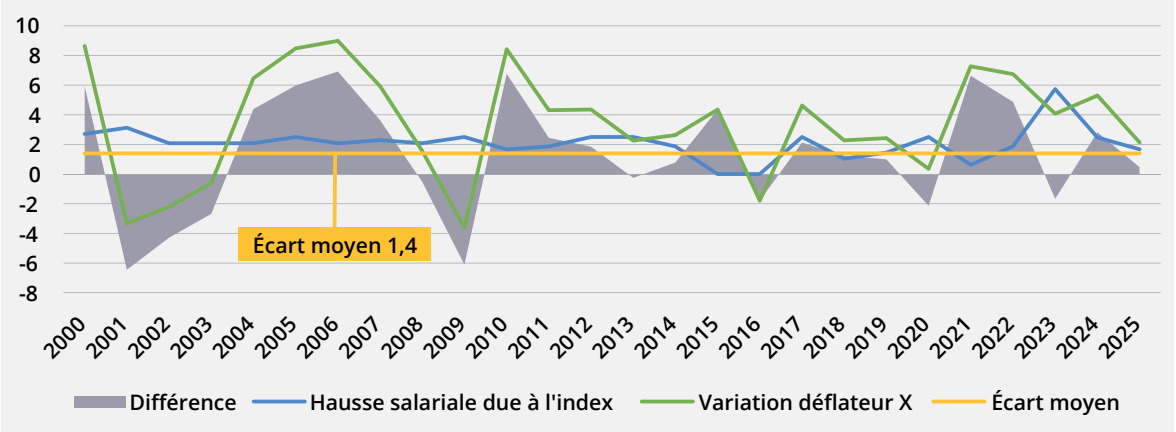


Données : STATEC ; calculs : CSL

Alternativement, notamment pour les entreprises exportatrices, l'analyse des effets du renchérissement des coûts du fait de l'index pourrait consister en comparant l'évolution de l'index avec celle des prix des exportations. En effet, dans le cas où l'index progresserait plus vite que les prix auxquels les entreprises exportent leurs biens et services, elles risqueraient de voir leurs marges se rétrécir, respectivement de perdre en compétitivité si elles répercutaient l'index sur leurs prix.

Or, il ressort de l'analyse des données qu'en moyenne annuelle pendant 2000 à 2025 les prix des exportations ont augmenté de 1,4 point de pourcentage de plus que l'index. Ce dernier ne peut donc absolument pas être accusé de constituer un frein à la compétitivité des entreprises exportatrices – l'augmentation de leurs prix de vente ayant surcompensé la hausse de leurs coûts liés à l'index.[16]

Évolution annuelle du prix des exportations et de la hausse des salaires due à l'index (en %)



Données : STATEC ; calculs : CSL

3. Quant à la prévisibilité de l'échéance des tranches indiciaires

Si, aujourd'hui, la question d'un déclenchement trop rapproché de deux tranches indiciaires est largement partagée et relayée, tant par les entreprises que par le Gouvernement actuel[17], il apparaît légitime et pertinent d'examiner l'évolution de l'intervalle entre deux tranches indiciaires au cours des dernières décennies.

Depuis 1960, les tranches indiciaires se sont succédé au rythme moyen de 9,7 mois tandis que depuis le début du siècle, le nombre moyen entre deux tranches indiciaires s'est allongé à 14,0 mois en moyenne. En dépit de la forte poussée inflationniste des années 2020, l'enchainement de tranches dans le temps a donc baissé au cours des dernières décennies comparativement à l'écart historique.

Remarquons que, depuis la forte accélération de l'inflation en 2021, le rythme entre deux tranches est à peine supérieur à cette moyenne historique, moyenne qui comprend les années 1970-1980 durant lesquelles l'inflation était particulièrement forte.

En tout état de cause, d'un point de vue historique, l'insistance sur un intervalle minimal de 12 mois entre deux tranches paraît peu justifiée et en partie biaisée. En effet, l'analyse ne devrait pas se limiter à l'écart entre deux déclenchements successifs, mais porter sur l'intervalle moyen entre plusieurs tranches. Dès lors, dans la mesure où certains déclenchements interviennent après des périodes sensiblement supérieures à 12 mois, il est tout aussi légitime que d'autres puissent se succéder à des intervalles inférieurs à 12 mois. En effet, l'inflation rogne constamment les valeurs monétaires, qu'elle soit suffisamment forte pour enclencher ou non le mécanisme d'indexation automatique.

Pour leur part, les manipulations de l'automatisme du système d'indexation ont certes permis un décalage entre les échéances et les applications des tranches individuelles, mais, en cumulé, les tranches appliquées avec décalage se sont simplement rapprochées des prochaines tranches indiciaires – sans ainsi permettre d'allonger à terme

16 Par le passé, lorsque le Luxembourg enregistrait des taux d'inflation supérieurs à ceux observés dans les autres économies, cette évolution était régulièrement présentée par les milieux patronaux comme un facteur susceptible d'affaiblir sa compétitivité. Dans ce contexte, et malgré un taux d'inflation actuel bien inférieur à celui des autres pays européens, il convient de noter qu'au vu de la structure de l'économie et de la consommation luxembourgeoise, faire le lien entre inflation – et donc l'index – et compétitivité est peu pertinent. En effet, dans la mesure où la part des dépenses de consommation finale des ménages représente une part infime de la valeur de production, les prix à la consommation ne sont absolument pas représentatifs des activités productives, respectivement des prix à la production. Ce ratio ne s'élève qu'à moins de 9,5% au Luxembourg – plaçant le Grand-Duché à la dernière position en comparaison européenne. Rapprocher l'inflation de la compétitivité-prix internationale constitue donc un raccourci, notamment pour le Luxembourg, du fait que les biens de consommation des ménages 1) ne représentent qu'une faible part de la production luxembourgeoise et ne sont donc pas représentatifs de l'ensemble des activités productives du Grand-Duché, 2) sont essentiellement importés ou ne font pas l'objet d'échanges internationaux (et, dans ce cas, ne sont donc pas soumis à la concurrence internationale) et 3) ne peuvent donc refléter les augmentations de prix généralisées tout au long du processus de production.

17 L'accord de coalition *Lëtzebuerg fir d'Zukunft stäerken* prévoit ainsi la convocation du comité de coordination tripartite « en cas de déclenchement de plusieurs tranches indexation par an ».

le décalage entre les tranches. Ainsi, si la modulation permet de légèrement modifier l'écart entre les échéances et les applications, ce délai est finalement totalement annihilé dès la première tranche hors modulation.

	Nb moyen de mois – Échéances	Nb moyen de mois – Applications
1960-1969	11,2	11,2
1970-1979	4,1	4,1
1980-1989	7,2	6,2
1990-1999	13,3	13,3
2000-2009	11,9	12,9
2010-2019	19,7	18,8
2020-2025	10,7	10,7
Moyenne 2000-2025	**14,0**	**14,0**
Moyenne 1960-2025	**9,7**	**9,8**

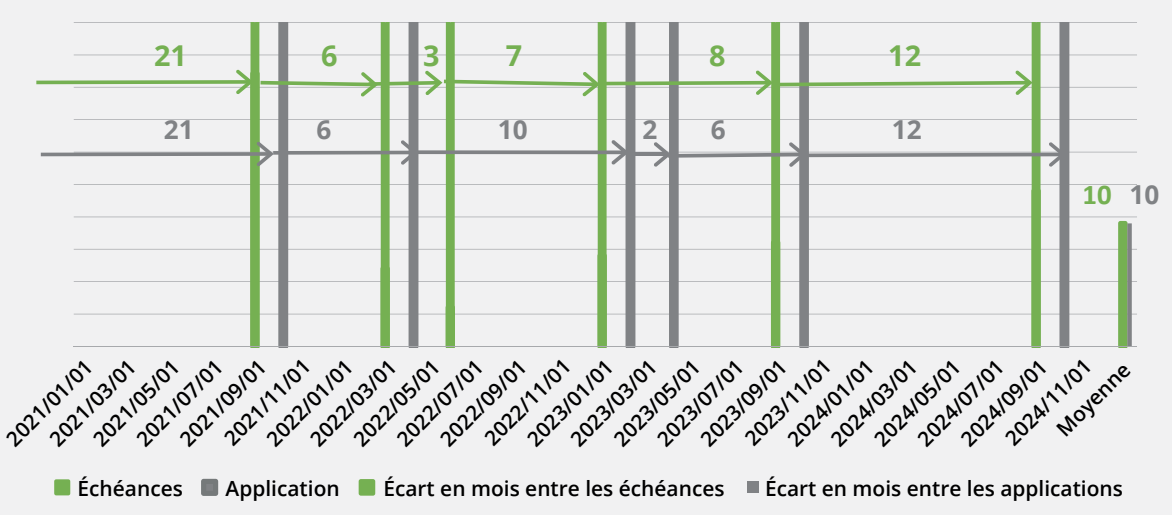
Le non-sens de la modulation de l'index apparaît de manière particulièrement manifeste à la lumière de la plus récente modulation intervenue en 2022.

Entre 2020 et 2025, six tranches indiciaires se sont succédé au rythme moyen d'une tranche tous les 10,7 mois. En 2021, la première tranche a eu lieu 21 mois après le déclenchement de décembre 2019 et appliquée le mois suivant.

En 2022, la tranche suivante a eu lieu 6 mois après. Puis est intervenue la modulation de l'index. Ainsi, la tranche suivante, dont le déclenchement a eu lieu 3 mois après, n'a été appliquée que 12 mois plus tard. Dans l'intervalle, une tranche s'est immiscée, 7 mois après, pour une application 10 mois après la précédente application de la deuxième tranche. La cinquième tranche a quant à elle été appliquée 6 mois après la précédente, pour une échéance 8 mois avant.

Au total, la moyenne entre les échéances et les applications modulées aura été strictement identique avec 10,7 mois. La modulation n'aura donc pas changé quoi que ce soit.

Tranches indiciaires de 2021 à 2024



En définitive, l'indexation automatique des salaires, en tant que composante intégrante du système luxembourgeois, devrait être anticipée par les entreprises. Les discours selon lesquels des tranches trop rapprochées poseraient un problème mettent en évidence non pas un manque de prévisibilité du mécanisme, mais plutôt un défaut de prévoyance de la part de certains acteurs. L'anticipation systématique d'une tranche indiciaire par an – assortie de la mise en réserve des montants correspondants lorsqu'aucune tranche n'échoit effectivement – permettrait de faire face au coût de l'indexation, y compris dans les années où, exceptionnellement, plusieurs tranches indiciaires viendraient à échoir à échéance rapprochée.

Insister sur un écart de 12 mois entre deux tranches revient, de fait, à remettre en cause le système dans son intégralité et à finir par annuler des tranches complètement pendant des périodes de forte inflation.

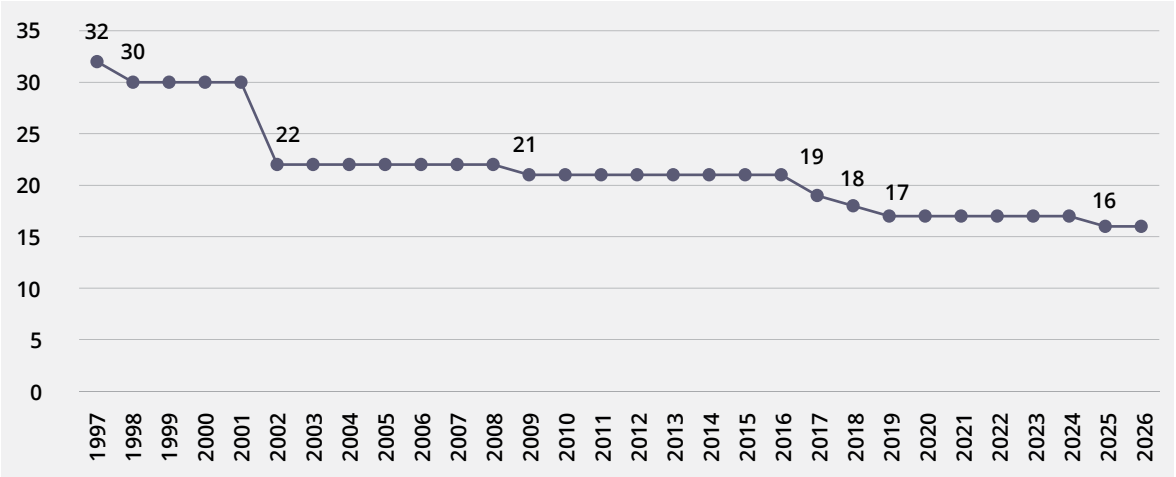
4. Le coût de l'index comparé aux gains fiscaux

Entre 2000 et 2025, 22 tranches indiciaires ont été payées par les entreprises. En tant que gestionnaire, il paraît donc s'imposer de provisionner une tranche par an et, en agissant avec prudence, de prévoir, sur sa feuille de route budgétaire annuelle, d'en payer possiblement deux, si l'inflation était plus dynamique que prévu.

Or, tant pour les entreprises sur l'ensemble de l'économie qu'au niveau des sociétés non financières (SNF), la période de 2000 à 2025 affiche une très solide croissance annuelle moyenne à la fois de leur revenu brut, de leur VA brute ou encore, après paiement des salaires indexés, de leur excédent brut d'exploitation (EBE).

Ces résultats avant impôt offrent déjà certaines marges de prévisibilité aux entreprises face au coût de l'index souvent mis sur le devant de la scène. Marges qui sont par ailleurs renforcées par des avantages fiscaux dont les entreprises se font rarement l'écho, telle la baisse impressionnante du taux facial d'impôt sur le revenu des collectivités (IRC).

Évolution du taux de l'impôt sur le revenu des collectivités (IRC) (en %)

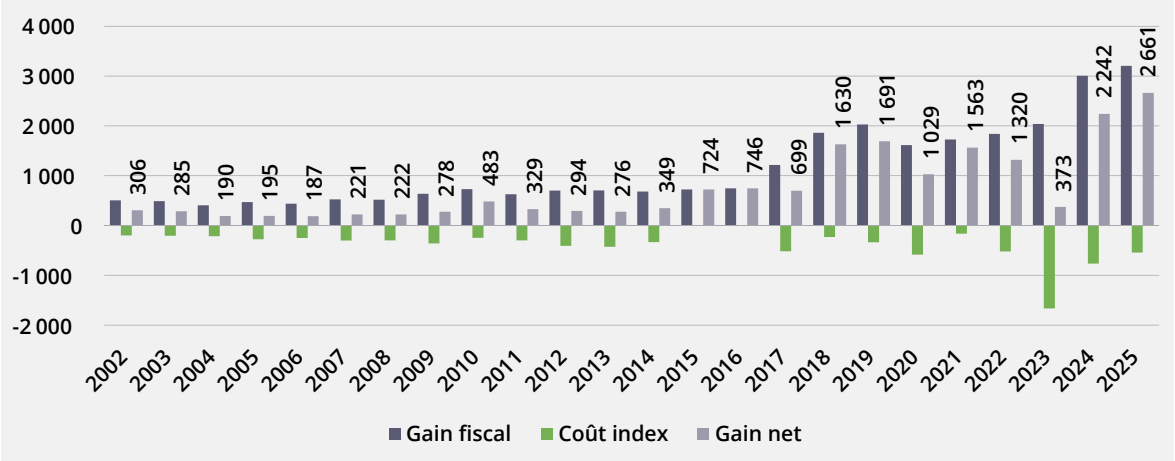


Le graphique suivant nous montre que, si la revalorisation indiciaire des salaires constitue un coût, le manque à gagner fiscal pour l'État découlant de la réduction continue des taux d'imposition représente, en contrepartie, un gain annuel important de trésorerie pour les entreprises.

Ainsi, alors que la revalorisation salariale indiciaire est évaluée à quelque 540 millions en 2025, le gain fiscal s'élève la même année à 1,4 milliard d'euros par rapport à l'impôt qu'auraient généré les taux d'IRC des années 2002-2008 (22%) sur la base d'imposition en 2025. Ce surplus de trésorerie se chiffrait à 3,2 milliards par rapport au taux d'IRC de la période 1998-2001 (30%).

La baisse des impôts pour les entreprises par rapport à l'année 2001 a donc largement et systématiquement surcompensé les coûts des index – avec un gain net (annuel !) de 2,6 milliards d'euros en 2025.

Coût index vs gain fiscal si taux maintenu à 30% (en mio. d'euros)



Données : STATEC ; calculs : CSL

Ironie du sort, c'est après la forte baisse de la fiscalité des entreprises en 2002 que le « rififi » autour de l'indexation des salaires avait repris, alors même que le taux d'IRC passait de 30% à 22%. En effet, depuis 2002, cette baisse du taux d'imposition pour les entreprises a toujours été supérieure au coût de l'index, amenant à un coût négatif, donc à un gain permanent.

Sur un plan macroéconomique, face à un certain manque de prévisibilité évoqué par leurs représentants, force est de constater que toutes les garanties de liquidité sont assurées aux entreprises au fil des années, à la fois sur l'ensemble de l'économie ou au niveau des SNF. De quoi se mettre de côté une « poire pour la soif », qui devrait permettre de garder le cap en cas de mauvaise surprise, notamment inflationniste.



VI.
MODIFIER L'INDEX : POURQUOI ?



1. Non au plafonnement de l'indexation des salaires !

Le plafonnement de l'indexation des salaires, ce serpent de mer qui resurgit périodiquement dans le débat public, s'inscrit parmi ces fausses « bonnes idées » qui alimentent volontiers les réflexes populistes. Présenté comme une panacée capable de rétablir tous les équilibres macroéconomiques – alors même que ceux-ci ne sont nullement menacés – il se pare du voile trompeur d'une prétendue mesure « équitable », tout en visant, dans les faits, à rogner les droits des salariés et à affaiblir un pilier central de notre modèle social.

Personne ne devrait se laisser duper par cette illusion dangereuse. Plafonner l'indexation reviendrait à priver les salariés de la pleine compensation de la hausse des prix et donc de leur juste rétribution pour leur travail, en transférant subtilement le coût de l'inflation vers les ménages plutôt que vers les entreprises et les détenteurs de capital. Un tel dispositif – notamment dans la version promue par certains milieux patronaux et politiques – ne ferait qu'accentuer les inégalités, en affaiblissant la protection du pouvoir d'achat des ménages, tout en augmentant les marges bénéficiaires de quelques grandes entreprises.

Il convient dès lors de dénoncer clairement les effets pervers de cette idée rétrograde, qui tourne le dos au bon sens économique autant qu'aux acquis sociaux des salariés.

1.1. Le plafonnement de l'indexation risque de saper la nature du système d'indexation

L'objectif initial du système d'indexation automatique des salaires est de préserver le pouvoir d'achat des travailleurs. En liant les salaires aux prix à la consommation, cette mesure a pour simple vocation de maintenir un niveau constant de pouvoir d'achat pour les salariés.

Or, un plafonnement de l'indexation des salaires remettrait en cause cette garantie cruciale. Quel que soit le niveau du plafond imposé, cette mesure aura invariablement pour conséquence que certains salariés subiront une perte de pouvoir d'achat.

Le résultat est évident : tandis que le panier potentiel de biens et de services de consommation des salariés a augmenté de plus de 2,5%, l'on prive une partie de la population de la revalorisation du salaire d'une proportion équivalente en cas d'un plafonnement de l'index. Dès lors, cette partie de la population est incapable de se procurer le même panier de biens et de services de consommation. Lentement, et, avec le silence de l'inflation, le pouvoir d'achat de ces salariés est érodé et ils peuvent de moins en moins se permettre d'acheter leur potentiel panier de consommation de départ.

Il est crucial de noter que l'objectif de l'indexation des salaires va au-delà de permettre aux salariés d'acheter, malgré l'inflation, le même panier effectivement acheté auparavant. Son véritable but est de préserver le *pouvoir* d'achat des travailleurs, sans se focaliser sur leur comportement de consommation individuel, mais plutôt sur un panier moyen de biens et de services. Le salarié doit avoir la possibilité de se procurer le même nombre de paniers moyens qu'il aurait pu se procurer auparavant.

Pour illustrer cela, prenons l'exemple d'un panier moyen représentant un coût d'un cinquième du salaire minimum. Un salarié avec un salaire égal au quadruple du salaire minimum a alors la capacité de s'acheter 20 unités de ces paniers. Lorsque le prix du panier moyen augmente de 2,5% et que la tranche indiciaire n'est plus déboursée du tout pour ce salarié avec un salaire égal au quadruple du salaire minimum du fait qu'il se trouverait au-delà du plafond de l'indexation, ce salarié ne pourrait plus que se permettre d'acheter 19,5 paniers.

Imaginons que les salaires n'évoluent qu'en fonction de l'indexation et que celle-ci est plafonnée à trois fois le salaire minimum. Dans ce cas, il faudra l'application de 12 tranches d'index avant que le salarié dont le salaire initial s'élevait au quadruple du salaire minimum ne bénéficie à nouveau d'une adaptation de son salaire ; entretemps son pouvoir d'achat aura diminué, ne lui permettant plus que d'acheter 15,2 paniers.

Indépendamment du fait que ce salarié ait effectivement acheté plus de 15,2 paniers avant l'inflation ou non, donc indépendamment que sa consommation soit effectivement réduite à cause de l'inflation, son pouvoir d'achat aurait baissé considérablement – de 24%.

Niveau du salaire avant index	4xSSM
Pouvoir d'achat avant index	20 paniers
Pouvoir d'achat après index*	19,5 paniers
Pouvoir d'achat après 11 tranches d'index*	15,2 paniers

** Hypothèse d'un index plafonné au triple du SSM, sans index forfaitaire au-delà du plafond*

Enfin, le plafonnement de l'indexation des salaires remet en question l'objectif primordial du maintien du pouvoir d'achat ! Depuis 1975, cet outil social essentiel a contribué à assurer un équilibre économique pour les travailleurs. L'instauration d'un plafonnement de l'indexation ouvrirait inévitablement la porte à une surenchère de demandes visant à abaisser toujours davantage ce plafond, puis à le généraliser, jusqu'à aboutir de facto au démantèlement complet du système d'indexation automatique.

Quel que soit le niveau de leur salaire, l'indexation des salaires devrait permettre aux travailleurs de préserver leur pouvoir d'achat face aux aléas économiques. Si la volonté politique était celle d'abaisser le pouvoir d'achat d'une couche de la population, ceci devrait se faire via le système sociofiscal – plutôt que de laisser ce rôle à l'inflation.

1.2. Les entreprises : seuls gagnants du plafonnement de l'indexation

La prétendue justification du plafonnement de l'indexation des salaires en raison de son caractère inégalitaire est profondément erronée. D'abord, il est important de souligner que cette affirmation ne résiste pas à une analyse basée sur des données empiriques, comme nous l'expliquons en détail sous VI.2.

Cependant, même en mettant de côté les données, le raisonnement derrière l'index inégalitaire est tout aussi fallacieux pour une autre raison. En réalité, le plafonnement de l'indexation n'est rien de plus qu'un moyen sournois de tirer les salaires vers le bas. Aucun salarié n'éprouve une amélioration de sa situation après ce plafonnement, mais certains en subissent des conséquences néfastes. En effet, en limitant la revalorisation des salaires pour tous ceux qui dépassent le plafond, le plafonnement de l'indexation n'entraîne aucune augmentation de rémunération pour ceux qui se situent en dessous de ce plafond. Les défenseurs d'un plafonnement n'envisagent aucunement un système de péréquation qui profiterait aux salaires sous le plafond dont le sort serait amélioré ; ils souhaitent simplement que les entreprises paient au total moins de salaires.

Est-ce là une réelle amélioration de la situation sociale ? Sommes-nous vraiment dans une position meilleure si les salaires réels baissent pour une partie de la société tandis que rien ne change pour l'autre partie ? Ne serait-il pas préférable de chercher à élever les bas salaires à travers des conventions collectives ou le salaire minimum dans une perspective de nivellement vers le haut pour améliorer globalement la situation ?

In fine, le plafonnement de l'indexation des salaires ne peut être perçu que comme un énorme avantage pour les employeurs, au détriment des salariés ! Ce sont les premiers qui voient leurs coûts salariaux diminuer lorsque certains de leurs salariés se trouvent au-delà du plafond. Ce n'est pas un secret que les grandes entreprises, en particulier celles du secteur financier et/ou les groupes internationaux où les niveaux salariaux sont plus élevés, bénéficient de ces économies, tandis que les petites ou moyennes entreprises (familiales ou non) ne tireraient guère avantage d'un tel plafonnement.

Encadré 4 – Coût d'une tranche indiciaire par secteur d'activité

Pour évaluer l'effet d'un plafonnement sur les différents secteurs d'activité il est nécessaire d'analyser d'abord le coût d'une tranche indiciaire puis d'étudier la distribution des salaires dans chacune des branches pour ensuite estimer l'épargne éventuelle en cas de plafonnement.

Or, à travers les comptes nationaux une première estimation du coût d'une tranche indiciaire en 2025 pour les entreprises peut être faite, même si une telle approche surestime légèrement les coûts[18]. L'on trouve ainsi que, en 2025, le coût annuel d'une tranche indiciaire s'élevait à environ 1,1 milliard d'euros pour les employeurs, cotisations inclues. Du fait d'une masse salariale importante, le coût de la tranche indiciaire est le plus élevé dans le secteur des activités financières et d'assurance, où un déclenchement de tranche coûte quasiment 200 millions d'euros en 2025 – à lui seul, ce secteur cumule ainsi presque 20% du coût de l'index ; seul le secteur des administrations publiques a un poids comparable.

18 En effet, dans les comptes nationaux, les rémunérations et traitements des salariés incluent des éléments non-indexés, de manière à surestimer légèrement le coût du déclenchement d'une tranche indiciaire.

Coût d'une tranche indiciaire pour les employeurs en 2025 selon le secteur d'activité

Branche d'activité	Coût annuel estimé d'une tranche indiciaire (en millions d'euros)
Industrie	71,9
Construction	73,8
Commerce ; réparation d'automobiles	81,9
Transport et entreposage	66,3
Hébergement et restauration	30,2
Information et communication	56,5
Activités financières et d'assurance	199,4
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	163,8
Activités de services administratifs et de soutien	49,1
Administration publique et enseignement	199,2
Santé humaine et action sociale	107,3
Autres	39,0
Total	**1 138,3**

Ensuite, à partir des données sur la distribution des salaires en 2022, recueillies par le STATEC dans son enquête sur la structure des salaires, l'on peut analyser et estimer le nombre de salariés qui se trouvent au-delà d'un certain plafond. De cette analyse il ressort que plus de 80% des salariés dans le secteur financier et dans l'administration publique ont un salaire équivalent temps-plein (ETP) qui dépasse le double du salaire minimum, tandis que cette proportion est inférieure à 10% dans le secteur de l'Horeca et dans le secteur des activités de services administratifs et de soutien.

Distribution des salaires mensuels équivalent temps-plein par branche (en %)

	< 1 000	1 000-1 499	1 500-1 999	2 000-2 499	2 500-2 999	3 000-3 499	3 500-3 999	4 000-4 499	4 500-4 999	5 000-5 499	5 500-5 999	6 000-6 499	6 500-6 999	7 000-7 499	7 500-7 999	8 000-8 499	8 500-8 999	9 000-9 499	9 500-9 999	> 10 000
Industrie	0,2	0,3	0,2	4,4	14,3	20,3	16,5	13,3	8,7	5,3	4,0	2,9	2,2	1,8	1,1	1,0	0,9	0,4	0,5	1,8
Construction	0,5	0,5	0,3	5,0	20,6	28,7	16,8	9,9	5,6	3,7	2,1	1,6	0,9	0,8	0,4	0,5	0,5	0,1	0,2	1,4
Commerce ; réparation d'automobiles	1,2	0,3	0,3	12,6	27,9	20,5	12,0	6,6	4,5	2,7	2,1	1,9	1,3	0,9	0,8	0,7	0,7	0,3	0,3	2,7
Transport et entreposage	0,2	0,3	0,1	4,9	11,9	16,4	16,4	12,0	8,2	5,7	4,8	4,1	3,2	2,6	1,4	1,6	1,3	1,0	0,6	3,5
Hébergement et restauration	0,3	0,0	0,5	29,8	32,5	16,4	7,6	3,7	2,3	2,0	1,1	0,7	0,5	0,4	0,5	0,3	0,2	0,2	0,0	1,0
Information et communication	0,1	0,1	0,2	0,7	4,3	9,8	8,8	9,3	7,3	9,6	8,1	8,4	7,4	6,5	4,6	3,0	2,2	1,4	1,5	6,8
Activités financières et d'assurance	0,1	0,4	0,5	0,3	0,5	1,5	4,7	6,8	7,9	10,0	9,7	7,6	6,9	6,4	5,3	4,7	4,2	3,1	3,1	16,5
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,1	0,2	0,6	1,1	3,5	9,3	12,3	9,6	9,7	7,6	7,3	7,7	4,2	4,5	3,2	3,0	1,9	1,7	1,6	11,4
Activités de services administratifs et de soutien	0,1	0,1	0,3	19,1	37,1	21,2	9,2	3,3	2,2	1,3	1,3	1,2	0,4	0,6	0,3	0,2	0,3	0,2	0,1	1,5
Administration publique et enseignement	0,0	0,1	0,3	1,0	0,9	1,0	1,8	6,2	7,7	7,8	7,5	6,3	6,2	6,4	5,0	3,9	4,3	4,0	4,7	25,1
Santé humaine et action sociale	0,4	0,3	0,1	10,0	9,2	6,8	6,0	6,4	5,7	6,5	6,9	5,9	5,6	5,9	4,7	3,5	3,3	2,4	1,9	8,7
Autres	0,9	0,5	0,2	7,0	17,1	11,2	9,1	8,0	6,6	5,1	6,4	3,8	4,3	3,6	2,5	1,1	3,7	2,0	1,1	5,7
Ensemble de l'économie	**0,3**	**0,3**	**0,3**	**6,8**	**13,8**	**13,5**	**10,1**	**7,8**	**6,3**	**5,6**	**5,1**	**4,6**	**3,7**	**3,5**	**2,6**	**2,2**	**2,0**	**1,5**	**1,5**	**8,7**

Données : STATEC – ESS ; calculs : CSL

À partir de ces données l'on peut alors estimer l'épargne des différents secteurs économiques en cas de plafonnement de l'indexation des salaires. Un éventuel plafonnement de l'indexation des salaires serait, tant en termes absolus qu'en termes relatifs, extrêmement profitable au secteur des activités financières et d'assurance. En effet, un plafonnement de la tranche indiciaire au double du SSM (avec un déboursement d'un index forfaitaire par la suite) engendrerait une épargne d'environ 50 millions euros pour les employeurs du secteur financier, par année et par tranche indiciaire ! Avec un tel plafonnement, le coût du déclenchement d'une tranche indiciaire se réduirait de presque 30% dans ce secteur.

En revanche, dans les secteurs de l'industrie manufacturière, du commerce, de la construction et de l'Horeca l'épargne cumulée dépasserait à peine les 20 millions euros. Les employeurs de l'Horeca ne réduiraient le coût d'une tranche indiciaire que d'à peine 6,8% avec un tel système plafonné au double du SSM ; l'épargne s'élèverait à 10,3% dans l'industrie et à plus de 25% dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques.

Avec des plafonds qui interviendraient plus tard, les différences relatives entre les secteurs se creusent davantage et il devient de plus en plus clair que ce ne serait que le secteur financier qui profiterait significativement d'un plafonnement de l'indexation des salaires, et pas les petites entreprises ! Notons que cette épargne, bien qu'elle soit une épargne pour les grands groupes qui en profitent constitue une perte réelle pour les salariés affectés, de même que pour la Sécurité sociale et les recettes publiques.

Épargne des secteurs d'activité en cas de plafonnement d'indexation

	Épargne avec plafond = 2 SSM		Épargne avec plafond = 3 SSM		Épargne avec plafond = 4 SSM	
	en millions d'euros	*en %*	*en millions d'euros*	*en %*	*en millions d'euros*	*en %*
Industrie	5,37	10,3	1,80	3,4	0,74	1,4
Construction	4,80	6,9	1,86	2,7	0,93	1,3
Commerce ; réparation d'automobiles	8,33	11,8	4,45	6,3	2,81	4,0
Transport et entreposage	8,21	14,3	3,60	6,2	1,95	3,4
Hébergement et restauration	1,62	6,8	0,88	3,7	0,61	2,6
Information et communication	10,86	22,5	4,02	8,3	1,66	3,4
Activités financières et d'assurance	47,15	28,0	24,21	14,4	12,72	7,6
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	33,96	25,4	20,11	15,0	13,76	10,3
Activités de services administratifs et de soutien	2,78	6,8	1,49	3,6	0,94	2,3
Administration publique et enseignement	54,34	36,1	28,64	19,0	13,13	8,7
Santé humaine et action sociale	28,71	34,3	13,14	15,7	6,17	7,4
Autres	4,42	22,2	1,78	9,0	0,62	3,1
Ensemble de l'économie	**212,06**	**23,1**	**107,29**	**11,7**	**56,77**	**6,2**

Données : STATEC (Comptes nationaux et ESS) ; calculs : CSL

Il est clair que les économies du plafonnement ne profitent qu'aux entreprises ce qui engendre une augmentation des marges des entreprises, qui peuvent décider de distribuer une partie de ces marges supplémentaires sous forme de dividendes aux actionnaires, le Luxembourg étant désormais connu pour le sous-investissement chronique de ses entreprises en comparaison européenne. Il va sans dire que ces actionnaires et autres propriétaires résidents ne se situent certainement pas en bas de l'échelle sociale pour la plupart d'entre eux – de sorte que le plafonnement de l'indexation des salaires ne permet en rien d'éviter une redistribution de la richesse primaire aux hauts revenus[19].

19 À l'échelle nationale, la distribution des marges supplémentaires peut être considérée comme un transfert au bénéfice d'autres institutions établies à l'étranger. Toutefois, ces dernières finissent également, in fine, par distribuer les surplus qu'elles perçoivent à leurs actionnaires ou propriétaires. Le bénéficiaire ultime du plafonnement demeure donc, en tout état de cause, une personne physique – très probablement en haut de l'échelle sociale –, même si celle-ci ne se trouve plus au Luxembourg.

De plus, les revenus de capitaux – qu'il s'agisse de dividendes ou de plus-values (latentes) résultant de programmes de rachat d'actions financés par les excédents de trésorerie d'entreprises cotées – peuvent bénéficier d'un traitement plus favorable que les revenus du travail, ce qui est susceptible d'exacerber les inégalités engendrées par un plafonnement de l'indexation des salaires. Certes, les dividendes sont prélevés sur des bénéfices préalablement soumis à l'impôt sur le revenu des collectivités et à l'impôt commercial communal, mais ils sont ensuite exonérés à hauteur de 50% dans le chef du bénéficiaire et ne sont pas soumis aux cotisations ordinaires d'assurance pension, d'assurance maladie et d'assurance accident. À l'inverse, une tranche indiciaire ajoutée aux hauts salaires est intégralement imposable – généralement à un taux marginal de 40% à 42%, majoré de la contribution au fonds pour l'emploi – et assujettie aux cotisations sociales liées à l'emploi. Dès lors, même en tenant compte de l'imposition au niveau de la société, le remplacement d'une hausse salariale par des dividendes réduit globalement les recettes des administrations publiques et des organismes de sécurité sociale, tout en limitant les droits sociaux attachés au travail.

En fin de compte, la revendication d'un plafonnement de l'index revient à revendiquer que le salariat renonce à une partie de ses droits acquis sans en recevoir aucune contrepartie. Il s'agirait dans un tel scénario d'une véritable distribution du bas vers le haut, dans lequel les salariés perdraient des bénéfices au profit des entreprises. La perte de rémunération des salariés aurait des effets considérables sur la distribution de la richesse au sein de l'économie. En effet, vu qu'une partie des salariés verrait son salaire progresser moins vite, toute chose égale par ailleurs, un plafonnement de l'index mènerait à une part salariale dans la valeur ajoutée (VA) moins importante. En nous basant sur la distribution des salaires de 2022, nous estimons qu'un index plafonné au double du salaire minimum réduirait la part salariale à hauteur de 0,4 point de pourcentage, à chaque déclenchement indiciaire[20] !

Summa summarum, il est impératif de reconnaître que le plafonnement de l'indexation, notamment tel qu'il est prôné par les milieux patronaux, en renforçant les privilèges des grandes entreprises et des actionnaires, sans augmenter d'un centime les bas salaires, ne fait qu'accroître les inégalités. Pendant que les petites entreprises n'auraient rien à gagner, le salariat perdrait une part de la richesse créée, et l'État perdrait une part de ses recettes fiscales et des cotisations sociales. Rappelons que 98% des entreprises luxembourgeoises comptent au plus jusqu'à 50 salariés.

Les représentants des employeurs supporteraient-ils toujours l'idée d'un plafonnement de l'index si, en contrepartie, l'épargne ainsi générée devait être allouée à un fonds responsable pour la distribution de cette épargne aux salaires en dessous du plafond – de sorte que la somme totale de la VA allouée aux salariés resterait inchangée ? Une telle idée pourrait effectivement être qualifiée de sociale, mais ne serait guère acceptée par les entreprises.

1.3. Le plafonnement de l'indexation nuit aussi aux bas salaires

Si, comme on l'a constaté au point précédent, un plafonnement de l'indexation n'augmente aucunement le niveau salarial des salariés en dessous du plafond instauré, le contraire peut se produire. En effet, à travers certains mécanismes légaux, le plafonnement de l'indexation entraîne des répercussions négatives sur l'évolution du salaire minimum, tout comme du niveau des pensions.

En ce qui concerne l'évolution du salaire minimum, l'article L. 222-2, paragraphe 2 du Code de travail dispose que *« toutes les deux années, le Gouvernement soumet à la Chambre des députés un rapport sur l'évolution des conditions économiques générales et des revenus accompagné, le cas échéant, d'un projet de loi portant relèvement du niveau du salaire social minimum. »*. Pour l'application de ce paragraphe, tous les deux ans il est procédé à l'analyse de la progression du salaire moyen horaire réel (en ignorant les 20% des salaires les plus bas et les 5% des salaires les plus élevés). Ensuite, le Gouvernement présente un projet de loi visant à augmenter le salaire minimum d'une proportion équivalente.

Cependant, si l'indexation des salaires est plafonnée pour les hauts salaires – sans que cela ne soit compensé par des hausses autonomes –, cela peut avoir une incidence sur cette évolution du salaire minimum. En réduisant l'augmentation des rémunérations les plus élevées, cela limite également la progression du salaire moyen horaire pris en compte dans la formule de revalorisation du salaire minimum[21]. Par conséquent, les travailleurs percevant le salaire minimum subiront les conséquences néfastes de cette mesure de plafonnement de l'indexation des salaires.

---

20 Notons que l'effet estimé sur la part salariale est valide pour la distribution telle qu'elle existe en 2022, année pour laquelle presque 30% de la masse salariale se trouve au-delà du double du SSM. Si le plafonnement de l'index resserre la distribution salariale comme nous le montrons sous VI.1.4., la masse salariale au-dessus du plafond indexé est réduite à chaque tranche indiciaire, signifiant que l'effet réducteur sur la part salariale par tranche diminue avec le nombre de tranches indiciaires déclenchées.

21 De fait, la progression du salaire réel est déterminée à partir de l'évolution du salaire nominal en base 100 de l'échelle mobile des salaires. Or, en l'absence d'une éventuelle augmentation autonome, les salaires situés au-delà de l'hypothétique plafond d'indexation progresseraient moins vite que l'échelle mobile. Exprimés en base 100 ces salaires se réduiraient ainsi avec le déclenchement d'une tranche indiciaire, freinant ainsi le réajustement du salaire minimum.

Encadré 5 – Effet d'un plafonnement de l'indexation sur l'évolution du salaire réel

Supposons un modèle de plafonnement dans lequel l'index est déboursé ordinairement pour tous ceux avec un salaire inférieur au double du SSM et où le niveau de l'index est forfaitaire pour tous les salariés avec un salaire au-delà de ce plafond, et sans hausse autonome qui vise à compenser cette perte de pouvoir d'achat pour les salariés au-delà du plafond. Sur base de la structure des salaires en 2022, l'on peut alors estimer qu'une tranche indiciaire ne rapporte plus 2,5% en moyenne à tous les salariés, mais seulement 2,10% du fait qu'une partie de la population perçoit moins de 2,5% de revalorisation nominale. En ignorant les 20% des salaires les plus faibles et les 5% des salaires les plus élevés, la hausse moyenne des salaires après le déclenchement d'une tranche indiciaire ne s'élève plus qu'à 2,04%.

Autrement dit, en termes réels le salaire moyen utilisé pour le calcul du réajustement du salaire minimum baisserait de 0,46 point de pourcentage (=2,5%-2,04%) si l'on plafonnait l'indexation des salaires au double du SSM, signifiant que chaque tranche indiciaire plafonnée réduirait le salaire minimum, respectivement freinerait sa progression d'une proportion équivalente !

Progression du salaire (moyen) à la suite d'un déclenchement indiciaire plafonné

Salaire mensuel ETP en 2022	Part des salariés dans la tranche (en %)	Progression nominale liée à l'index plafonné (en %)
< 1 000	0,3	2,5
1 000-1 499	0,3	2,5
1 500-1 999	0,3	2,5
2 000-2 499	6,8	2,5
2 500-2 999	13,8	2,5
3 000-3 499	13,5	2,5
3 500-3 999	10,1	2,5
4 000-4 499	7,8	2,5
4 500-4 999	6,3	2,4
5 000-5 499	5,6	2,2
5 500-5 999	5,1	2,0
6 000-6 499	4,6	1,8
6 500-6 999	3,7	1,7
7 000-7 499	3,5	1,6
7 500-7 999	2,6	1,5
8 000-8 499	2,2	1,4
8 500-8 999	2,0	1,3
9 000-9 499	1,5	1,2
9 500-9 999	1,5	1,2
> 10 000	8,7	0,8
Total	**100,0**	**2,10**

Données : STATEC – ESS ; calculs : CSL

À travers ce même mécanisme d'évolution du salaire moyen, la progression des pensions par le biais du réajustement et de la revalorisation serait freinée avec le plafonnement de l'index.

Cette manipulation subtile des mécanismes légaux démontre que le plafonnement de l'indexation peut entraîner des répercussions en cascade sur différentes couches de la population. En freinant la progression tant des hauts que des bas salaires, le plafonnement des salaires ne semble pas être une alternative plus égalitaire au système d'indexation actuel. Au contraire, cela creuserait davantage les inégalités en défavorisant les travailleurs à bas salaires.

Il est donc crucial de rejeter cette proposition et de privilégier des politiques qui améliorent véritablement les conditions de vie de tous les salariés.

1.4. Le plafonnement de l'indexation risque de bouleverser la structure des salaires : finit-on par avoir un salaire unique ?

Un autre argument contre le plafonnement de l'indexation des salaires est celui de son effet potentiel sur la structure des salaires. En effet, en plafonnant l'indexation des salaires, toute tranche d'indexation déclenchée réduit l'écart relatif entre les salaires en dessous du plafond et ceux au-dessus du plafond. La CSL soutient la réduction des écarts de rémunération au sein des entreprises, qui est la source primaire des inégalités salariales. Toutefois, il n'appartient aucunement au mécanisme d'indexation des salaires (et donc à l'inflation) de jouer ce rôle, celui-ci serait complètement dénaturé et ne remplirait plus ses objectifs premiers. D'autres moyens doivent être mis en œuvre pour atteindre cet objectif de cohésion sociale, comme l'extension de la couverture par des conventions collectives ou l'amélioration du système de contributions sociofiscales.

En fonction du niveau et du système de plafonnement instauré pour l'index, les effets de resserrement peuvent être plus ou moins marqués pour la hiérarchie salariale. Toutefois, quel que soit le système, sur une longue période un tel système qui réduit l'écart entre les salaires à chaque déclenchement de tranche indiciaire risque de complètement bouleverser la structure des salaires.

La CSL met en garde contre un tel système réduisant tout salaire à partir d'un certain niveau. Même si la CSL saluerait un resserrement de la structure des salaires, celui-ci ne devrait pas être le résultat de l'inflation et des tranches indiciaires qui en découlent.

Dans les branches où un resserrement des salaires est souhaitable celui-ci devrait s'opérer par des discussions entre les partenaires sociaux et à travers un encadrement des salaires par une convention collective de travail. Ensuite, une fois mis d'accord sur la hiérarchie salariale dans les conventions, il ne serait point à l'index de la bouleverser par la suite.

Ainsi, il est inacceptable de procéder à un resserrement de l'échelle salariale par la voie d'un simple plafonnement de l'index sans prise en compte de spécificités de certaines tâches et de certains secteurs. Alors que les conventions collectives sont l'outil pour réduire les inégalités de salaires bruts, il incombe à la fiscalité de réduire les inégalités entre tous les revenus, revenus de capitaux inclus !

1.5. Le plafonnement de l'indexation a un coût administratif important

Un autre désavantage majeur du plafonnement de l'indexation des salaires résiderait dans son coût administratif élevé, tant explicite qu'implicite. Comparé au système actuel où chaque salarié bénéficie d'une hausse standard de 2,5% de son salaire, un plafonnement complexifierait considérablement le processus, puisqu'il impliquerait un traitement différencié en fonction du niveau de rémunération et de la détermination du plafond.

Une première question cruciale serait de savoir comment déterminer ce fameux plafond. Si l'approche consistait à le baser sur le salaire médian, comme certains le proposent, cela soulèverait la question du moment et des données à utiliser pour son calcul. Les données étant généralement collectées avec retard, le plafond risquerait d'être rapidement dépassé en raison du décalage entre la collecte et la communication de ces informations.

Ensuite, il y aurait la question de savoir si le plafond devait être calculé sur un montant mensuel ou horaire. Opter pour un salaire mensuel pourrait entraîner des distorsions, entre autres lorsqu'une personne a deux emplois à temps partiel. Cette personne pourrait bénéficier de l'indexation complète sur ses deux demi-salaires mensuels, alors qu'elle dépasserait le plafond si elle avait un seul emploi à temps plein avec un salaire total identique.

Les variations mensuelles significatives des salaires pourraient également compliquer la détermination si un salarié se situait au-dessus du plafond mensuel indexable. Si le nombre d'heures travaillées varie d'un mois à l'autre, quel niveau de salaire mensuel devrait être pris en compte pour appliquer le plafond mensuel ? Quid des primes et gratifications ; devraient-elles être prises en compte pour le montant mensuel à comparer au plafond indexable ? Le moment du déboursement de ces primes (avant ou après index) pourrait alors avoir un impact significatif sur l'évolution du niveau salarial.

Prenons le cas d'un salarié avec un salaire légèrement inférieur au double du salaire minimum. Initialement ce salarié serait épargné d'un plafonnement de l'index à partir de deux fois le montant du salaire minimum. Une tranche indiciaire lui procure donc une hausse salariale de 2,5% lors de son l'application. Toutefois, quid si pendant le mois d'application de la tranche indiciaire ce salarié percevrait sa gratification, disons son 13^{e} mois ? Si l'on ne tenait compte du caractère saisonnier ou exceptionnel de la gratification, ce salarié serait impacté

pleinement par le plafonnement de l'index, avec un impact sur tous ses revenus des mois qui suivraient pendant lesquels il n'aurait pourtant pas de gratification.

Toutefois, si l'on faisait complètement abstraction des gratifications et des primes, deux salariés avec des salaires annuels équivalents seraient impactés différemment par le plafonnement en fonction du fait que le salaire perçu soit récurrent ou s'il contient des éléments saisonniers/exceptionnels.

En effet, si l'un des salariés perçoit un salaire récurrent tout au long de l'année, sans éléments saisonniers ou exceptionnels, il peut ne pas bénéficier de l'indexation régulière de 2,5% sur l'ensemble de son salaire, ce qui impliquerait une baisse de son pouvoir d'achat. En revanche, si l'autre salarié recevait des gratifications ou des primes à certains moments de l'année qui ne seraient pas prises en compte pour le calcul du plafond, son salaire annuel pourrait dépasser le plafond indexable tout en étant régulièrement indexé à hauteur de 2,5%. Par conséquent, malgré un revenu annuel équivalent, l'impact du plafonnement divergerait d'un salarié à l'autre.

En optant pour un plafond de salaire horaire plutôt que de salaire mensuel, l'on pourrait a priori remédier à certains problèmes, mais de nouveaux défis se présenteraient soulevant des questions importantes quant à l'équité et à la faisabilité de cette approche.

La première question concerne le calcul du salaire horaire. Devrait-on inclure les éventuels compléments pour heures supplémentaires dans le calcul ? Ces compléments peuvent jouer un rôle significatif dans la rémunération globale des travailleurs et donc dans leur « richesse ». Si les compléments d'heures supplémentaires étaient intégrés pour le calcul du plafonnement, le salarié risquerait de perdre (une partie) d'une tranche indiciaire avec des répercussions sur son salaire de base et donc sur son salaire des mois pendant lesquels il ne preste pas d'heures supplémentaires. Toutefois, exclure ces heures supplémentaires créerait un traitement différencié entre les salariés ayant le même niveau de salaire horaire, ce qui pourrait être perçu comme injuste.

Un autre point à considérer est que le salaire horaire ne prend en compte que le niveau de rémunération par heure de travail, sans tenir compte du nombre total d'heures travaillées. Cela signifierait que le système d'indexation serait basé uniquement sur le niveau horaire, sans considérer le salaire mensuel effectif du salarié. Or, si l'objectif était de réduire les inégalités salariales, cette approche soulèverait des questions quant à sa justifiabilité. Une personne travaillant à temps partiel, dont le salaire horaire dépasserait le plafond indexable, pourrait être exclue de l'indexation, même si son salaire mensuel global était en réalité très faible. Cela pourrait donc avoir un impact disproportionné sur certains salariés, notamment en temps-partiel involontaire, les privant d'une augmentation nécessaire pour maintenir leur pouvoir d'achat.

Par ailleurs, certaines industries ou secteurs peuvent avoir un nombre d'heures de travail régulières inférieur à 40 heures par semaine. Dans ces cas, les salaires horaires ne seraient pas nécessairement révélateurs de la *« richesse »* du salarié, car leur rémunération mensuelle pourrait être inférieure en raison du nombre d'heures travaillées.

En plus des coûts administratifs explicites déjà évoqués, un plafonnement de l'indexation des salaires entraînerait également des coûts administratifs implicites importants liés aux négociations salariales. En effet, le système actuel d'indexation automatique des salaires permet une régulation plus fluide et prévisible des salaires, réduisant ainsi la nécessité de fréquentes négociations salariales. Cela simplifie grandement les processus administratifs, permet aux entreprises de se concentrer sur d'autres aspects de leur fonctionnement et permet de limiter les négociations salariales aux revalorisations autonomes.

Le projet de loi portant généralisation de l'indexation des salaires en 1975 disposait justement que *« la compensation de la hausse des prix a de très grandes chances de peser de toute façon sur les négociations de salaires et qu'il est préférable qu'elle soit accordée périodiquement à dose modérée plutôt que d'intervenir brutalement. Cela permet de centrer les négociations collectives sur l'ampleur des augmentations des salaires réels, ce qui a d'heureux résultats. L'indexation facilite en outre la conclusion d'accords de longue durée, qui sont réputés être un facteur de stabilité, et contribue par là et par d'autres voies à rendre les relations entre employeurs et salariés plus harmonieuses »*.

Avec un plafonnement de l'indexation, les salariés dont les revenus dépassent le plafond indexable subiraient une perte en pouvoir d'achat, ce qui créerait inévitablement des revendications salariales autonomes. Ces salariés, conscients de la dégradation de leur pouvoir d'achat au fil du temps, seraient motivés à demander des augmentations supplémentaires pour compenser la différence. Cela entraînerait une multiplication des négociations salariales au sein des entreprises, engendrant des discussions potentiellement tendues entre employeurs et employés.

Les entreprises pourraient ainsi se retrouver dans l'obligation de gérer de multiples négociations individuelles, ce qui alourdirait la charge administrative et compliquerait la gestion des ressources humaines.

En outre, les négociations salariales supplémentaires pour les salariés au-delà du plafond pourraient également entraîner des déséquilibres et des disparités salariales au sein d'une même entreprise. Les salariés situés en

dessous du plafond indexable pourraient se sentir lésés en comparaison avec leurs collègues bénéficiant d'augmentations salariales spécifiques. Cette situation pourrait créer des tensions internes et altérer la cohésion au sein de l'entreprise.

Tout compte fait, bien que le plafonnement de l'indexation des salaires puisse sembler être une mesure attrayante pour certains employeurs, sa mise en œuvre est complexe et comporte de nombreuses difficultés. Les aberrations techniques liées à l'application, tout comme des questions de principe de détermination de plafond et de considération de certains éléments à intégrer dans le salaire résument une partie des complexités d'un tel système plafonné. Les coûts administratifs supplémentaires liés aux négociations salariales pour ceux qui se trouvent au-delà du plafond indexable viennent ajouter à ce coût implicite une dimension qui risque de créer des tensions sociales.

Au lieu de se lancer dans une entreprise complexe aux conséquences incertaines et nécessitant davantage de ressources, il serait préférable de s'efforcer de maintenir un système d'indexation équitable et efficace tel qu'il existe aujourd'hui, garantissant le pouvoir d'achat de tous les travailleurs.

* * *

Après avoir scruté avec attention les arguments couramment avancés pour le plafonnement de l'index, il est indéniable qu'il présente des défis et des lacunes qui soulèvent des problèmes quant à son efficacité et à ses conséquences indésirables.

Il s'avère que le plafonnement de l'index est une fausse promesse qui ne fait que masquer les véritables lacunes de notre système et un leurre qui fait passer des vessies pour des lanternes (sociales). En concentrant notre attention sur une mesure simpliste, nous risquons de négliger des solutions bien plus audacieuses pour réduire les inégalités. Des changements fiscaux progressifs et équitables constituent une approche plus pertinente pour combler le fossé entre les revenus élevés et modestes, de même que des contrats collectifs plus nombreux dans les entreprises pour juguler à la source les écarts de salaires. Si la véritable raison de l'instauration d'un index plafonné était le souci de la cohésion sociale, d'autres pistes, comme le démantèlement des avantages fiscaux pour les revenus de capitaux, et la multiplication de conventions collectives de qualité sont à privilégier.

2. L'indexation des salaires et inégalités

Afin de discréditer le système d'indexation automatique des salaires et de semer le doute quant à son efficacité et sa qualité, l'index est présenté par d'aucuns comme le prétendu responsable de l'aggravation des inégalités. Cette rhétorique, visant à faire du système d'indexation des salaires un bouc émissaire des inégalités croissantes, est utilisée de manière manipulatrice pour décrédibiliser le mécanisme en question. En réalité, pour celles et ceux qui affirment se soucier de son éventuel effet négatif sur les inégalités, la question de l'index n'est qu'utilisée dans l'objectif de détourner l'attention des véritables problèmes structurels qui alimentent les disparités sociales.

En termes absolus, si les adaptations de salaire à l'inflation confortent, certes, les écarts de revenus (ce phénomène n'étant cependant ni récent ni la cause des inégalités au cours du dernier quart de siècle), les inégalités relatives entre les salaires bruts restent, elles, inchangées : si un individu touche un salaire qui correspond au double de celui d'un autre individu, une tranche indiciaire ne va pas changer ce rapport. Or, la quantification des inégalités se pratique généralement de manière relative.

Il s'ajoute même que, du fait de la progressivité de l'impôt, une hausse brute de 2,5% rapporte proportionnellement plus aux salariés avec un faible revenu qu'à ceux avec un revenu élevé. Ainsi est-il que des 2,5% de hausse salariale brute, il en reste 2% pour quelqu'un avec un taux d'imposition marginal de 20%[22], mais uniquement 1,5% pour quelqu'un avec un taux marginal de 40%[23].

2.1. L'indexation des salaires peut-elle expliquer la hausse des inégalités?

En considérant l'économie luxembourgeoise de 2007 à 2023, on peut observer que le salaire le plus élevé du premier quintile[24] (Q1) a augmenté annuellement de 2,9% en moyenne, où, à elle seule, l'indexation (+2,0%) est responsable de 70,4% de la progression. Il apparaît ainsi qu'en termes réels – c'est-à-dire hors revalorisation par l'indexation –, le salaire le plus élevé du premier quintile n'a guère crû que de 0,85% annuellement.

22 Les ménages fiscaux en classe 1 avec un revenu imposable annuel entre 31 150 et 33 400 euros.

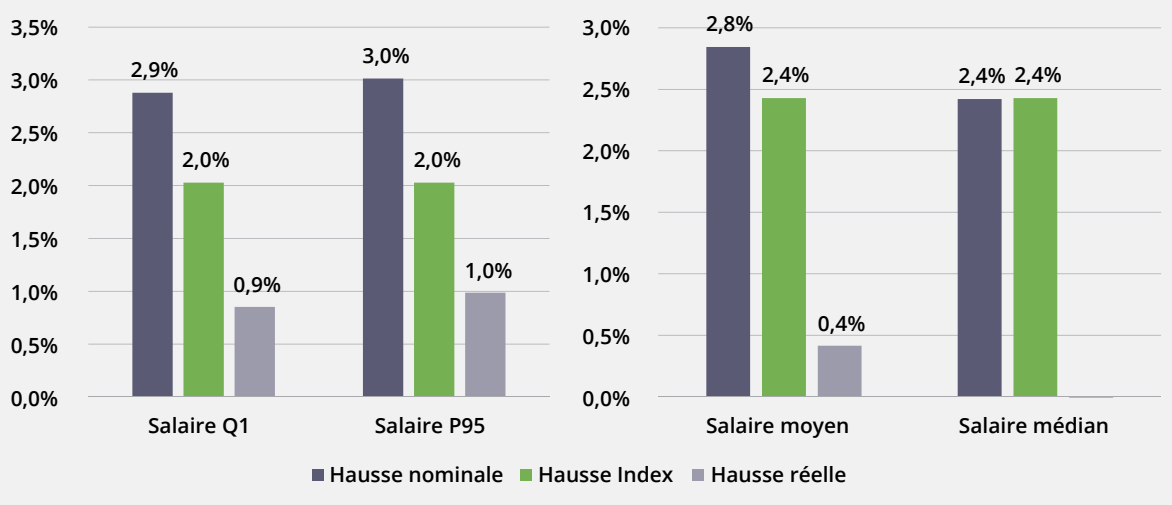
23 Les ménages fiscaux en classe 1 avec un revenu imposable annuel entre 117 500 et 176 150 euros.

24 Autrement dit le plafond de la première tranche de 20% des salaires les plus faibles perçus ces années-là.

De son côté, le salaire représentant le seuil des 5% des salaires les plus élevés (P95) dans l'échelle de rémunération a augmenté annuellement de 1,0% en termes réels. En d'autres mots, sur cette période, les salaires les plus élevés ont connu, en termes réels et bruts, une hausse qui est environ 15% plus importante que les salaires les plus bas.

De même, voir le salaire réel moyen augmenter annuellement pendant que le salaire médian[25] stagne en termes réels met en évidence le fait que l'on assiste à un creusement des inégalités salariales tout à fait indépendamment de l'index.

Hausse annuelle moyenne inégale des salaires (2007-2023 pour le Q1 et le P95 ; 2006-2022 pour le salaire médian et moyen)

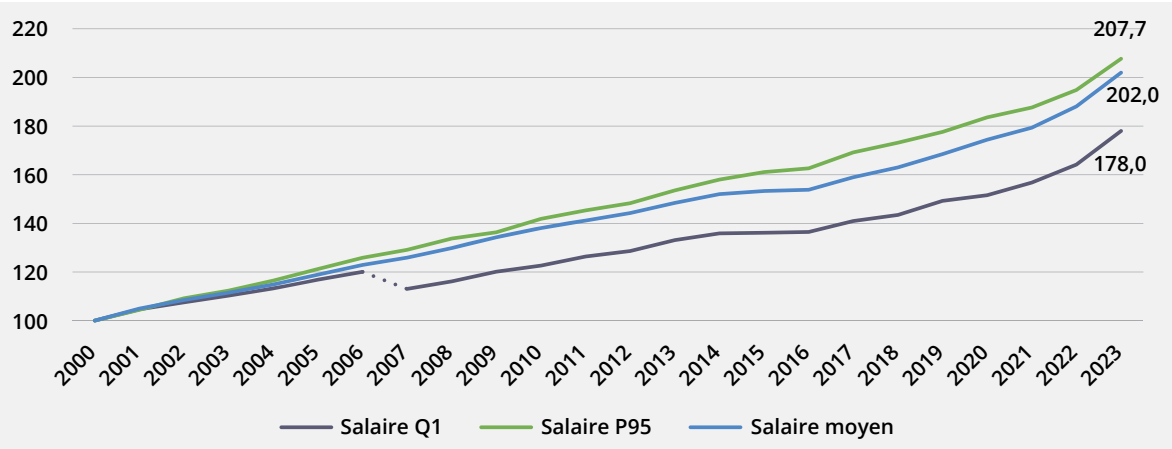


Données : EUROSTAT pour le salaire médian et moyen et projets de loi visant à modifier l'article L222.9 du Code de travail pour le reste ; calculs : CSL

Ainsi, alors que les petits salaires n'ont pratiquement progressé qu'en vertu de la revalorisation due à l'indexation, les plus hauts salaires se sont envolés et ont affiché une hausse salariale bien supérieure à leur perte de pouvoir d'achat comblée par l'index. Il devient donc apparent que la hausse des inégalités en matière de salaires n'est pas due à leur indexation.

Ce creusement des inégalités salariales est d'ailleurs une tendance qui se confirme à plus long terme. En effet, en observant au graphique suivant l'évolution totale des salaires de 2000 à 2023, on peut constater que le P95, le plus petit des 5% des salaires les plus élevés, a plus que doublé (+107,7%) au cours de ces 23 années, alors que le salaire moyen a augmenté de 102,0% et le plus gros des 20% des salaires les moins élevés (Q1) que de moins de 78,0%.

Évolution des salaires bruts (base 100 = 2000)



25 Salaire du milieu de la distribution : la moitié des salariés gagne moins que le salaire médian et l'autre moitié gagne davantage.

Note : Rupture méthodologique de série en 2007 (en raison de l'introduction du statut unique) et en 2019.
Données : projet de loi visant à modifier l'article L. 222-9 du Code de travail ; calculs : CSL

Il est ainsi remarquable que plus le salaire initial est élevé, plus il croît, de manière à augmenter les inégalités, alors que si les salaires n'augmentaient qu'en vertu de l'indexation l'évolution des différents niveaux salariaux aurait été parallèle.

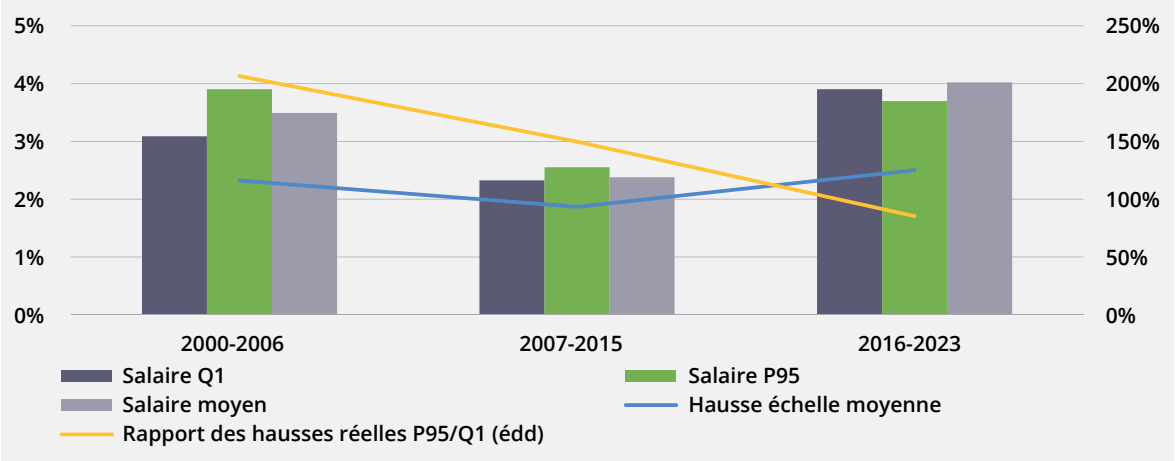
Au cours de cette période 2000-2023, le salaire moyen a augmenté de 40,1 points de pourcentage en plus de la revalorisation due à l'indexation des salaires, mais cette différence est de 45,8 points pour le seuil salarial des cinq percentiles supérieurs contre seulement 16,1 points pour le salaire représentant le plafond du premier quintile[26]. Autrement dit, en faisant abstraction de l'effet de l'index, les salaires les plus élevés ont augmenté trois fois plus vite que les salaires les plus bas sur l'ensemble de la période allant de 2000 à 2023.

2.2. Les périodes de faible indexation augmentent-elles les inégalités ?

En analysant les sous-périodes de 2000 à 2023, on observe qu'il n'existe pas de corrélation positive entre évolution des inégalités et nombre de tranches indiciaires. Au contraire, il appert qu'au cours des phases de plus forte indexation, les inégalités se sont stabilisées, voire rétrécies et que, notamment au cours des dernières années, plus il y a de tranches d'index déclenchées, moins les inégalités progressent !

Notamment entre 2016 et 2023 – période pendant laquelle la progression liée à l'échelle mobile des salaires était comparativement plus élevée – le rapport entre la hausse réelle des salaires les plus élevés et les plus faible est passé en dessous des 100% signe que ces derniers ont connu une hausse plus importante que les premiers.

Évolution des salaires et de l'échelle mobile des salaires

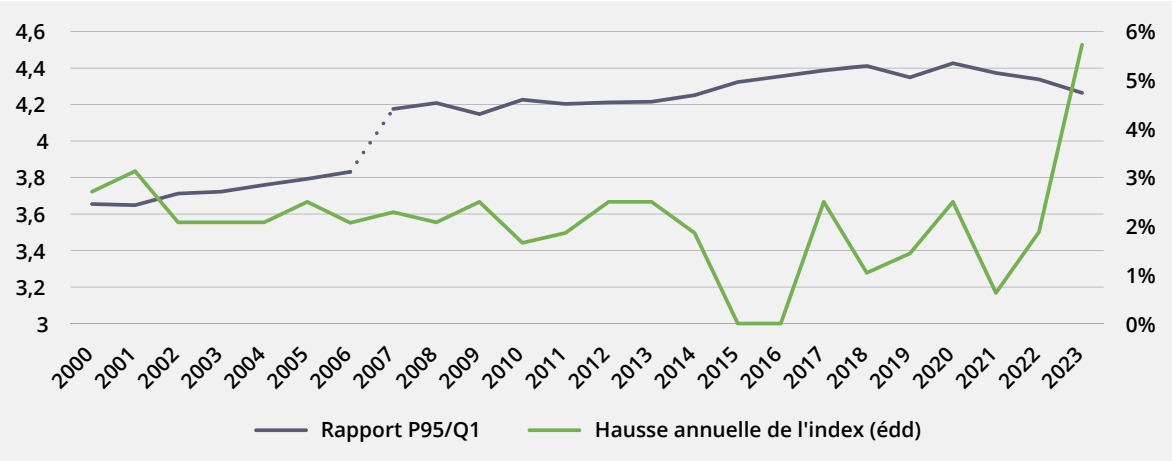


Données : Projet de loi visant à modifier l'article L.222-9 du Code de travail et STATEC ; calculs : CSL

En comparant graphiquement l'évolution du rapport P95/Q1 avec celle de l'échelle mobile des salaires, il apparaît que la récente période caractérisée par un nombre accru de déclenchements de tranches indiciaires est la seule durant laquelle le rapport P95/Q1 a reculé. À l'inverse, lors des années sans déclenchement de tranche indiciaire, notamment sur la période 2015-2016, ce rapport a poursuivi sa progression. En tout cas, les années avec une plus forte revalorisation liée à l'index ne sont guère marquées par les plus fortes augmentations des inégalités.

26 Autrement dit, la hausse autonome du salaire moyen était de 40,1%, de 45,8% pour le seuil du P95 et uniquement de 16,1% pour le plafond du Q1.

Évolution du rapport P95/Q1 et de l'échelle mobile des salaires



Note : Rupture méthodologique de série en 2007 (en raison de l'introduction du statut unique) et en 2019.
Données : Projet de loi visant à modifier l'article L.222-9 du Code de travail ; calculs : CSL

2.3. Quelles raisons à l'augmentation des inégalités ?

Le creusement des inégalités, tout aussi problématique et important qu'il soit, n'est donc nullement imputable à l'indexation qui reste neutre en termes d'inégalités relatives. En effet, l'accroissement des inégalités s'opère *malgré* plutôt qu'à cause de l'indexation. Ainsi, il est même plausible qu'à défaut d'indexation, les salaires les plus bas n'auraient pas ou seulement très peu progressé.

Par conséquent, d'autres facteurs explicatifs que l'indexation automatique des salaires doivent être mobilisés pour comprendre ces évolutions.

Ainsi la plus forte hausse des salaires les plus élevés (P95) révèle-t-elle sans aucun doute un des mécanismes profonds du marché du travail, où les hauts salaires ont un pouvoir de négociation individuel important, alors que celui des petits salaires est par essence très faible.

Le STATEC avance de son côté, pour ce qui concerne les évolutions récentes et à moyen terme des salaires autonomes des plus hauts revenus, les gains de productivité ou les pénuries de main-d'œuvre.

Dans une perspective plus longue et sur un plan macro-géographique, qui, par capillarité, peut se diffuser au niveau national, on peut y ajouter le rôle des politiques océdéennes et européennes de l'offre (axées sur les marchés et les profits) que nous connaissons depuis plusieurs décennies et qui ont davantage affaibli la position des salariés à faible revenu en incitant à décentraliser toujours plus les négociations salariales. La baisse du taux de couverture par les contrats collectifs dans le secteur privé[27] peut expliquer en partie cette dynamique de perte de pouvoir de négociation des salariés les plus vulnérables[28]. Dans ce contexte, il convient de rappeler que les secteurs caractérisés par une faible couverture par des conventions collectives de travail sont souvent également ceux où les salaires sont les plus bas, comme l'illustrent notamment les secteurs de l'Horeca et du commerce au Luxembourg[29].

Un des moteurs des inégalités réside également dans la variation croissante des régimes de travail entre les entreprises (CDD, temps partiels). Si des raisons macroéconomiques, telles une prime technologique au profit des « talents » et des travailleurs très qualifiés ou encore la mondialisation, sont classiquement avancées, les facteurs institutionnels, telle la faiblesse du salaire minimum, tendent à être substantiellement plus importants que les tendances macroéconomiques[30]. Ceci souligne la responsabilité des gouvernements et des institutions en matière d'inégalités, en dépit des bouleversements macroéconomiques qui peuvent survenir. Dans le contexte actuel, ce constat confirme la nécessité d'une transposition ambitieuse de la directive européenne relative à des salaires minimaux adéquats en portant le salaire social minimum au seuil de référence de 60% du salaire médian afin de réduire les inégalités (salariales) et combattre la pauvreté (des travailleurs).

27 Zwysen, Drahokoupil, Are collective agreements losing their bite? Collective bargaining and pay premia in Europe 2002-2018, ETUI WKP 2022.07.

28 Müller, Vandaele, Waddington, Collective bargaining in Europe: towards an endgame (Volume I-IV), ETUI 2020.

29 Econews N°4-2023 À quand les 80% de salariés couverts par une convention collective de travail ?

30 Zwysen, Wage inequality within and between firms. Macroeconomic and institutional drivers in Europe, ETUI WKP 2022.02.

Pour sa part, le macrophénomène de la financiarisation de l'économie exerce, lui, aussi un rôle majeur ; celle-ci, avec entre autres caractéristiques de mettre la valeur actionnariale sur un piédestal à laquelle elle associe les salariés les mieux rémunérés (dirigeants, managers et autres gestionnaires – de fonds), aura notamment engendré de nouvelles formes prisées de rémunération (stock-options, intéressement et autres primes participatives[31]), par ailleurs fiscalement favorisées et réservées à certaines catégories de salariés déjà installés en haut de l'échelle des revenus[32]. Qui plus est, la gestion de plus en plus fréquente des entreprises par des *« business managers »* détenteurs de *« MBA »* (plutôt que par des profils qui ne sont pas issus d'écoles de commerce) provoque des reculs importants de rémunération pour les salariés, créant ainsi de la valeur actionnariale, mais sans amélioration notoire des performances des entreprises. Ces diplômés ne se privent par contre pas de s'octroyer une rémunération supérieure à celle d'un dirigeant de niveau de formation égal qui n'est pas issu d'une école de commerce[33] !

Concomitamment, la réduction des taux marginaux d'imposition et les faveurs fiscales faites aux revenus du capital, très inégalement répartis, jouent également un rôle majeur dans l'accroissement des inégalités, l'efficacité redistributive du système fiscal s'étant amoindrie. Cette réduction est clairement associée avec les hausses de la part des revenus avant impôts du top 1% et des CEO internationaux, sans que, d'ailleurs, cela ne provoque non plus de « ruissellement » en termes de croissance économique[34].

* * *

Dès lors, si la hausse des inégalités au Luxembourg est réelle et problématique, celle-ci a plusieurs sources, mais l'indexation des salaires n'y figure pas. Une des raisons principales semble être le pouvoir de négociation individuel presque inexistant dans le chef des salariés appartenant aux premiers déciles de la distribution salariale et la couverture insuffisante par des conventions collectives, ce qui se remarque par le fait que ceux-ci connaissent une progression de revenu qui n'est que marginalement plus élevée que la revalorisation prescrite dans le cadre de l'indexation automatique, contrairement au pouvoir de négociation des salariés avec de très hauts revenus du travail.

L'index n'est donc pas une source du creusement des inégalités relatives. Plutôt qu'un amplificateur de celles-ci, les données suggèrent que l'indexation des salaires peut jouer un rôle de frein, puisqu'il est le seul mécanisme à procurer une progression salariale aux petits revenus. Cessons donc de désigner l'indexation des salaires comme le bouc émissaire de l'accroissement des inégalités !

Il convient de ne pas essayer d'octroyer à l'index des vertus qu'il n'est pas censé avoir et qu'il ne va jamais acquérir ; la manipulation de l'index n'est pas le procédé pour résoudre tous les problèmes qui se posent à notre société. L'index a une vocation économique de partage de la valeur ajoutée (VA) et de maintien de pouvoir d'achat, et non pas de redistribution.

3. La modulation du panier de référence : une fausse bonne idée

Dans l'arène infinie du débat sur la modulation de l'indexation des salaires, une revendication récurrente émerge inlassablement : la révision du panier de référence. Dans le but de manipuler le mécanisme qui porte de manière généralisée ses fruits pour les salariés depuis maintenant plus de 50 ans (mais depuis plus de 100 ans depuis son introduction), certains essaient de donner à l'indexation des salaires des vertus pour lesquelles il n'est point pensé.

En faisant référence à l'indice santé belge, certains proposent de retirer du panier de référence – basé actuellement sur la consommation effective moyenne de l'ensemble des ménages – certains produits tels que l'alcool ou le tabac, sous le prétexte de forger l'indexation des salaires en un instrument de politique sanitaire. De même, pour transformer l'indexation des salaires en un outil de politique climatique certains proposent de retirer du panier les carburants, le mazout et/ou le gaz, des produits qui constituent pourtant des dépenses importantes pour bon nombre de ménages.

31 Selon l'OCDE, les bonus pour les hauts revenus, méthode de rémunération tout particulièrement répandue au Luxembourg, constituent un tiers (contre un cinquième en moyenne) du revenu du travail du top 1% des plus hautes rémunérations, dont les revenus représentent un peu plus de 6% du total des revenus du travail (Denk, Who are the top 1% earners in Europe?, OECD ECO/WKP n° 1274, 2015). Voir aussi Zwysen 2021, op. cit. ou encore le « Recensement économique annuel de l'actionnariat salarié dans les pays européens » (2021) par la Fédération européenne de l'actionnariat salarié.

32 Stockhammer, Financialization and the slowdown of accumulation, Cambridge Journal of Economics, 2002, vol. 28 (5), pp. 719-741.

33 Acemoglu, Xi He et Le Maire, Eclipse of Rent-Sharing: The Effects of Managers' Business Education on Wages and the Labor Share in the US and Denmark, NBER, 2022.

34 Voir, par exemple, Piketty, Saez and Stantcheva, Optimal Taxation of Top Labor Incomes: A Tale of Three Elasticities, American Economic Journal: Economic Policy, 2014 6 (1): 230-71.

Il est crucial de rappeler que le seul et unique objectif de l'indexation des salaires est celui du maintien du pouvoir monétaire des salaires. Pour cela, il est essentiel de se baser sur un panier de référence qui reflète les dépenses de consommation réelles des salariés, et non sur un panier théorique dicté par des intérêts politiques. La CSL souligne que l'indexation des salaires n'a et ne devrait pas avoir pour vocation de changer le comportement de consommation des salariés !

Vouloir altérer la vocation de l'indexation automatique des salaires ne relève que de la manipulation dont la finalité est de saper ce mécanisme qui protège les salariés contre l'inflation.

3.1. Les modulations et les neutralisations de certaines taxes et accises dans le panier de référence ont déjà réduit le pouvoir d'achat

Il est important de noter que le panier de référence utilisé pour déterminer l'application des tranches indiciaires doit se baser sur le panier moyen des ménages – tel que recensé également pour l'inflation[35]. L'unique objectif de l'indexation des salaires étant le maintien du pouvoir d'achat, il est essentiel que les prix du panier de référence reflètent fidèlement les prix réels auxquels les ménages sont confrontés.

Cependant, cette vision idéale a déjà été altérée au fil du temps, en particulier dans les années 1980, avec les modulations de l'indice, ainsi qu'avec les neutralisations successives de certaines taxes et accises dans le panier de référence. Ces ajustements ont entraîné des distorsions dans la représentation des coûts réels supportés par les ménages dans leur consommation quotidienne.

3.1.1. La modulation de l'index de 1985 a réduit durablement le pouvoir d'achat

Effectivement, dans les années 1980, en raison de la forte inflation, l'indexation des salaires a été soumise à des modulations importantes, créant un écart significatif entre la cote d'application et la cote d'échéance. Cet écart persistant signifie que les salaires ne sont plus versés au niveau du coût de la vie représenté par la cote d'échéance, mais à un niveau inférieur égal à la cote d'application.

Initialement, en 1984, cet écart s'élevait à 6,3%, puis s'est réduit à 5,2% en 1986 et à 4,7% en 1987. Depuis cette date, l'écart n'a pas changé, ce qui implique que l'ensemble des salaires perçus depuis lors sont inférieurs de 4,7% à ce qu'ils ne l'auraient été en l'absence de modulation.

Cette manipulation substantielle de l'indexation des salaires, même si elle n'était pas basée sur le panier de référence, démontre que les modulations proposées n'ont guère eu d'impact positif pour les salariés. Au contraire, sous prétexte d'une bonne idée, ces modulations reviennent en réalité à baisser le pouvoir d'achat des salariés.

3.1.2. La neutralisation des accises et des taxes

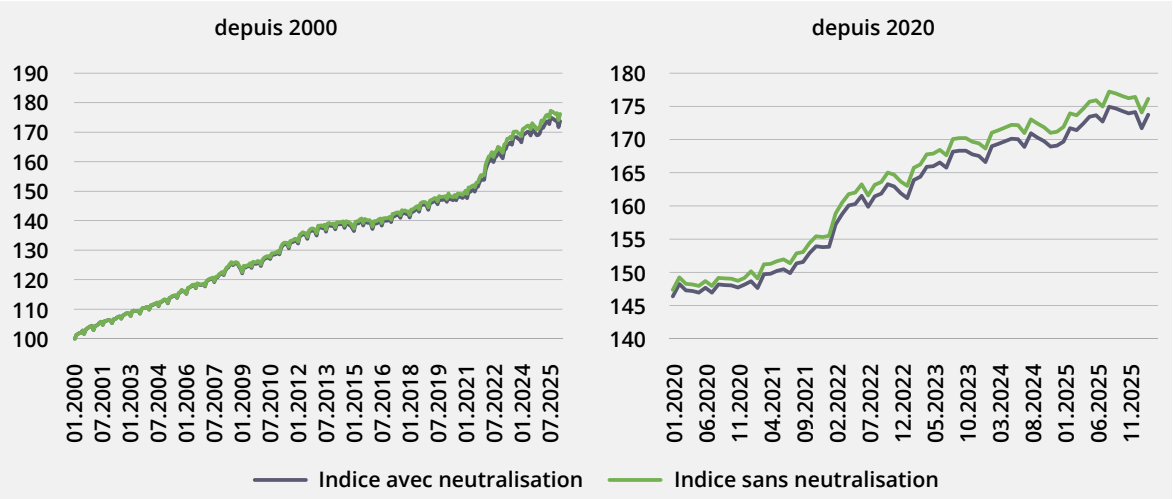
Outre cette modulation de l'index dans les années 1980, les prix des biens et services du panier de référence sont également affectés par les neutralisations successives de certaines taxes et accises. Des contributions telles que la contribution sociale, la contribution pour le changement climatique sur les carburants, la taxe « CO_2 », la taxe sur les alcopops, la taxe de prélèvement et de rejet d'eaux ainsi que des taxes et accises fixes sur le tabac sont neutralisées, ce qui signifie que la hausse des prix résultant de l'augmentation de ces taxes n'est pas prise en compte pour déterminer l'évolution du prix du panier de référence faisant déclencher une tranche indiciaire.

Cette absence de prise en compte entraîne une sous-évaluation de la perte de pouvoir d'achat par le panier de référence, car l'indice est freiné dans son évolution. Bien que l'effet de chaque neutralisation puisse sembler limité, leur cumul au fil des années peut avoir un impact significatif.

Entre 2000 et 2005, l'écart d'évolution entre l'indice en base 1948 affiché et l'indice 1948 sans neutralisations se limitait à 0,13 point de pourcentage. Cependant, avec le temps et l'accumulation des neutralisations, cet écart affiche 2,3 points de pourcentage depuis fin 2025 et 2,4 depuis 2026. Bien que cet écart puisse paraître limité, compte tenu de l'indice actuel, il représente une différence de 1,4%, soit une perte d'évolution équivalent à plus qu'une demi tranche indiciaire, et il est important de noter que cet écart risque de s'accentuer davantage avec les futures neutralisations annoncées des accises sur le tabac et l'augmentation conséquente de la taxe CO_2.

35 Voir II.1. Mesurer l'inflation

Évolution de l'indice des prix avec et sans neutralisations (base 100 = janvier 2000)



Données : STATEC ; calculs : CSL

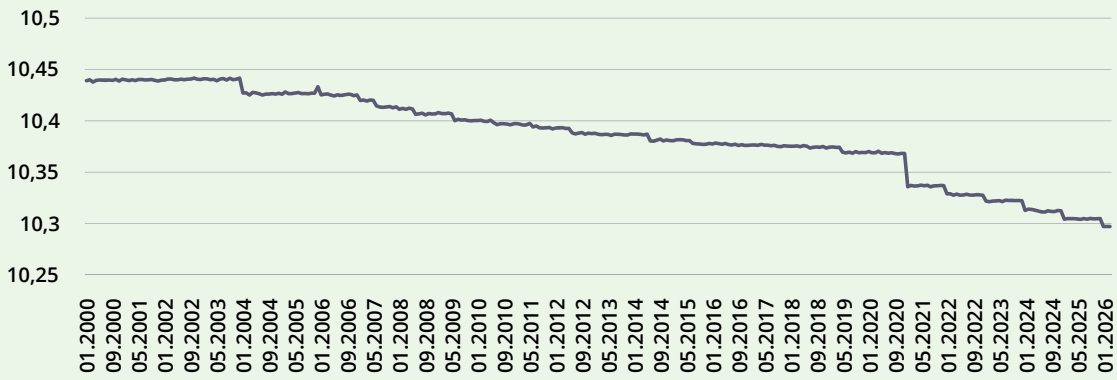
Encadré 6 – Neutralisation de certaines hausses via le facteur de raccord

La neutralisation des hausses ciblées d'accises ou de taxes s'opère, en pratique, par une adaptation du facteur de raccord qui relie l'indice des prix en base 2025 à l'indice des prix en base 1948, utilisé pour l'échelle mobile des salaires.

Lorsque des accises ou des taxes soumises à neutralisation augmentent – et que cette hausse se répercute mécaniquement sur l'indice des prix en base 2025 –, le facteur de raccord est réduit d'une proportion équivalente, de sorte que la hausse de l'indice base 2025 ne se traduise pas par une augmentation de l'indice des prix en base 1948 servant de référence à l'indexation automatique.

Ainsi, la neutralisation progressive de différents éléments (taxe CO_2, accises tabac, « alcopops », etc.) et l'écart croissant entre l'indice base 2025 et l'indice raccordé base 1948 peuvent également être appréhendés et visualisés à travers l'évolution de ce facteur de raccord qui suit une trajectoire baissière au cours des dernières décennies.

Évolution du facteur de raccord pour le passage de l'IPCN base 2025 à l'indice des prix base 1948



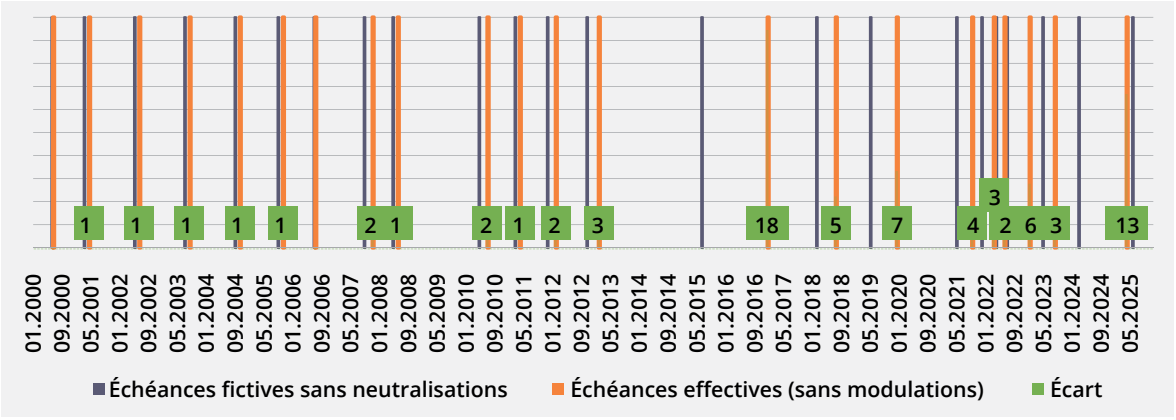
Données : STATEC ; calculs : CSL

Bien que cette sous-évaluation n'ait pas encore entraîné la perte d'une tranche indiciaire complète, elle a entraîné des conséquences concrètes sur le déclenchement des tranches comme en témoigne le graphique ci-dessous. En effet, en ignorant les modulations de l'indexation des salaires (entre 2006 et 2009, entre 2011 et 2013 ainsi qu'entre 2022 et 2023), l'on peut constater que la neutralisation de certaines taxes et accises a provoqué des retards, parfois considérables, dans le déclenchement de ces tranches.

Entre 2000 et 2006, période pendant laquelle l'écart entre indice affiché et indice « réel » était très faible, le déclenchement des tranches indiciaires était, en moyenne, retardé de moins d'un mois en raison des neutralisations de certains éléments de prix. Cependant, entre 2006 et 2013, cet écart s'est accru à une moyenne de 2 mois de retard, obligeant les salariés à attendre deux mois supplémentaires avant que leur pouvoir d'achat ne soit rétabli.

L'écart le plus important a été noté pour la tranche indiciaire déclenchée en décembre 2016, plus de trois ans après le déclenchement de la tranche précédente. Sans la neutralisation de certaines taxes et accises, cette tranche aurait été déclenchée 18 mois plus tôt ! Depuis lors, le retard moyen du déclenchement dû à la neutralisation s'élève à 5 mois, et sur l'ensemble de la période de 2000 jusqu'à 2025 il s'affiche à 4 mois[36].

Déclenchement des tranches indiciaires avec et sans neutralisation de certains éléments dans le panier de référence



Données : STATEC ; calculs : CSL

Ces retards dans le déclenchement des tranches indiciaires signifient que les salariés doivent attendre plus longtemps avant de bénéficier d'une adaptation de leur pouvoir d'achat en fonction de l'inflation. Cela peut avoir un impact significatif sur leur niveau de vie et leur capacité à faire face aux hausses de prix des biens et services de consommation courante.

Pour un salarié rémunéré au salaire minimum non qualifié, la perte de pouvoir d'achat cumulée peut être estimée à quelque 5 700 euros sur l'ensemble de la période 2000 – 2025 tandis qu'un salarié rémunéré au salaire moyen aurait cumulée une perte de pouvoir d'achat, exprimée à l'indice actuel, d'environ 14 000 euros.

Du fait d'un écart entre indice « *vécu* » et indice « *affiché* » s'élevant déjà à 1,4% – et se rapprochant de plus en plus des 2,5% –, la neutralisation des éléments actuels risque même de mener à une perte complète d'une tranche indiciaire pour les salariés.

Il est essentiel de veiller à une indexation des salaires précise et transparente, prenant en compte tous les éléments de prix réels, afin de garantir la stabilité du pouvoir d'achat des travailleurs. Dans ce sens, et au vu des répercussions des neutralisations existantes et déjà appliquées, il serait opportun d'éviter toute nouvelle neutralisation de hausse des prix dans l'index et toute modulation du panier de référence.

3.2. Quelles raisons pour retirer certains produits du panier de référence ?

La revendication que certains produits soient retirés du panier de référence considéré pour le calcul de l'échelle mobile des salaires n'est jamais présentée comme une mesure pour réduire les salaires ou pour réduire le pouvoir d'achat, même si c'est l'objectif ultime d'une partie de ceux qui prônent un tel changement. Les raisons évoquées pour un tel changement du système d'indexation mettent en avant des objectifs vertueux tels que

36 Il peut sembler contre-intuitif qu'après un écart de déclenchement de 18 mois, les écarts ont baissé pour les tranches indiciaires subséquentes. Pourtant, cette baisse de l'écart est due à une particularité de la tranche indiciaire déclenchée (réellement) en décembre 2016 plutôt qu'à une tendance générale qui devrait plutôt engendrer une hausse des écarts lorsque les écarts entre les indices augmentent. Dès le début de l'année civile 2015, la moyenne semestrielle mobile de l'indice base 1948 se situait à un niveau proche du seuil de déclenchement d'une tranche indiciaire. Toutefois, en raison de la très faible inflation en 2015 et 2016, il a fallu un an et demi pour que la moyenne semestrielle augmente de moins de 0,7% et qu'elle franchisse finalement le seuil de déclenchement de la tranche indiciaire. Sans neutralisations, la moyenne mobile de l'indice en base 1948 aurait dépassé ce seuil (de très peu) considérablement plus tôt.

la préservation de l'environnement ou l'amélioration de la santé. Toutefois, il est essentiel de ne pas se laisser tromper par de tels arguments fallacieux.

L'un des arguments avancés est que l'indexation des salaires empêche un changement comportemental des consommateurs au cas où la hausse des prix de certains produits reste incluse dans le panier de référence. Selon cette logique, si le pouvoir d'achat reste constant malgré une augmentation des prix du tabac, de l'alcool, des carburants, etc., les ménages n'auraient aucun intérêt à modifier leur comportement de consommation. Ainsi, cet argument est utilisé pour justifier que l'augmentation des prix de ces produits n'aurait pas d'impact sur les habitudes de consommation si le pouvoir d'achat reste préservé ; l'indexation des salaires serait contre-incitative.

Toutefois, cet argument ne tient pas la route lorsqu'on l'analyse en détail. Il importe de noter que les décisions de consommation de certains biens ne se basent pas uniquement sur le pouvoir d'achat ou sur le prix nominal d'un bien de consommation spécifique. Bien au contraire, dans la théorie économique toute décision de consommation implique un arbitrage où le consommateur compare le prix d'un bien par rapport à celui d'un autre, prenant en compte le coût d'opportunité de chaque bien. En d'autres termes, ce n'est pas le prix nominal du bien qui importe pour le fameux « signal-prix », mais bien le prix d'un bien relatif à celui d'un autre.

Ainsi, lorsqu'un bien se renchérit tandis que le prix d'un autre bien reste constant, le bien renchéri devient moins intéressant et le consommateur est incité à s'informer de substituts pour ce bien, même si son pouvoir d'achat ne baisse pas ! En conséquence, les changements de prix relatifs peuvent, éventuellement, avoir un impact sur les décisions de consommation des ménages, même en maintenant leur pouvoir d'achat global. L'indexation des salaires assure le maintien du pouvoir d'achat des salariés face à l'inflation, mais elle ne garantit pas que leurs choix de consommation resteront inchangés en cas de variations de prix relatifs entre différents biens – le signal prix reste intact.

Il s'ajoute que les hausses d'accises et de la taxe CO_2, visant à changer le comportement de consommation des ménages, sont déjà neutralisées du panier de référence. Par conséquent, l'argument selon lequel le système d'indexation empêcherait l'efficacité des politiques sanitaires et climatiques est infondé.

L'autre argument, à savoir, retirer certains biens du panier de référence sous prétexte que les entreprises nationales ne sont pas responsables de l'augmentation de leurs prix, ne tient pas non plus la route. Le panier de référence comprend de nombreux biens et services qui sont quasi-exclusivement importés. Si l'on suit ce raisonnement, il faudrait également retirer des biens tels que les équipements de téléphonie, les habillements, les oranges, les bananes, les fleurs etc. du panier de référence. L'ensemble du panier de référence, et par conséquent du mécanisme d'indexation des salaires est remis en question avec une telle argumentation.

Il est essentiel de se détourner de ces pseudo-arguments et de maintenir un système d'indexation des salaires qui remplit son rôle fondamental de maintien du pouvoir d'achat des salariés. Pour aborder les politiques sanitaires et climatiques, des mesures législatives dissuasives et préventives ciblées sont nécessaires pour réduire la consommation de biens pétroliers, de tabac et d'alcool. Ce n'est pas en réduisant le pouvoir d'achat des ménages que ceux-ci vont renoncer à leur voiture s'ils n'ont pas d'autre possibilité de se rendre au travail. Ce n'est pas non plus une réduction du pouvoir d'achat qu'incite les ménages à isoler leur maison pour réduire leur consommation de gaz ou de mazout. La perte de pouvoir d'achat risque plutôt de réduire les dépenses facilement substituables. In fine, le boulanger qui n'aurait plus à indemniser la hausse des prix du pétrole par la voie d'indexation pourrait voir ses ventes chuter en raison de la perte de pouvoir d'achat des ménages.

Ne nous aventurons pas ; gardons le cap sur un système d'indexation efficace représentatif des coûts qui s'imposent aux salariés !

3.3. Les produits du panier de référence remis en question et leur impact sur l'inflation

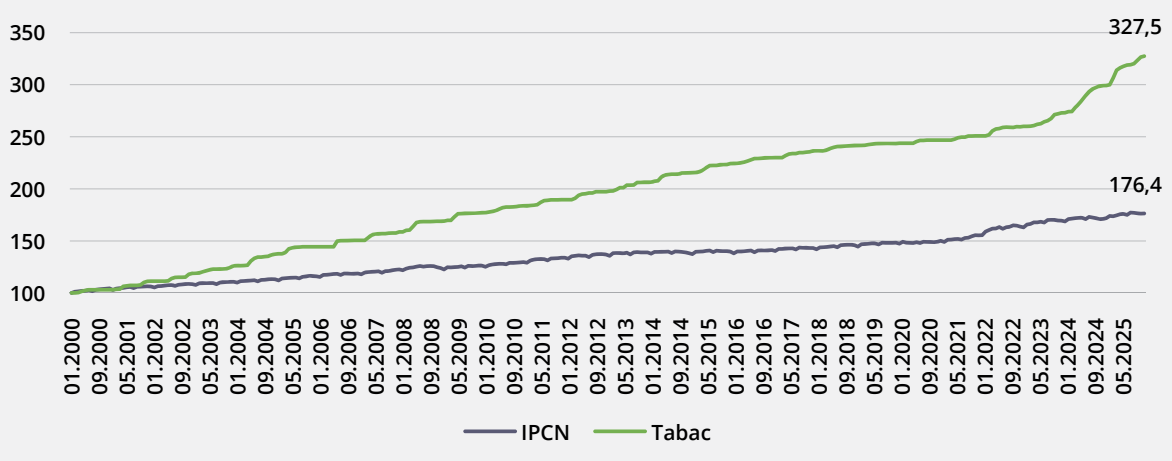
Si certains suggèrent de retirer certains produits du panier de référence pour des raisons sanitaires ou environnementales, il est crucial de se pencher sur les implications concrètes d'une telle mesure. Examinons donc de manière distincte pour chaque produit dont le retrait du panier de référence est demandé l'impact sur le mécanisme d'indexation des salaires afin de mieux se rendre compte des répercussions de ces demandes.

3.3.1. Le tabac

Le tabac, un des biens que plusieurs revendiquent de retirer du panier de référence, se caractérise par une hausse des prix qui est particulièrement élevée. En effet, l'inflation totale du prix du tabac s'élève à 227,5% depuis le début du siècle. En revanche, l'inflation globale de l'ensemble des biens et services ne se situe qu'à 76,4% depuis janvier 2000. En d'autres termes, le prix du tabac a augmenté quasiment 3 fois plus vite que l'IPCN.

Est-ce cette inflation du prix du tabac qui représente la réelle raison pour laquelle certains veulent retirer ce bien du panier de référence ?

Évolution du prix du tabac et de l'IPCN (base 100 = janvier 2000)

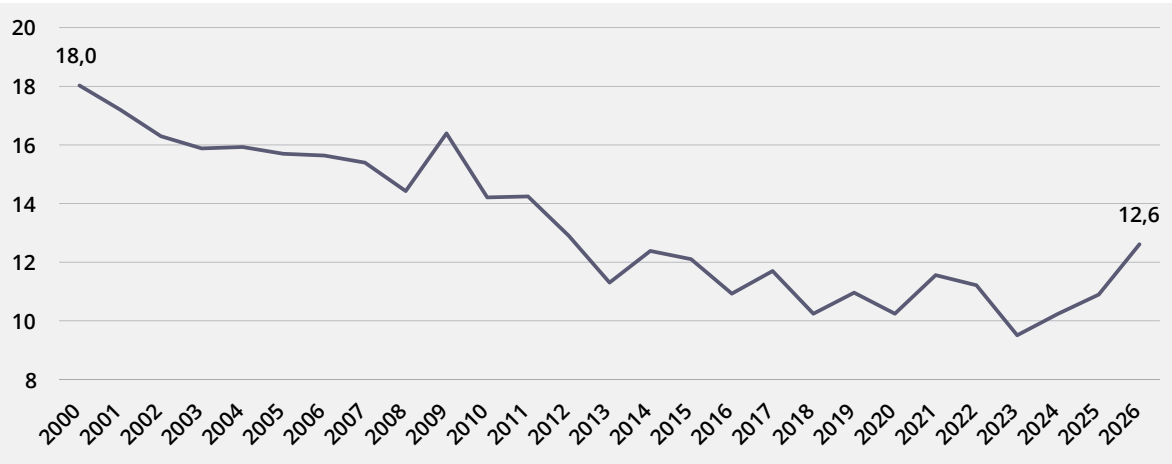


Données : STATEC

Il faut noter que le tabac représente actuellement une proportion très faible dans l'indice des prix à la consommation, avec une pondération en baisse constante depuis le début du siècle. En l'an 2000, sa pondération était de 18,2‰, soit 1,82% de l'indice global des prix à la consommation. En 2023, cette pondération est tombée à seulement 9,5‰, marquant une réduction de 47,8%. Depuis, sa pondération est repartie à la hausse et affiche désormais 12,6‰, soit 1,26%. Cette courbe reflète aussi le fait que, en dépit de la présence des tabacs dans le panier de référence, la consommation intérieure de ces produits tend à décroitre bon an mal an et que l'index n'empêche donc pas un changement de comportement.

Pourquoi faudrait-il donc s'attaquer à un bien du panier de référence qui n'a qu'un poids si faible dans la pondération de l'inflation si bien qu'il est nécessaire pour mesurer la réelle évolution du pouvoir d'achat des ménages ?

Évolution de la pondération du tabac dans l'IPCN (en ‰)

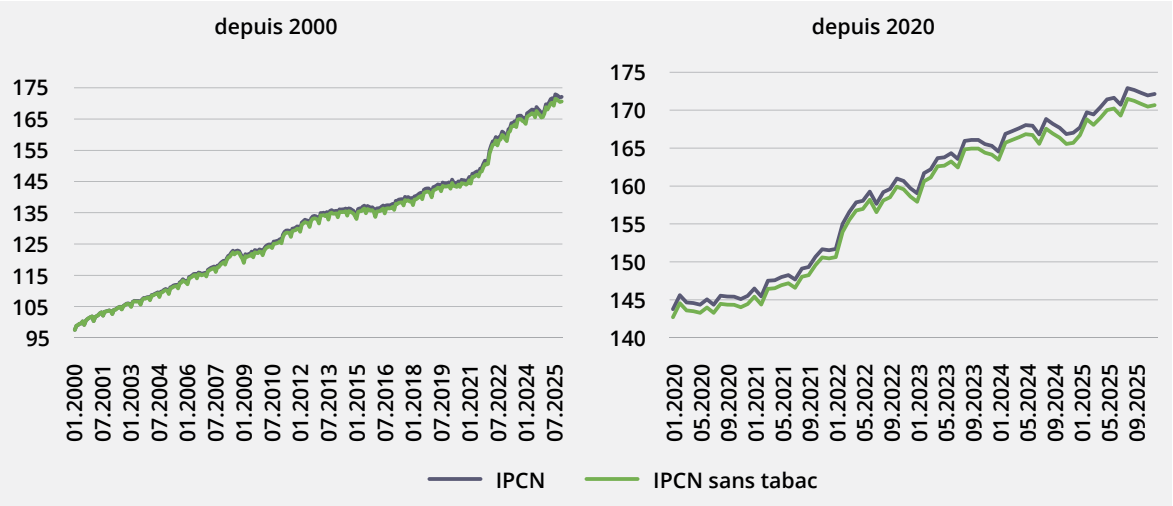


Données : STATEC

En raison de sa faible pondération, les variations des prix du tabac ont un impact négligeable sur l'IPCN. En effet, si l'on compare l'évolution de l'IPCN à celle d'un indice qui ne se distingue de l'IPCN que par le retrait du tabac, l'écart observé est relativement limité – malgré une progression considérable du prix du tabac.

Ainsi, depuis janvier 2000 la hausse de l'IPCN aurait était freinée de 1,9% si l'on avait fait abstraction complète du tabac. Sachant qu'une (grande) partie de la hausse du prix du tabac a de toute façon été neutralisée du panier de référence, notamment parce qu'elle s'est produite par une hausse des accises, l'impact que le retrait du tabac aurait sur l'échelle mobile des salaires est minime.

Évolution de l'indice des prix avec et sans tabac (base 100 = 2000)



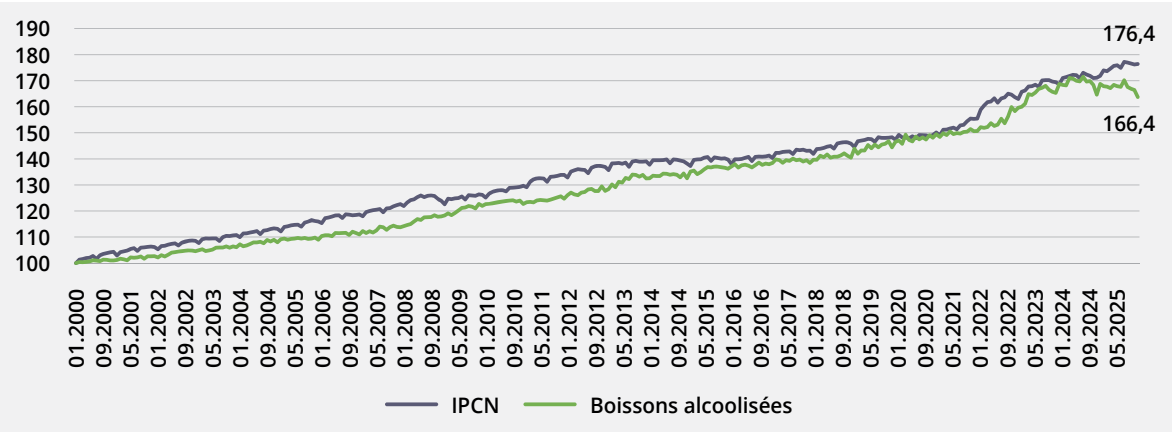
Données : STATEC ; calculs : CSL

3.3.2. Les boissons alcoolisées

Les boissons alcoolisées sont également sujettes à des revendications de retrait du panier de référence pour des raisons de santé publique. Cependant, contrairement au tabac, l'évolution du prix des boissons alcoolisées montre une convergence assez proche avec celle de l'IPCN. Bien qu'entre janvier 2000 et mi-2009, l'IPCN ait progressé plus vite que le prix des boissons alcoolisées, cet écart s'est réduit par la suite, avant de s'élargir à nouveau depuis 2023.

Au cours de la période allant de janvier 2000 à décembre 2025, l'IPCN a enregistré une progression de 76,4%, tandis que le prix des boissons alcoolisées a augmenté de 66,4% uniquement, soit une différence de quasiment 10 points. Cette observation démontre une progression légèrement moins importante des prix des boissons alcoolisées par rapport à l'IPCN, notamment en raison des évolutions au fil des deux dernières années.

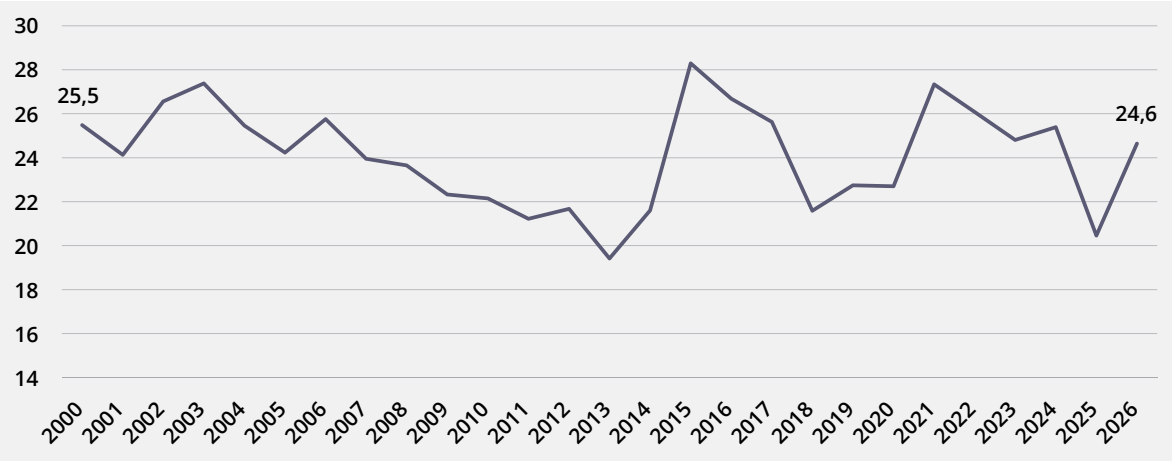
Évolution du prix des boissons alcoolisées et de l'IPCN (base 100 = janvier 2000)



Données : STATEC

En ce qui concerne la pondération des boissons alcoolisées dans l'IPCN, il est notable qu'elle a connu une baisse significative entre le début du siècle et 2013, passant de 25,5‰ à 19,4‰. Toutefois, depuis cette période, le poids des boissons alcoolisées dans l'IPCN a tendanciellement augmenté, tout en suivant une évolution relativement erratique, pour atteindre 24,6‰ en 2026. Il convient de noter, sans s'en réjouir, que ces produits sont sans aucun doute culturellement bien plus ancrés et enracinés dans les pratiques sociales que les produits du tabac.

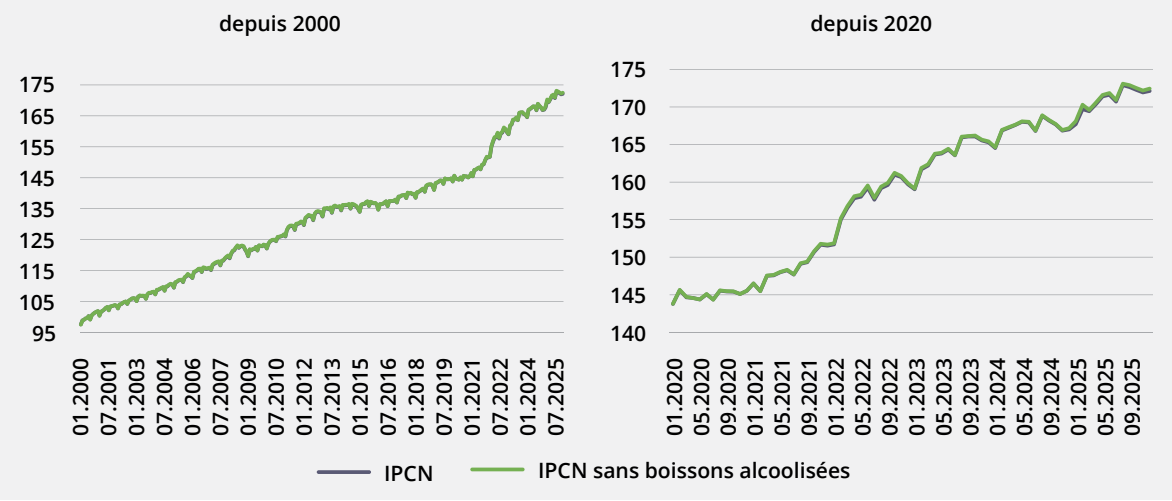
Évolution de la pondération des boissons alcoolisées dans l'IPCN (en ‰)



Données : STATEC

Au total, une analyse complète de l'effet potentiel du retrait des boissons alcoolisées dans la détermination du renchérissement du coût de la vie révèle un effet quasiment négligeable. En effet, à aucun moment au cours de ce siècle, l'écart entre l'IPCN « réel » et l'IPCN excluant les boissons alcoolisées n'a dépassé 0,3%. Sur la période de 2000 à la présente date, l'écart cumulé s'élève à moins de 0,2%.

Évolution de l'indice des prix avec et sans boissons alcoolisées (base 100 = 2000)



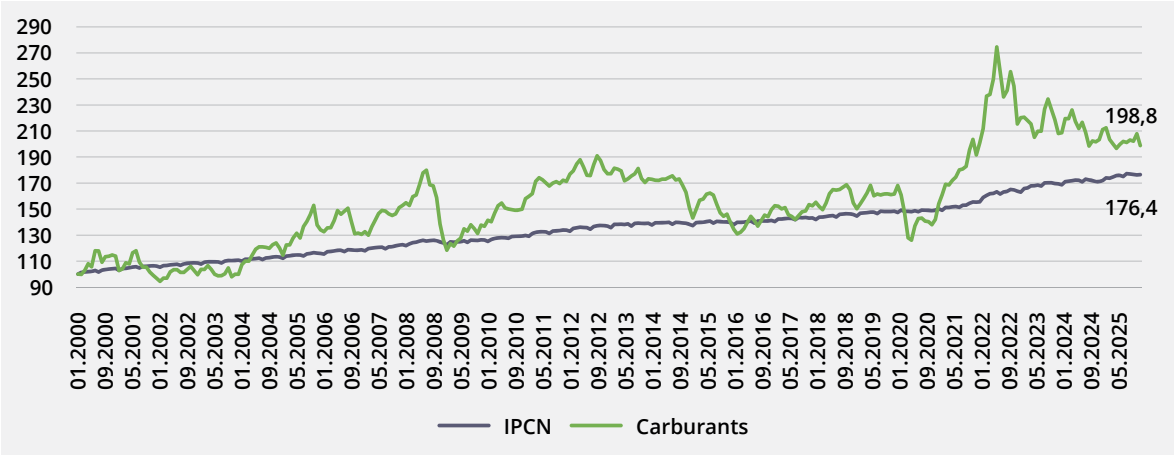
Données : STATEC ; calculs : CSL

3.3.3. Les carburants

Sous le prétexte de rendre le panier de référence « durable », certains plaident également pour le retrait des carburants de ce dernier. Cependant, une analyse approfondie de l'évolution du prix des carburants met en évidence la véritable raison qui motive cette demande : il s'agit d'un produit dont le prix connaît des fluctuations significatives et dont l'évolution sur les 25 dernières années a été plus dynamique et plus volatile que celle de l'IPCN.

En effet, certaines périodes depuis l'an 2000 ont été marquées par des hausses importantes du prix des carburants, suivies de baisses soudaines. C'est ainsi qu'entre novembre 2020 et juin 2022, on a enregistré une hausse des prix des carburants de près de 100%, suivie d'une baisse de plus de 20% en moins d'un an. Plus récemment, notamment en raison de la guerre en Iran, le prix des carburants a également progressé de quasiment 30% en l'espace de deux mois seulement.

Évolution du prix des carburants et de l'IPCN (base 100 = janvier 2000)



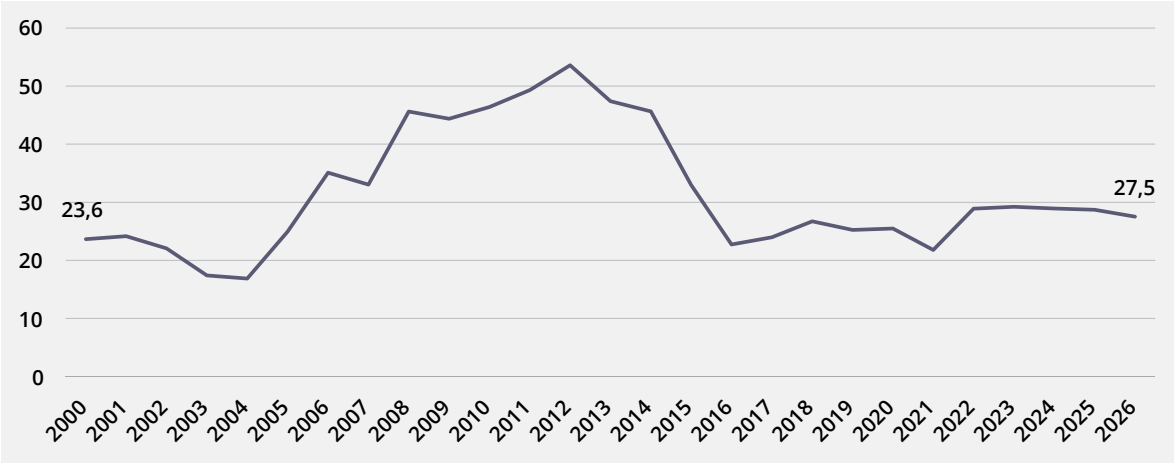
Données : STATEC

L'analyse de la pondération des carburants dans l'IPCN révèle également une grande dynamique, principalement en raison de l'évolution des prix de ce produit, mais aussi, sans doute, du fait d'une transition engagée vers une économie moins intensive en carbone. Au début du siècle, les carburants pesaient 23,9‰ dans l'IPCN, soit 2,39%. Avec l'augmentation des prix des carburants à partir de 2004, cette pondération a augmenté pour atteindre un pic de 53,6‰, soit 5,36% en 2012. Aujourd'hui les carburants représentent encore 27,5‰ de l'IPCN ; un poids non-négligeable.

Or, étant donné que les carburants représentent un poste aussi important dans la consommation des ménages, le retrait des produits est d'autant moins désirable et acceptable pour les ménages. Plus encore, tandis que certains estiment que l'importante fluctuation des prix des carburants est raison pour retirer ces produits du panier de référence, c'est exactement *à cause de*, et pas *malgré*, cette fluctuation qu'il est opportun de maintenir ce produit dans le panier de référence !

Les hausses dynamiques des prix des carburants représentent une perte de pouvoir d'achat significative pour les ménages, qui devrait être compensée par une hausse de l'échelle mobile et un déclenchement d'une tranche indiciaire. Sans cela, la nature même du système d'indexation des salaires est remise en question !

Évolution de la pondération des carburants dans l'IPCN (en ‰)

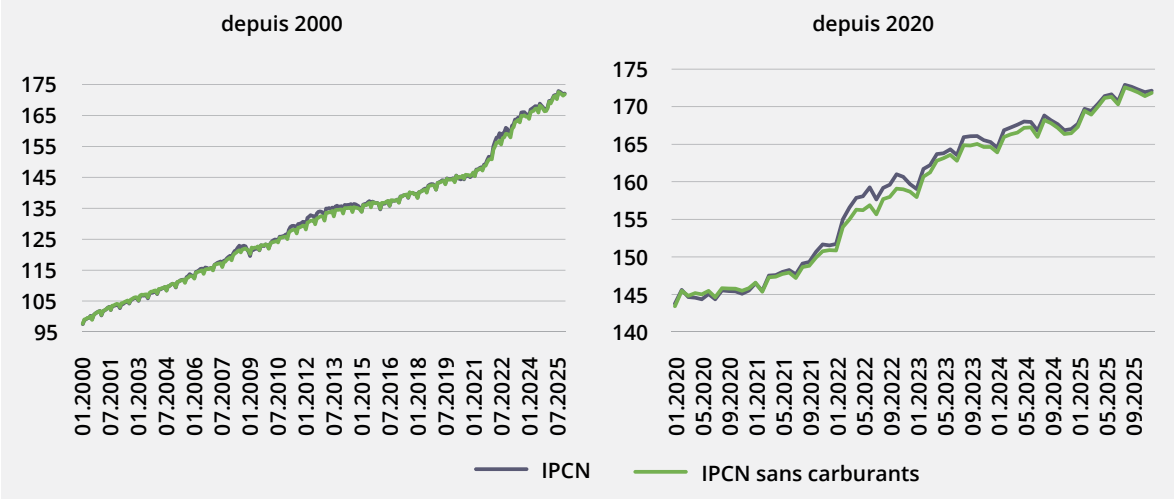


Données : STATEC

Par ailleurs, il est important de noter que sur le long terme, le retrait des carburants du panier de référence n'a pas d'effet significatif sur l'indice des prix. En effet, comme le montre le graphique ci-dessous, l'évolution de l'IPCN avec et sans carburants converge fortement. Sur l'ensemble de la période de 2000 à 2025, l'évolution de l'IPCN sans les carburants n'est que 0,6% inférieure à celle de l'IPCN *« réel »*. Pourtant, pendant certaines sous-périodes marquées par des hausses relativement conséquentes des prix pétroliers, l'écart entre IPCN avec et sans carburants a dépassé 1,5%, alors qu'en moyenne il se situait à 0,3%.

En d'autres termes, si à long terme, le retrait des carburants du panier de référence a un impact relativement faible sur la détermination de l'inflation, à certaines époques, cet écart peut être très important. Ainsi, en retirant les carburants du panier de référence, l'indice ne reflète plus la perte de pouvoir d'achat, ce qui ralentit le déclenchement des tranches indiciaires au moment où les ménages en ont le plus besoin.

Évolution de l'indice des prix avec et sans carburants (base 100 = 2000)



Données : STATEC ; calculs : CSL

En ce qui concerne les carburants, un autre élément est à considérer, à savoir son caractère procyclique. En effet, sauf en cas de crise géopolitique, les prix des énergies fossiles connaissent des hausses plus importantes pendant des périodes de croissance économique, tandis qu'ils tendent à la baisse pendant les périodes de faible activité économique. Par conséquent, le retrait des carburants du panier de référence signifie que le déclenchement des tranches indiciaires est freiné pendant les périodes de croissance économique, tandis qu'il est accéléré pendant les périodes à faible croissance. Serait-il vraiment plus avantageux pour les entreprises d'avoir un système d'indexation contracyclique ? N'est-il pas dans l'intérêt des employeurs que les tranches indiciaires soient dues lorsque leurs recettes affluent, plutôt qu'en période de faible activité ?

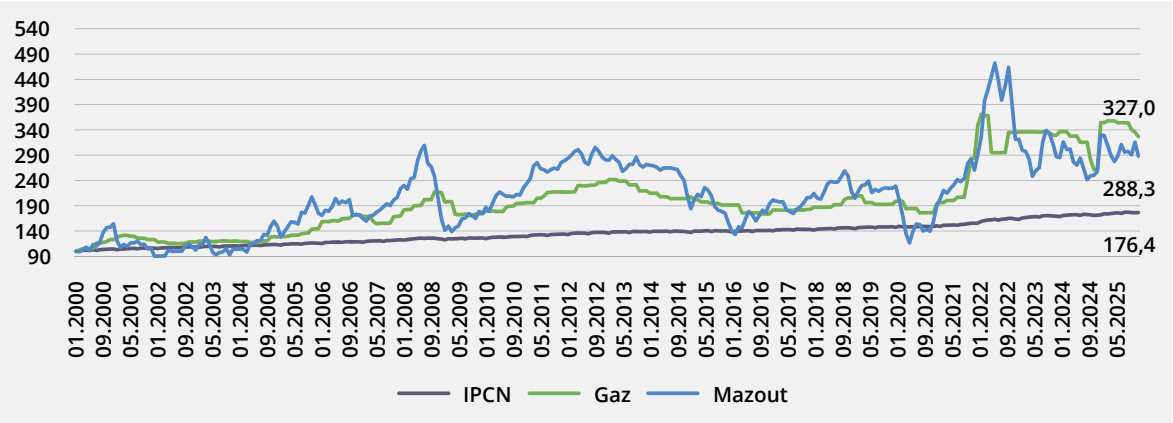
3.3.4. Le gaz et le mazout

Sous le même prétexte de promouvoir une réduction de la consommation d'énergies fossiles, certains acteurs réclament le retrait du gaz et du mazout du panier de référence pour le déclenchement des tranches indiciaires. Toutefois, derrière cette revendication, se cache vraisemblablement une volonté de rendre l'échelle mobile des salaires moins dynamique.

Étant lui aussi dérivé du pétrole, le mazout pour chauffage connaît une trajectoire qui ressemble à celle des carburants, tout en étant (encore) plus dynamique. Notons, par exemple, la hausse du prix du mazout de près de 240% entre novembre 2020 et juin 2022, suivie d'une baisse significative de près de 50% en moins d'un an. Sur la période de janvier 2000 à décembre 2025, le mazout a progressé 2,5 fois plus vite que l'IPCN.

Le gaz, bien que moins dynamique que les carburants, contribue également à des fluctuations importantes dans l'IPCN. En grande partie à cause de son évolution depuis le début de la guerre en Ukraine, la progression totale du prix du gaz depuis janvier 2000 était trois fois supérieure à celle de l'IPCN.

Évolution du prix du gaz, du mazout et de l'IPCN (base 100 = janvier 2000)

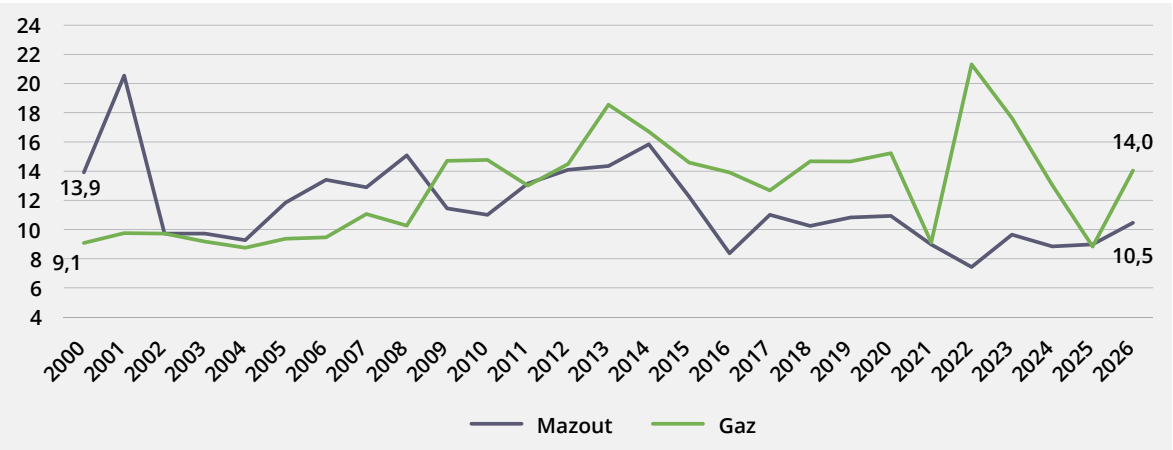


Données : STATEC ; calculs : CSL

Cette volatilité des prix du gaz et du mazout se reflète partiellement dans l'évolution de leur pondération respective dans l'IPCN. Nonobstant, l'on constate que d'une manière générale la pondération du gaz est à la hausse, passant de 9,1‰ en 2000 à 14,0‰ en 2026, tandis que la pondération du mazout est en retrait de 13,9‰ à 10,5‰.

La pondération totale de ces deux biens est à la hausse passant de 23,0 à 24,5‰. Cet important poids des biens dans l'IPCN souligne qu'il s'agit de dépenses considérables des ménages, raison pour laquelle la CSL refuse absolument qu'ils soient retirés du panier de référence.

Évolution de la pondération du gaz et du mazout dans l'IPCN (en ‰)

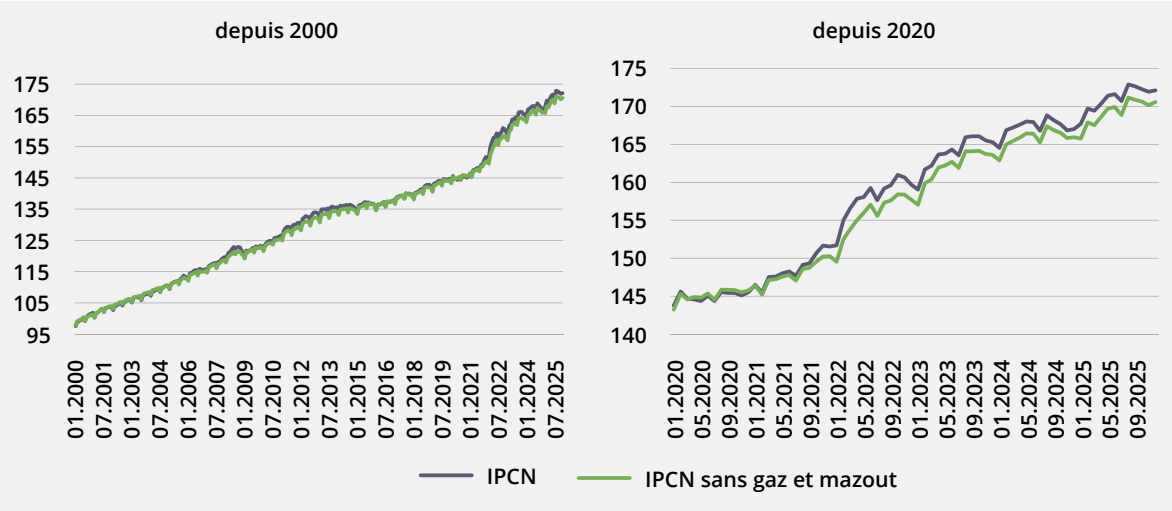


Données : STATEC

Si le gaz et le mazout étaient exclus de l'IPCN, celui-ci aurait progressé 5,5% moins vite entre janvier 2000 et décembre 2025. Autrement dit, retirer ces deux biens, essentiels pour de nombreux ménages, représenterait un frein considérable à la prise en compte de la perte de pouvoir d'achat constatée à travers le panier de référence – notamment en raison de l'évolution du prix de ces biens depuis l'année 2022.

Est-ce donc vraiment la volonté vertueuse de réduire la consommation d'énergies fossiles qui mène certains à revendiquer le retrait du mazout et du gaz du panier de référence ou n'est-ce pas plutôt la volonté acharnée de freiner autant que possible l'indexation des salaires pour maintenir une part de plus en plus grande de la richesse créée dans l'entreprise ?

Évolution de l'indice des prix avec et sans gaz et mazout (base 100 = 2000)



Données : STATEC ; calculs : CSL

3.4. L'impact d'un panier de référence modulé sur les échéances des tranches indiciaires

Bien que la CSL s'oppose fermement à toute nouvelle révision du panier de référence, il est tout à fait pertinent de mener une analyse approfondie sur l'impact potentiel qu'une telle révision pourrait avoir sur le mécanisme d'indexation des salaires. Une telle analyse nous permettrait de mieux appréhender les conséquences de toute modification du mécanisme d'indexation des salaires. En effet, si des produits tels que le tabac, l'alcool ou les carburants sont retirés du panier de référence, cela pourrait sous-estimer la hausse réelle des prix pour de nombreux ménages.

Il est impératif de noter dès le départ qu'un panier modulé de cette nature serait notablement moins représentatif des dépenses effectives des ménages que le panier réel. En effet, en retirant du panier des produits qui contribuent collectivement à hauteur de 89,3‰ de l'IPCN, le panier « durable » cesserait de refléter l'évolution des prix pour près d'un dixième de la consommation totale des ménages.

3.4.1. Quel effet à long terme?

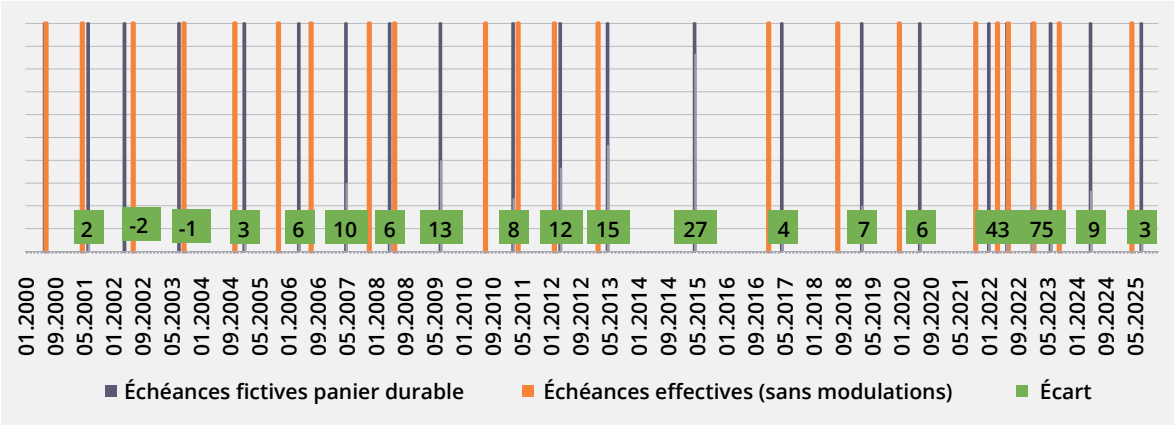
Or, quel aurait donc été l'effet sur le déclenchement des tranches indiciaires à long terme, si l'on supposait que ce panier « durable », sans tabac, sans alcool, sans carburants, sans gaz et sans mazout aurait servi à déterminer l'évolution de l'échelle mobile des salaires depuis janvier 2000 ? Combien de tranches indiciaires seraient alors tombées et à quel moment auraient-elles été déclenchées par rapport à une situation de panier « réel » ?

Tout d'abord, il s'avère qu'une telle modification du panier de référence aurait eu un impact significatif sur le moment du déclenchement des tranches indiciaires à long terme, retardant leur activation de plusieurs mois. En utilisant un panier « durable », excluant le tabac, l'alcool, les carburants, le gaz et le mazout pour déterminer l'évolution de l'échelle mobile des salaires depuis l'année 2000, les résultats de l'analyse révèlent que les tranches indiciaires seraient en moyenne retardées de 7 mois.

Toutefois, malgré ce retard plus important – mois pendant lesquels les salariés subissent un prolongement de leur perte de pouvoir d'achat – la modulation du panier de référence n'aurait pas eu d'impact ni sur le total du nombre de tranches déclenchées ni sur l'écart moyen entre le déclenchement de deux tranches. Ainsi, tant avec le panier dit « durable » qu'avec le panier de référence « réel », 22 tranches ont été déclenchées sur ladite période – avec un écart moyen de 14 mois entre les tranches. Le retard de déclenchement aura simplement rapproché la tranche concernée par le retard à la tranche suivante.

En somme, depuis l'année 2000 un salarié moyen aurait subi une perte de pouvoir d'achat de quelque 24 000 euros (exprimés à l'indice actuel) du fait de ce retard. S'il n'y a donc ni suppression complète de tranche indiciaire – et donc pas d'érosion durablement installée du pouvoir d'achat une fois la tranche finalement appliquée – son retard engendre néanmoins une perte temporaire et concrète durant les mois concernés. Le déclenchement ultérieur de la tranche permet de rétablir le niveau de pouvoir d'achat à compter de son mois d'application, sans toutefois pouvoir compenser rétroactivement les pertes de revenu déjà subies par les salariés.

Déclenchement des tranches indiciaires avec le panier de référence effectif et avec le panier « durable »

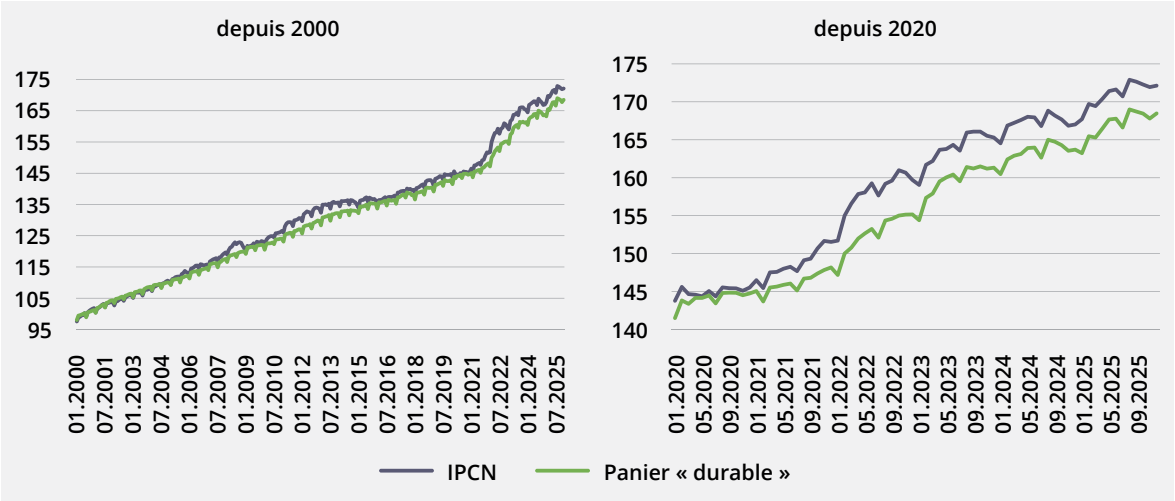


Note : Les écarts négatifs correspondent à des tranches fictives intervenues en amont des tranches effectives.
Données : STATEC ; calculs : CSL

Bien que, compte tenu de l'évolution des prix entre les années 2000 et 2025, la modulation n'aurait pas fait « perdre » une tranche indiciaire complète, il est important de souligner l'impact significatif que le choix du panier de référence a sur l'évolution de l'indice des prix à la consommation et, par conséquent, sur le pouvoir d'achat des salariés. Sur ladite période, l'indice des prix aurait en effet progressé de quelque 2,16% moins vite avec le panier dit « durable ».

Toute modulation avec un impact aussi négatif sur le pouvoir d'achat des salariés est à refuser catégoriquement !

Évolution de l'indice des prix avec le panier effectif et avec le panier « durable » (base 100 = 2000)



Données : STATEC ; calculs : CSL

3.4.2. Quid de la sensibilité du moment de découplage?

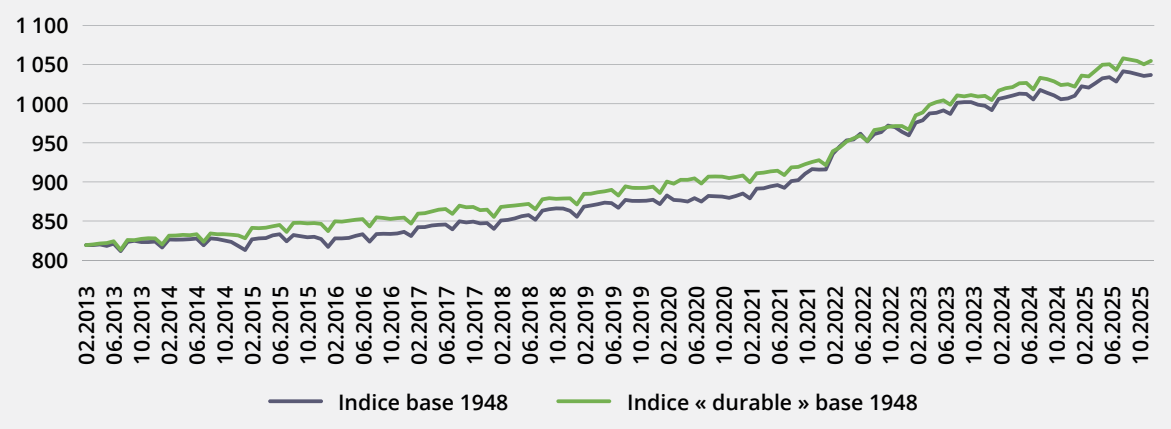
Cet effet constaté d'une modulation du panier de référence est le résultat d'un découplage à un moment donné que l'on a choisi pour représenter le long terme. Toutefois, force est de constater que l'effet de toute modulation est étroitement lié au moment du retrait des produits « non-durables ». En effet, selon l'évolution du prix des produits après leur retrait, l'impact sur le déclenchement peut être très différent de ce que l'on vient de présenter.

Ainsi, lorsqu'au moment du retrait desdits produits ceux-ci se trouvent à un niveau exceptionnellement élevé et que ce moment est suivi d'une baisse significative de ces prix – comme cela a été le cas tant en 2013 qu'en 2022 et récemment en début de l'année 2026 pour les prix pétroliers –, cette baisse n'est pas répercutée dans le nouvel indice modulé, de manière que ce dernier surestime le renchérissement du coût de la vie.

Prenons l'exemple où le panier de référence aurait été modulé non pas depuis l'année 2000, mais à partir de 2013, à un moment où les prix des carburants, du mazout et du gaz étaient exceptionnellement élevés, suivi d'une baisse importante de ces prix. En raison de la non-prise en compte de ces baisses de prix dans l'indice modulé, celui-ci progresse beaucoup plus rapidement que l'indice réel dans les années suivantes, surestimant ainsi le renchérissement du coût de la vie pour les ménages.

En moyenne mensuelle, l'indice modulé est alors 1,5% supérieur à l'indice réel, ce qui signifie qu'il déclenche plus de tranches indiciaires que dans une situation sans modulation. L'écart entre indice réel et indice modulé dépasse même les 3% pendant plusieurs mois en 2020.

Évolution de l'indice des prix avec le panier effectif et avec le panier « durable » avec révision du panier dès 2013

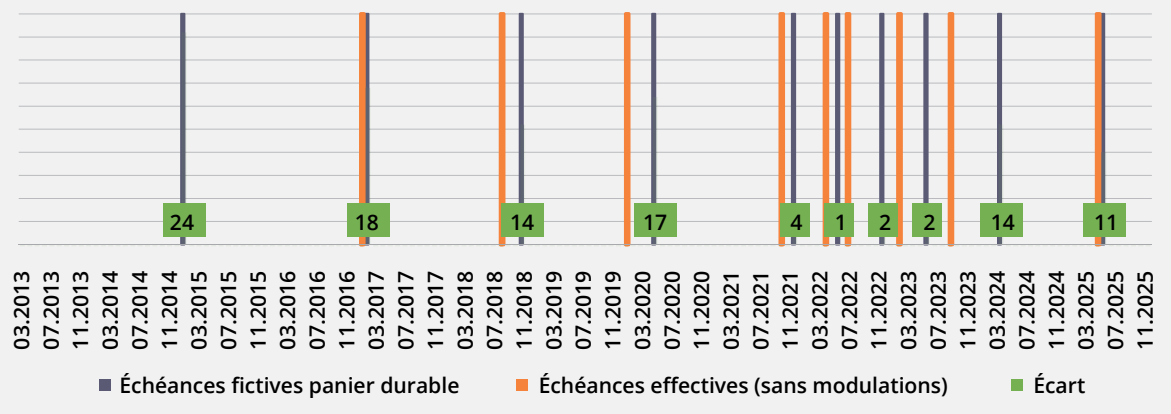


Données : STATEC ; calculs : CSL

Une modulation réalisée dès début 2013 aurait conduit à un déclenchement beaucoup plus précoce des différentes tranches indiciaires. En moyenne, les tranches auraient été déclenchées 10 mois plus tôt avec le panier modulé qu'en présence du panier réel (sans prise en compte des modulations).

De même, sur la période de mars 2013 à 2025, 10 tranches indiciaires auraient été déclenchées avec le panier modulé, contre 9 tranches effectivement déclenchées. Sur la période 2013 à 2025 une telle modulation du panier de référence aurait ainsi conduit à un gain de pouvoir d'achat de quasiment 17 000 euros pour un salarié moyen.

Déclenchement des tranches indiciaires avec le panier de référence effectif et avec le panier « durable » dès 2013



Données : STATEC ; calculs : CSL

Cette analyse, comparée à celle d'une modulation du panier dès 2000, souligne l'importance cruciale du moment choisi pour retirer certains produits du panier de référence sur ses effets. Cette décision, bien qu'arbitraire, a un impact significatif sur l'évolution du pouvoir d'achat des ménages. Le choix du moment de modulation peut engendrer des écarts importants dans l'indexation des salaires et, par conséquent, affecter le niveau de vie des travailleurs. Toutefois, indépendamment du moment choisi, le résultat reflèterait moins fidèlement l'évolution effective du coût de la vie à laquelle sont confrontés les ménages.

* * *

En conclusion, l'analyse approfondie que nous avons menée met en évidence les conséquences significatives et potentiellement préjudiciables d'une modulation du panier de référence pour la détermination de l'indexation des salaires. Les arguments en faveur de cette modulation, sous le prétexte de rendre le panier plus durable ou de favoriser des choix de consommation vertueux, cachent en réalité des conséquences considérables pour le pouvoir d'achat des salariés.

Il est indiscutable que le choix du panier de référence est essentiel pour garantir une indexation équitable et précise des salaires, en reflétant fidèlement l'évolution réelle du coût de la vie pour les ménages. Les exemples analysés révèlent que les produits tels que le tabac, l'alcool, les carburants, le gaz et le mazout représentent une part substantielle des dépenses des ménages, et que leur retrait du panier de référence aurait pour conséquence une perte de représentativité de ce dernier.

Les fluctuations erratiques des prix de ces produits, couplées à des variations importantes dans leur pondération, démontrent clairement que leur exclusion du panier créerait un déséquilibre dans le mécanisme d'indexation des salaires. Les effets sur le déclenchement des tranches indiciaires, les pertes de pouvoir d'achat et les déséquilibres dans la représentation des dépenses ménagères sont autant d'éléments qui soulignent la nécessité de maintenir le panier de référence actuel pour refléter fidèlement l'évolution du coût de la vie auquel doivent faire face les ménages.

Il est important de souligner que le panier de référence subit déjà une modulation constante du fait des neutralisations de différentes taxes et accises. Cette réalité fait que le panier s'écarte déjà, à politique constante des prix réellement payés par les ménages. Une modulation additionnelle, comme celle évoquée, risquerait d'aggraver cet écart, compromettant davantage la juste indexation des salaires.

La CSL reste catégoriquement opposée à toute modulation du panier de référence et continuera à plaider en faveur de la préservation de l'indexation équitable et transparente des salaires. Les politiques sanitaires et climatiques, aussi importantes qu'elles soient, doivent se faire par des outils propres à leurs domaines ; l'indexation des salaires ne peut être la solution à tous les problèmes, mais elle est la solution au maintien de pouvoir d'achat.

4. Les contre-propositions pour améliorer effectivement le fonctionnement du système d'indexation

Malgré la performance du système d'indexation automatique, le système luxembourgeois a – à côté de sa faiblesse liée à la neutralisation de certaines hausses de prix décrites supra[37] – trois spécificités, à savoir 1) le seuil de déclenchement fixé à 2,5%, 2) le système de la moyenne mobile sur six mois et 3) le mois de décalage entre application et déclenchement d'une tranche, qui empêchent que, à chaque mois donné, le salarié ait le même niveau de pouvoir d'achat.

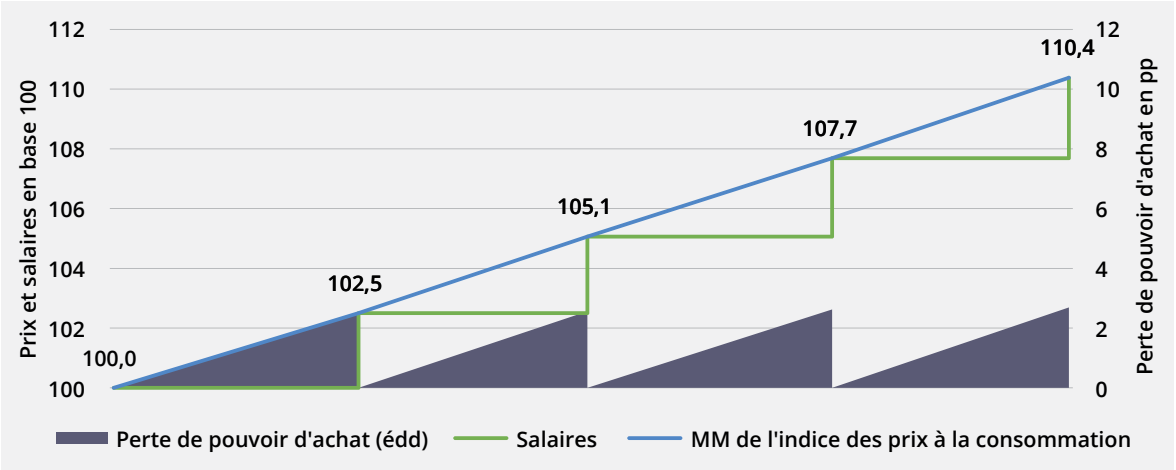
Or, il serait possible et même souhaitable d'apporter certaines adaptations à ces spécificités afin de renforcer le mécanisme d'indexation des salaires, dans le but de disposer d'un système plus réactif aux évolutions économiques et mieux à même d'ajuster en continu la situation du pouvoir d'achat à la réalité conjoncturelle.

4.1. Réduire le seuil de déclenchement?

Les salaires ne suivent pas de manière directe le renchérissement du panier de référence mesuré par la moyenne mobile, mais ils ne sont adaptés qu'une fois que la moyenne mobile du renchérissement dépasse le seuil de 2,5% – l'adaptation a donc toujours du retard. Or, entre deux déclenchements de tranches indiciaires il existe pourtant de l'inflation (cumulée inférieure à 2,5%) à laquelle les salaires ne sont pas adaptés – le salarié subit donc une perte de pouvoir d'achat entre ces deux moments de déclenchement de tranches qui correspond à l'écart entre les deux courbes illustrées ci-dessous.

37 Voir point VI.3.1.2. La neutralisation des accises et des taxes

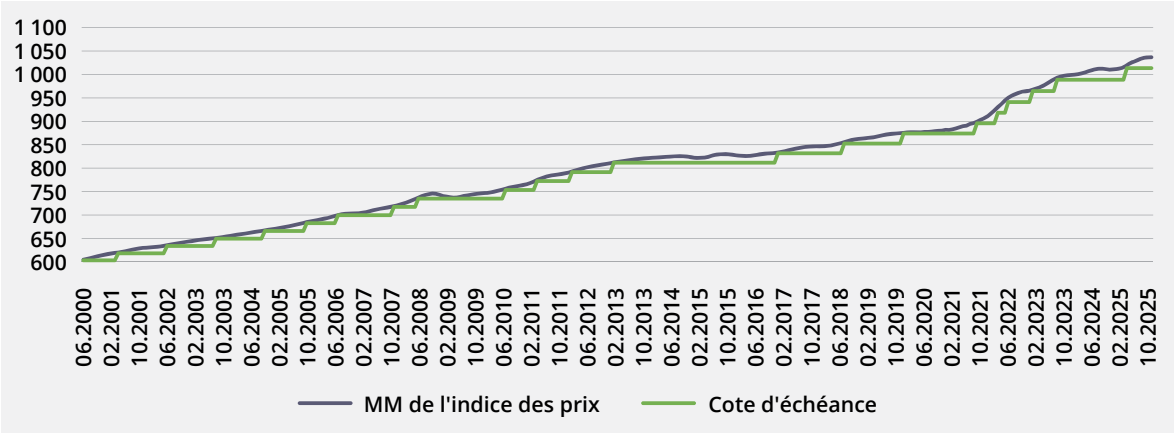
Système d'indexation des salaires



Cette perte de pouvoir d'achat décrite et illustrée de manière mécanique ci-avant est liée au fait que le salarié doit attendre que le seuil de 2,5% d'inflation soit dépassé avant que son salaire soit adapté à l'inflation. Entre septembre 2013 et décembre 2016 par exemple aucune tranche indiciaire n'a été déclenchée – pendant toute cette période il y a pourtant eu de l'inflation et ce n'est que parce que l'inflation cumulée n'a pas dépassé les 2,5% qu'il n'y a pas eu de revalorisation des salaires.

Dans le graphique qui suit, il est observable qu'à cause de ce système à retardateurs, la moyenne mobile de l'indice des prix, c'est-à-dire l'indicateur de mesure d'inflation, est toujours supérieure à la cote d'échéance, c'est-à-dire à l'indicateur utilisé pour le niveau d'adaptation des salaires à l'inflation.

Évolution de la cote d'échéance (sans modulations) et de la moyenne mobile de l'indice des prix en base 1948



Données : STATEC ; calculs : CSL

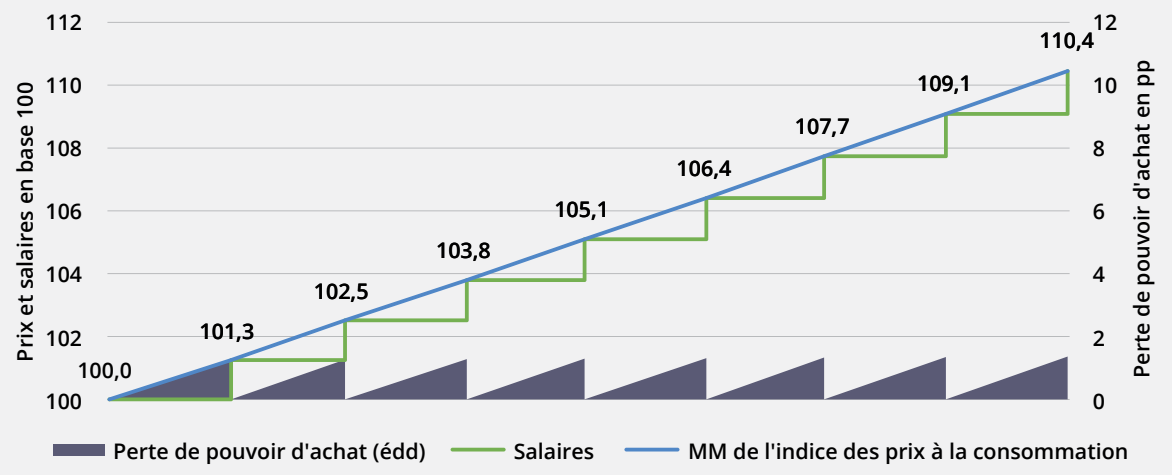
Avec un salaire mensuel moyen de 6 600 euros, un salarié a ainsi subi une perte de pouvoir d'achat cumulée d'environ 29 000 euros sur la période 2000-2025 comparativement à une situation à adaptation mensuelle des salaires à l'évolution de la moyenne mobile.

Si l'on voulait complètement éliminer ce retard causé par le seuil de 2,5%, les salaires devraient théoriquement être ajustés mensuellement à l'inflation. Avec un tel système, la courbe verte du graphique qui précède se confonderait avec la courbe grise et les salaires et pensions seraient adaptés tous les mois à l'évolution de la moyenne mobile – si minime que soit cette évolution, à la hausse comme à la baisse.

Or, sachant que des adaptations mensuelles – à des évolutions souvent quasi-négligeables – seraient administrativement impensables, une autre possibilité pour réduire les écarts entre l'échéance et l'évolution constatée des prix pourrait consister en la baisse du seuil de déclenchement. Ainsi, les salaires seraient adaptés plus régulièrement et leur niveau serait plus proche de la réalité économique, sans que les hausses totales ne soient plus importantes – on augmenterait plus souvent à un taux plus faible pour réduire la perte de pouvoir d'achat. Il faut noter que, plus le seuil est faible, plus le système d'indexation des salaires devient dynamique ce qui augmente

le nombre de déclenchements, à la hausse, mais potentiellement aussi à la baisse, par comparaison à l'avant-dernier graphique ci-avant.

Système d'indexation des salaires avec un seuil de déclenchement de 1,25%



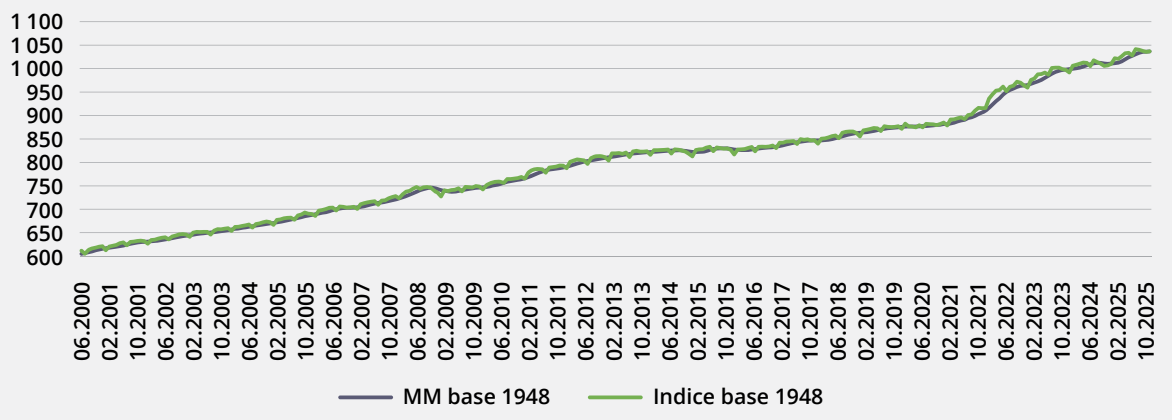
Toute chose égale par ailleurs, un seuil de déclenchement fixé à 1,25% aurait permis de réduire la perte de pouvoir d'achat cumulée sur la période 2000-2025 de presque 18 000 euros pour un salaire mensuel moyen de 6 600 euros.

4.2. Réduire le lissage de la moyenne mobile?

À ce phénomène de retard général causé par un seuil relativement élevé, s'ajoute la dimension que l'indicateur de mesure d'inflation est une moyenne mobile, qui s'étend sur six mois, de l'inflation effectivement mesurée. De ce fait, les évolutions mensuelles d'inflation sont lissées et ne se transposent qu'avec un certain décalage sur la moyenne mobile. Un choc d'inflation en un mois donné n'a qu'un faible poids dans l'indicateur de la moyenne mobile ; il faut que ce choc persiste pour qu'il se transpose complètement dans cet indicateur utilisé pour adapter les salaires.

L'objectif de la moyenne mobile est expressément de lisser l'inflation qui a une composante saisonnière importante. Ce lissage permet d'absorber des chocs mensuels – à la hausse comme à la baisse – et de rendre l'indexation des salaires moins dynamique[38]. Toutefois, ce lissage a pour conséquence de « falsifier » en quelque sorte l'indicateur utilisé pour mesurer l'inflation à laquelle les salaires devraient être adaptés – tant à la hausse qu'à la baisse.

Évolution de l'indice des prix en base 1948 et de sa moyenne mobile semestrielle



Données : STATEC ; calculs : CSL

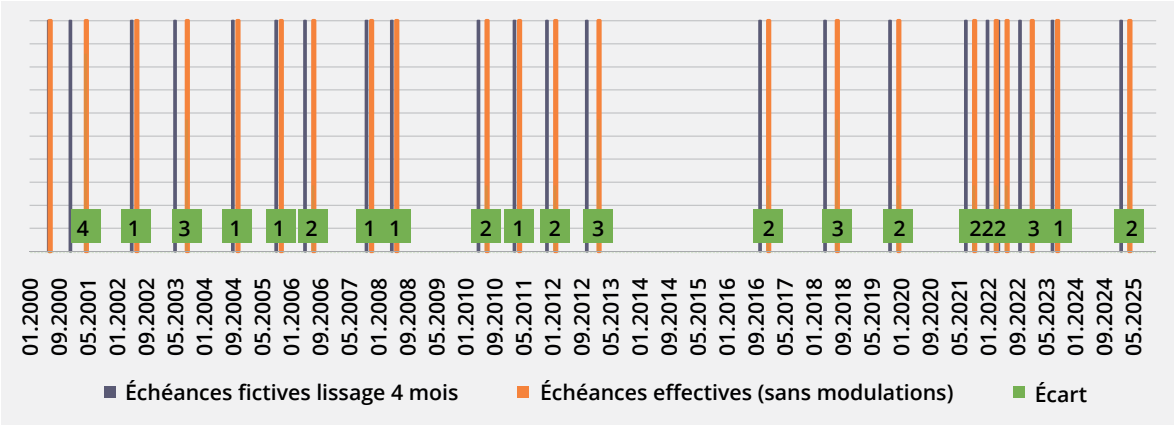
38 Ce phénomène de lissage permet par exemple d'absorber les baisses des prix dues aux soldes.

Or, si l'on avait pris l'indice mensuel, plutôt que sa moyenne mobile sur six mois, pour déterminer s'il y avait lieu de déclencher une tranche indiciaire, les tranches auraient été déclenchées sensiblement plus tôt. Un tel système aurait permis de réduire la perte de pouvoir d'achat cumulée entre 2000 et 2025 due au retard de revalorisation entre deux tranches indiciaires de quelque 17 000 euros pour un salaire mensuel moyen de 6 600 euros.

Un certain lissage de l'indicateur d'inflation semble toutefois pertinent de sorte que notre Chambre ne plaiderait pas pour l'utilisation de l'indice mensuel. Dans un souci de rapprocher l'indice utilisé de la réalité vécue par les ménages, sans recourir aux indices mensuels trop volatiles, il serait toutefois possible de réduire la durée dudit lissage.

La réduction de la période du lissage à 4 mois aurait ainsi permis d'avancer le déclenchement de tranches indiciaires de 2 mois en moyenne sur la période de 2000 à 2025, comparativement au lissage de 6 mois en place. Un tel système aurait ainsi permis de baisser la perte de pouvoir d'achat cumulée liée au retard de déclenchement de quelque 6 800 euros pour un salarié avec un salaire moyen de 6 600 euros.

Déclenchement des tranches indiciaires avec un lissage de 4 mois ou de 6 mois de la moyenne mobile



Données : STATEC ; calculs : CSL

4.3. Fin du décalage entre déclenchement et application ?

À part ces deux mécanismes décrits ci-avant, un autre phénomène plus évident impactant négativement l'adaptation des salaires à l'inflation est celui du mois de décalage entre déclenchement et application d'une tranche indiciaire.

En effet, depuis l'année 1981 les éléments indexés ne sont adaptés à l'inflation qu'au mois qui suit le mois au cours duquel le seuil de 2,5% d'inflation a été atteint. De ce fait, les salariés doivent, attendre un mois supplémentaire avant la revalorisation de leur salaire ce qui augmente leur perte de pouvoir d'achat dans la « période d'attente ».

Sans ce décalage, toutes les tranches indiciaires auraient été applicables un mois plus tôt ce qui aurait permis à un salarié moyen de réduire sa perte de pouvoir d'achat cumulée entre 2000 et 2025 de quelque 3 600 euros.

4.4. Le cumul des mesures

Le cumul des spécificités décrites ci-avant a pour conséquence que le système d'indexation des salaires tel qu'il est en vigueur au Luxembourg ne comble pas toute la perte de pouvoir d'achat causée par l'inflation. La moyenne mobile sur six mois cause d'abord un décalage entre inflation effectivement subie par les ménages et indicateur utilisé pour indexer les salaires. Puis, le fait qu'un seuil de 2,5% d'inflation doit être atteint avant qu'une tranche indiciaire ne soit déclenchée produit une perte de pouvoir d'achat qui peut être assez importante en fonction de la vitesse d'inflation[39]. Finalement, après avoir attendu que la progression de 2,5% d'un indicateur

39 Si l'inflation progresse rapidement, l'effet sur le pouvoir d'achat est relativement faible puisque le seuil est atteint après quelques mois. Si toutefois l'inflation ne progresse que lentement (comme entre 2013 et 2016), alors les ménages subissent pendant une période prolongée une perte de pouvoir d'achat non compensée.

ne représentant pas exactement l'inflation du moment en cours soit atteinte, le salarié doit attendre encore un mois complet (pendant lequel les prix continuent à progresser) pour retrouver son pouvoir d'achat[40].

Au total sur la période de 2000 à 2025, et par rapport à un système d'indexation « parfait » qui revaloriserait les salaires mensuellement à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, sans mois de décalage entre déclenchement et application, un salarié moyen avec un salaire de 6 600 euros a perdu environ 38 000 euros (à l'indice actuel) en pouvoir d'achat. En d'autres mots, malgré un système d'indexation des salaires, certes performant, les spécificités du système (seuil, retard d'un mois et moyenne mobile) ont causé une considérable perte de pouvoir d'achat sur l'ensemble de la période.

Au vu des conséquences des spécificités du système d'indexation, une solution pourrait consister à adapter ces différents paramètres comme décrits dans les sous-parties précédentes à savoir 1) réduire le seuil de déclenchement à 1,25%, 2) réduire à quatre mois le lissage de la moyenne mobile et 3) mettre fin au décalage entre déclenchement et application. Avec ces adaptations, qui réduiraient les écarts entre inflation subie et adaptation des salaires, la perte de pouvoir d'achat liée aux attentes de déclenchement de tranches pourrait être réduite d'environ 50%.

4.5. Introduire une tranche d'avance

Une autre possibilité pour remédier au retard incessant de l'adaptation des salaires à l'évolution des prix pourrait consister dans la mise en place d'une tranche indiciaire d'avance – comme notre Chambre l'a déjà préconisée dans son Econews N°5-2016.

Une telle tranche d'avance fut introduite en 1972 avant d'être abolie en juillet 1981 et, *de jure*, réintroduite en 1986 sans que les salariés ne puissent cependant en percevoir les effets[41]. Concrètement, ce mécanisme viserait à payer d'avance une partie d'une tranche indiciaire pour compenser la perte de pouvoir d'achat due à l'attente du déclenchement d'une tranche.

Ainsi, avant qu'il n'y ait une inflation quelconque non compensée, les salariés ont eu une tranche d'indexation à hauteur de 1,5% en anticipation de l'inflation future. Ensuite, une fois le seuil de l'inflation de 2,5% atteint, les salariés ont reçu la compensation d'inflation restante de 1% (=2,5% - 1,5% de tranche d'avance) et la tranche d'avance pour l'inflation future à hauteur de 1,5% ; soit un total de 2,5%. Il y aurait ainsi deux phases dans l'indexation : une plutôt en faveur du salarié, l'autre plutôt de l'employeur.

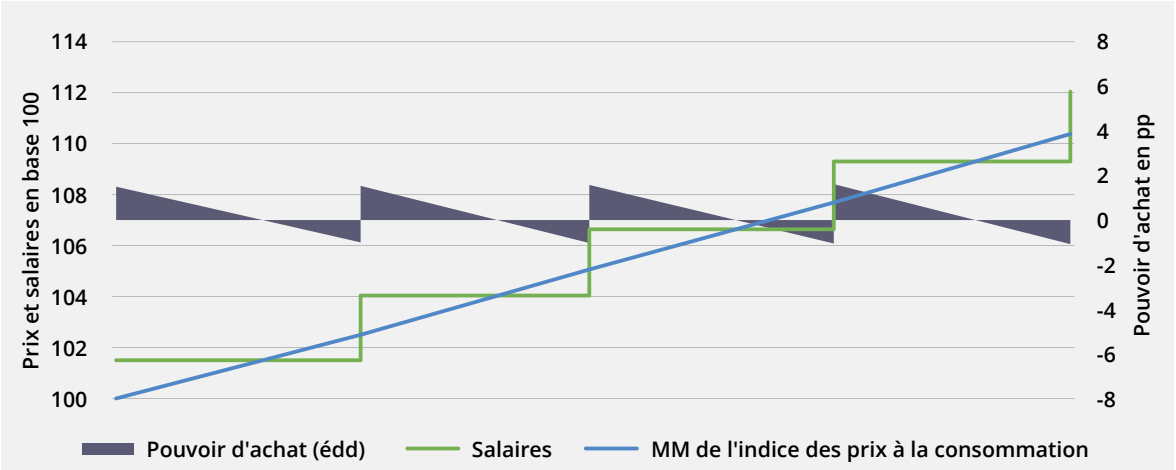
De fait, ce système de tranche d'avance reviendrait donc à une hausse exceptionnelle et unique des salaires à hauteur de 1,5% et le système d'indexation jouerait le reste de son rôle de façon « normale ».

Mécaniquement, une telle tranche d'avance contribuerait à ce que tout juste après le déclenchement d'une tranche indiciaire, le salarié ait une hausse de pouvoir d'achat de 1,5%. Au fur et à mesure que l'inflation progresse, cette surcompensation de 1,5% disparaît, et avant le déclenchement de la prochaine tranche indiciaire, le salarié est en situation de perte de pouvoir d'achat. Le gain de pouvoir d'achat en début de période a donc pour objet de compenser la perte de pouvoir d'achat en fin de période.

40 À noter qu'à ces effets mécaniques du système d'indexation qui réduisent le pouvoir d'achat en termes bruts, s'ajoute encore le phénomène de la progression à froid qui induit qu'à chaque tranche indiciaire de 2,5%, le salaire net augmente de moins de 2,5% provoquant une nouvelle perte de pouvoir d'achat. Cette perte de pouvoir d'achat nette est causée par une non-indexation du barème fiscal à l'inflation. Ainsi, lorsque les prix augmentent de 2,5% et que les salaires bruts augmentent de la même proportion, un salarié avec un salaire brut de 5 000 euros ne voit son salaire augmenter en vertu du barème applicable en 2026 qu'à hauteur de 1,7%, soit moins que le renchérissement des prix à la consommation. Pour plus de détails, voir Econews N°8-2022 Maintien du pouvoir d'achat : l'impôt sur le revenu a aussi son rôle à jouer.

41 Le fondement même de la tranche d'avance selon lequel la cote d'application dépasse la cote d'échéance n'est plus valide du fait des suppressions de tranches au début des années 1980. De ce fait, la tranche d'avance – avec laquelle la cote d'application reste en retard – n'a que réduit l'écart entre cote d'échéance et cote d'application de 6,2% à 4,7%.

Système d'indexation des salaires avec tranche d'avance



Note : Les valeurs positives de pouvoir d'achat correspondent à des gains de pouvoir d'achat tandis que les valeurs négatives font état de perte de pouvoir d'achat.
Données : STATEC ; calculs : CSL.

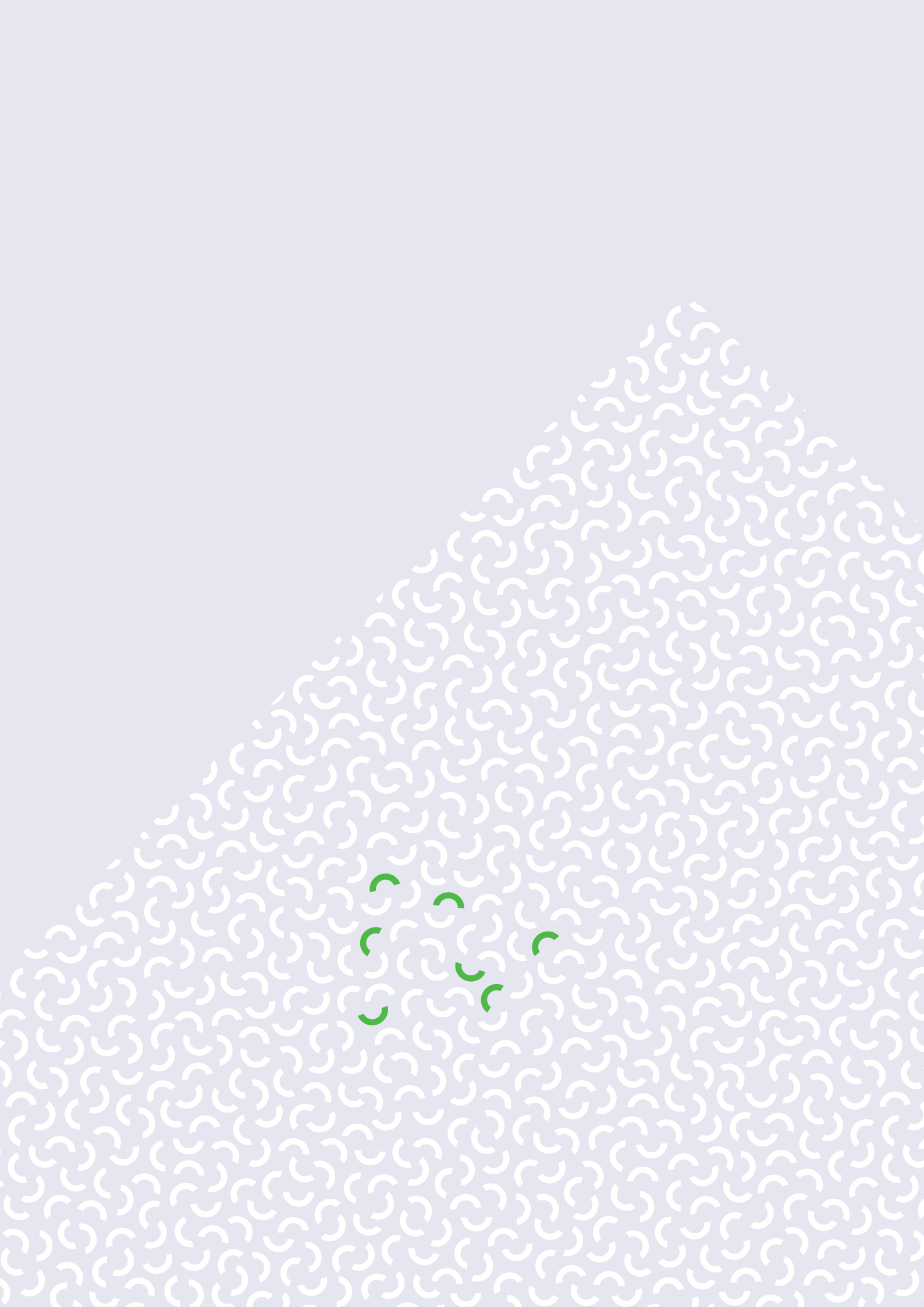
Selon nos estimations, l'existence d'une tranche d'avance depuis le début du siècle aurait permis de réduire d'environ 80% la perte de pouvoir d'achat liée aux délais d'attente de déclenchement – réduisant ainsi la perte de pouvoir d'achat cumulée entre 2000 et 2025 d'un montant total d'environ 31 000 euros pour un salarié moyen dont le salaire mensuel s'élève à 6 600 euros.

* * *

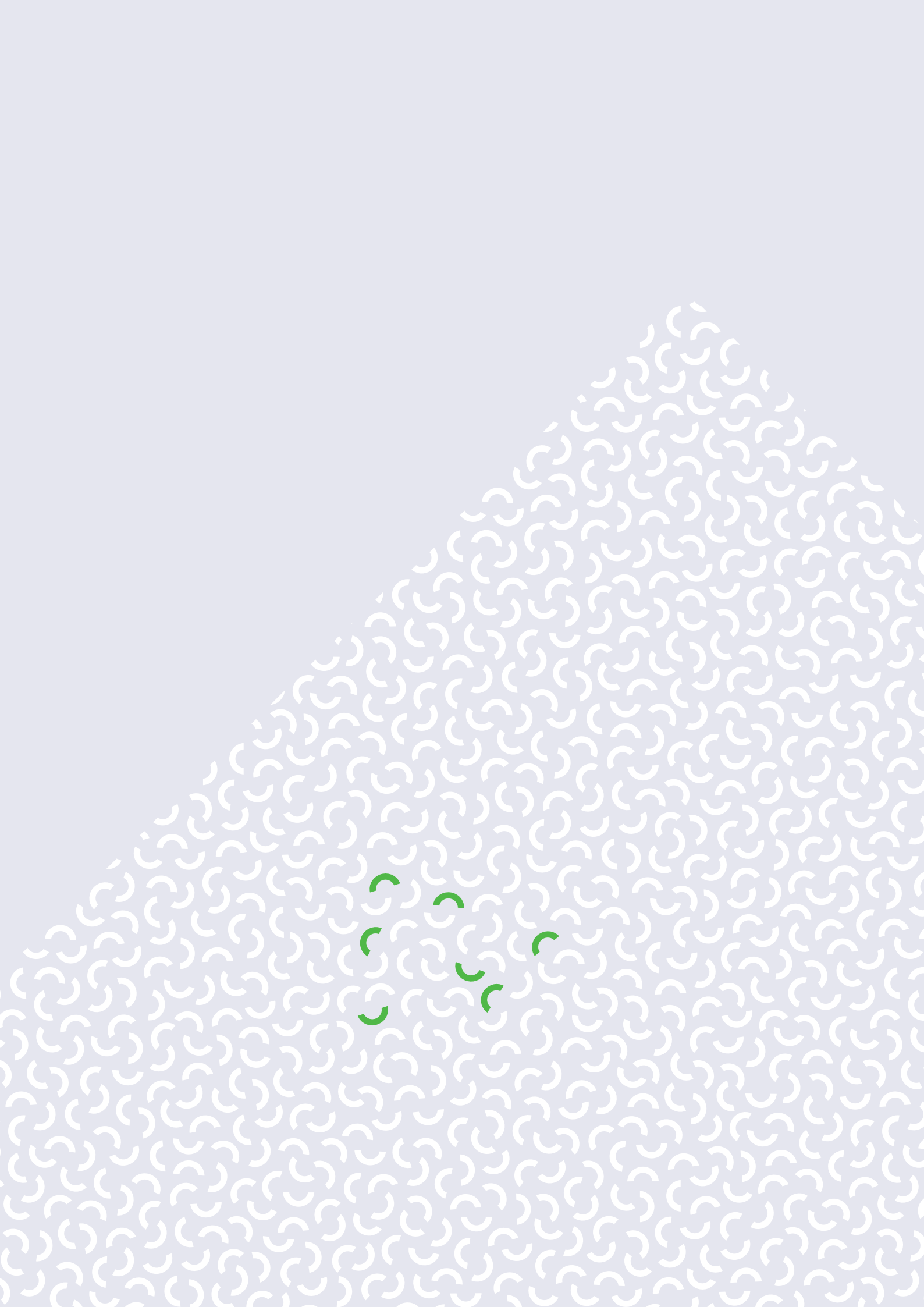
Si le débat sur une éventuelle évolution du système d'indexation devait s'ouvrir, encore faudrait-il qu'il soit mené avec honnêteté intellectuelle et dans l'intérêt réel des salariés. Or, force est de constater que les propositions avancées jusqu'ici – plafonnement, modulation du panier, limitation du nombre de tranches – n'ont en commun ni la rigueur analytique ni la cohérence sociale : elles partagent en revanche l'effet, et sans doute l'objectif, d'affaiblir méthodiquement un mécanisme qui a fait ses preuves depuis plus d'un demi-siècle.

Une réforme sincère de l'index, si elle devait avoir lieu, supposerait au contraire de s'attaquer aux véritables limites techniques du système actuel : la rigidité du seuil de déclenchement à 2,5%, le décalage structurel induit par la moyenne mobile semestrielle, ou encore le mois d'intervalle entre l'échéance et l'application de la tranche – autant de spécificités qui génèrent, mécaniquement, une perte de pouvoir d'achat continue entre deux déclenchements, et qui mériteraient une attention bien plus sérieuse que celle qui leur est accordée dans les débats publics.

En l'état, le constat s'impose qu'aucune des revendications patronales ou politiques ne s'intéresse véritablement au fonctionnement de l'index – elles ne servent qu'à défendre les positions des grandes entreprises. Loin d'améliorer objectivement le fonctionnement de l'échelle mobile, ces positions visent à en dénaturer la vocation première.



VII.
CONCLUSION



La question posée en titre de cette publication n'était pas rhétorique. Elle appelait une démonstration – et cette démonstration a été faite. L'analyse conduite tout au long de ces pages établit avec clarté que l'indexation automatique des salaires n'a pas nui au développement économique du Luxembourg, ni à sa croissance, ni à son emploi, ni à ses finances publiques, ni à la compétitivité de ses entreprises. Le pays a traversé des crises successives – financière, pandémique, énergétique – en conservant des fondamentaux macroéconomiques parmi les plus solides d'Europe, et ce avec un système d'indexation en place. Les faits contredisent les discours alarmistes que l'on ressort, inlassablement, à chaque poussée inflationniste.

Un système qui a fait ses preuves

La partie III de cette publication l'a montré sans ambiguïté : sur la longue période, la croissance économique luxembourgeoise, tant en volume qu'en valeur, a été considérablement supérieure à celle observée en moyenne européenne et dans chacun des pays voisins. La dynamique de l'emploi – qui a quasiment doublé depuis 2000, là où les pays limitrophes plafonnaient à des progressions bien inférieures – ne témoigne pas d'un marché du travail bridé par le coût de la main-d'œuvre. Quant à elles, les entreprises, dans leur ensemble, ont vu leur EBE, leur VA et leur CA progresser de manière soutenue sur toute la période analysée. Le coût salarial unitaire, indicateur de la compétitivité-coût, est resté stable et inférieur à celui de la plupart des pays européens comparables. Ces résultats sont ceux d'une économie qui fonctionne – et qui fonctionne avec l'index.

Il convient par ailleurs de rappeler un fait structurant trop souvent occulté dans le débat : la consommation finale des ménages représente l'un des principaux moteurs de la croissance luxembourgeoise. Affaiblir le mécanisme d'indexation, c'est affaiblir ce moteur. Ce sont les artisans, les commerçants de proximité, les prestataires de services locaux qui en subiraient les premières conséquences – bien davantage que les grandes entreprises internationales dont l'activité est moins dépendante de la demande intérieure. L'index n'est pas qu'une protection pour les salariés ; c'est aussi un stabilisateur pour l'économie réelle dans son ensemble – notamment pendant les périodes marquées par des incertitudes économiques.

Des réformes au service du capital, présentées comme des mesures sociales

Derrière les propositions de réforme de l'index – plafonnement, modulation du panier, limitation des tranches –, se cache une réalité que cette publication a mise en lumière : leurs bénéficiaires réels ne sont pas les petits salariés, ni les petits commerces. Ce sont les grandes entreprises, et en particulier le secteur financier, dont la structure salariale est telle qu'il tirerait un avantage disproportionné de toute réduction du périmètre de l'indexation. Plus le plafond proposé est élevé, plus cet écart se creuse. Les secteurs qui emploient de manière prépondérante des salariés à des niveaux de salaire plutôt faibles voire moyens – l'hôtellerie, la restauration, le commerce de détail, la construction – n'y gagneraient que de façon marginale, tandis que les salariés concernés y perdraient, eux, directement en pouvoir d'achat.

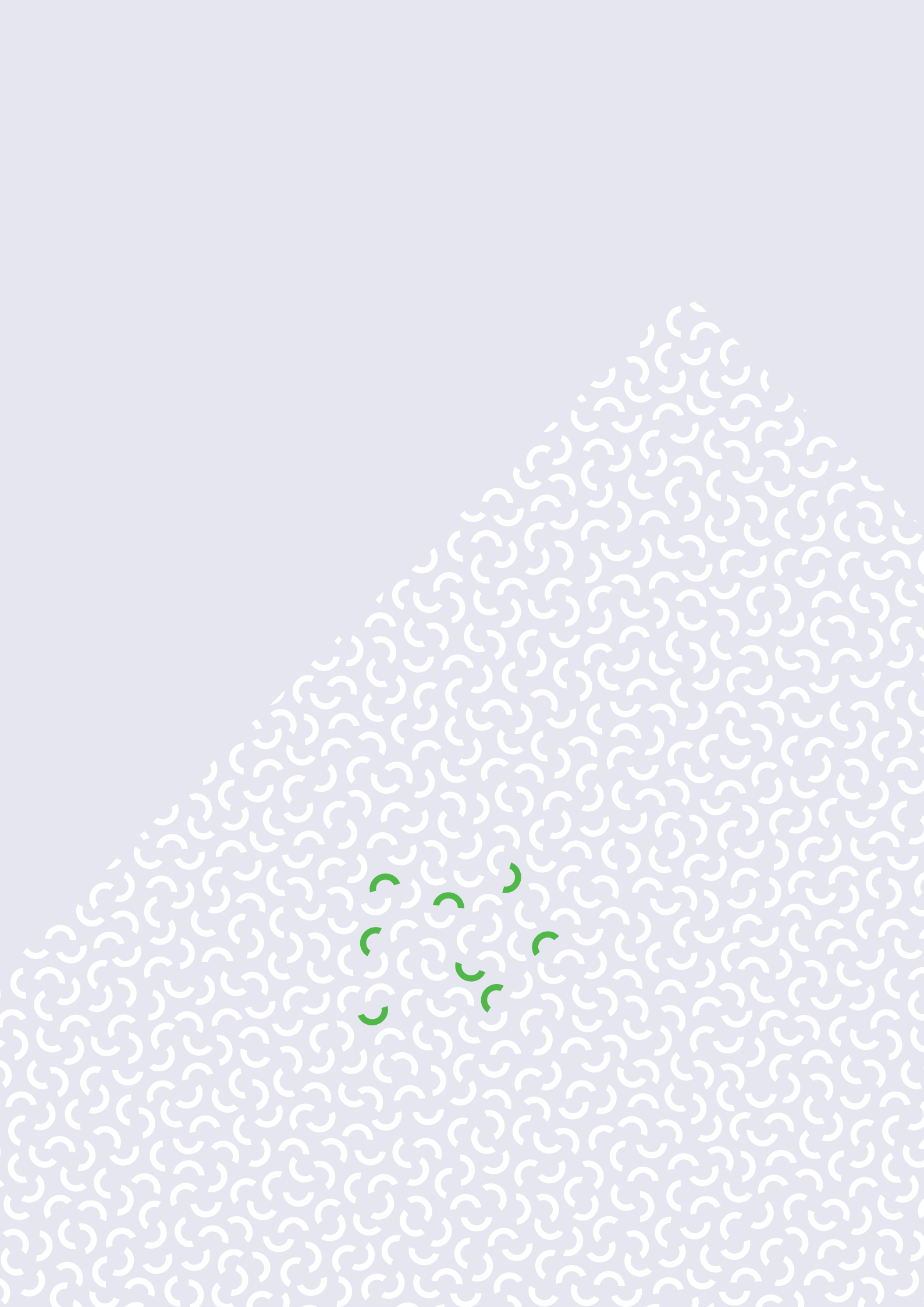
La rhétorique de l'équité salariale, régulièrement convoquée pour justifier le plafonnement, ne résiste pas davantage à l'examen. Aucun salarié en dessous du plafond ne voit sa situation s'améliorer du fait de cette mesure. Il ne s'agit pas d'un nivellement par le haut, mais d'un appauvrissement ciblé d'une partie de la population salariée, sans contrepartie pour les autres. Le plafonnement n'est pas une mesure de redistribution ; c'est une mesure de compression des coûts salariaux, présentée sous des habits progressistes – dont les ultimes bénéficiaires sont les plus grandes entreprises.

Quant aux gains fiscaux dont bénéficient les entreprises depuis la réduction continue du taux d'imposition sur les sociétés, ils ont *structurellement et systématiquement* surcompensé le coût de l'index sur l'ensemble de la période analysée. Ceux qui réclament un affaiblissement de l'index au nom de la contrainte des coûts disposent pourtant, dans leurs bilans, des marges de manœuvre issues de ces allègements fiscaux. La prétendue urgence compétitive ne tient pas face aux données.

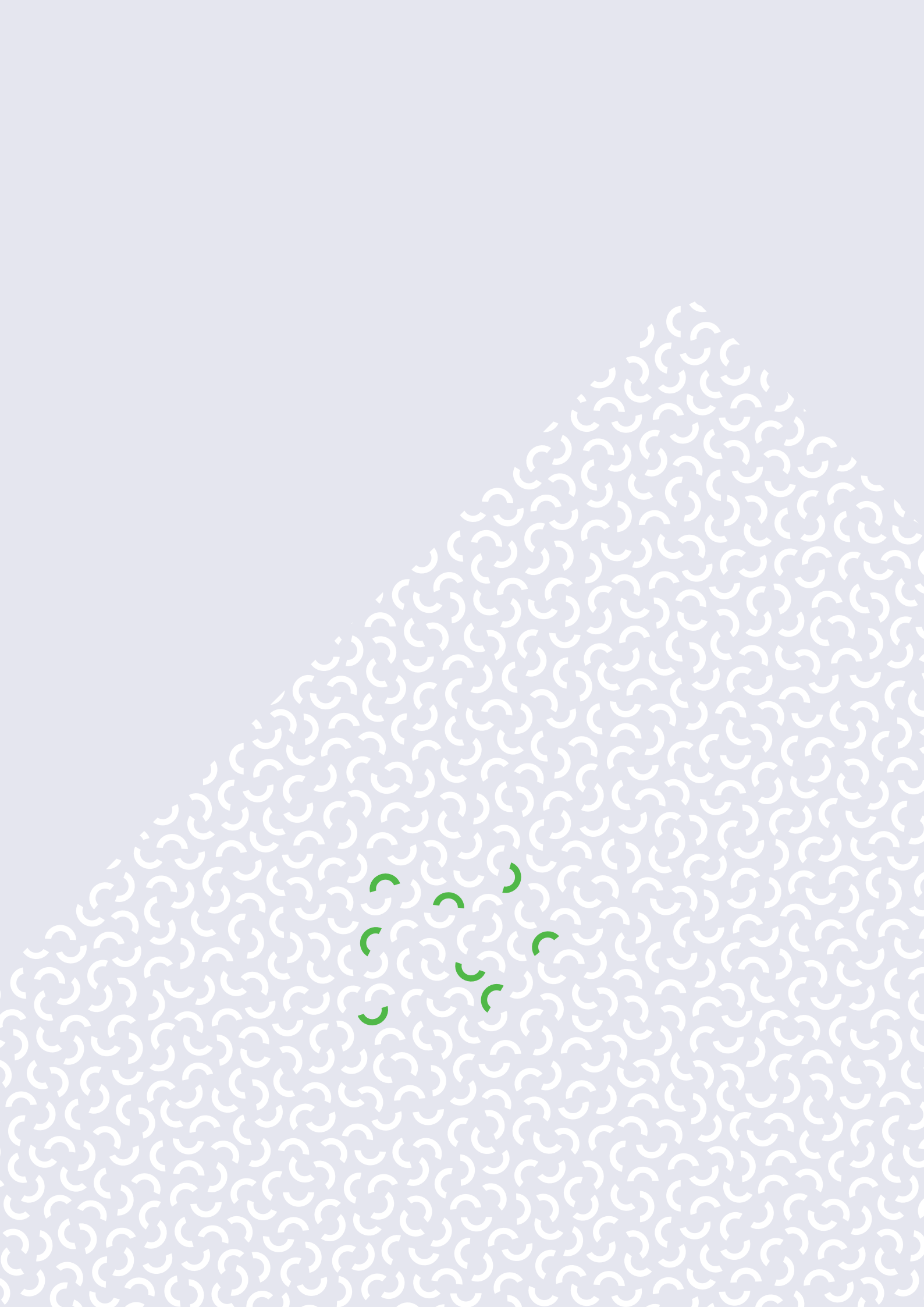
Un acquis à défendre, un modèle à préserver

Le Luxembourg dispose d'un système vertueux – le qualifier ainsi n'est pas une posture idéologique, mais le constat objectif de son bilan macroéconomique et social. Ce système a permis au pays de traverser des décennies de mutations économiques en maintenant à la fois la paix sociale via son rôle de facilitateur des négociations collectives, la stabilité de la consommation via le maintien du pouvoir d'achat et l'attractivité du territoire via l'attraction de la main d'œuvre. Les acteurs qui réclament son affaiblissement ne demandent pas une réforme structurelle de l'économie luxembourgeoise ; ils demandent une amélioration des marges bénéficiaires des plus grandes entreprises, au détriment des salariés. Or, il serait irresponsable de confondre l'intérêt de quelques grandes entreprises avec l'intérêt général du pays.

Modifier l'index, c'est affaiblir la demande intérieure, creuser les inégalités, éroder la confiance des salariés dans le modèle social luxembourgeois – et pour quel résultat ? La réponse à la question posée en titre est, au terme de cette analyse, une évidence : on ne change pas un système gagnant pour tous. On le défend.



VIII.
ANNEXES



1. Retour sur la « compétitivité ». Ou comment subordonner le droit social à l'ordre économique

(Extrait de « Compétitivité vs cohésion sociale – Contribution de la Chambre des salariés au débat actuel » publié en 2009).

En opérant un glissement sémantique, le rapport Fontagné (*Compétitivité de l'économie luxembourgeoise : une paille dans l'acier, 2005*) a réussi le tour de force d'introduire au Luxembourg une définition (dite standard) qui prête à la compétitivité des vertus dont elle ne dispose pas en réalité : pour une nation, il s'agirait *« de la capacité à améliorer durablement le niveau de vie de ses habitants et à leur procurer un haut niveau d'emploi et de cohésion sociale tout en préservant l'environnement »*. À moins, bien sûr, que compétitivité et développement durable ne soient tout simplement interchangeables, la confusion des genres est ici totale, puisque cette définition trace principalement les contours d'une stratégie de développement durable telle que le rapport Brundtland aurait pu l'imaginer.

Assurément, la stratégie de Lisbonne, qui s'est elle-même drapée de l'aura de durabilité en tentant de favoriser une compétitivité qui rende le marché du travail inclusif et ne nuise pas à l'environnement, contribuait déjà à alimenter cette confusion ; il n'en reste pas moins que nous jouons bien ici sur deux registres différents, en dépit d'une relative complémentarité entre eux[42].

On vérifie d'ailleurs quotidiennement, par exemple à travers les interventions récurrentes de la BCL, de la Chambre des métiers, de la Chambre de commerce ou des médias, que la compétitivité telle que définie par le professeur Fontagné n'est qu'une usine à gaz ; la compétitivité n'est certainement pas ce magma de bonnes intentions d'organisation sociale. La seule définition qui vaut sur le terrain et qui y fait loi est une approche restreinte de la compétitivité, dont on ne peut en vérité guère sortir : le degré de compétitivité y est déterminé à l'aune soit des coûts supportés par les entreprises, selon laquelle une réduction des coûts, notamment salariaux, correspond à une augmentation de la compétitivité, soit des prix pratiqués par les entreprises conditionnés par ces mêmes coûts. C'est ainsi que les indicateurs de compétitivité auraient pour nom taux de change effectif réel, productivité apparente du travail, taux d'inflation ou encore coût salarial unitaire.

Il faut se rendre à l'évidence, la compétitivité d'une nation ou d'une économie, à l'estimation de laquelle s'attèle l'Observatoire de la compétitivité, ne se mesure pas. Selon les propos du détenteur du prix de la Banque de Suède en économie Paul Krugman pourtant rapportés par le professeur Lionel Fontagné dans son rapport sur le Luxembourg, la compétitivité est *« un mot vide de sens lorsqu'il est appliqué aux économies nationales »*. Le professeur Fontagné admettait d'ailleurs dans son rapport que *« La notion de compétitivité n'est pas populaire parmi les économistes académiques »*, que *« L'idée de «compétitivité d'une économie nationale» n'est donc pas fongible dans le corpus analytique des économistes »* et que l'engouement mystérieux qu'elle suscite relève *« d'une erreur totale de perspective, faisant confondre les firmes et les nations ; ou encore [de] la nécessité pour activer les réformes internes de s'appuyer sur un classement «objectif» quand il est mauvais [...] »*[43].

Au mieux, on peut admettre que la compétitivité ne désigne rien d'autre que la capacité d'un produit marchand à attirer durablement des clients au détriment des produits concurrents. Cette conception moins simpliste irait cependant au-delà de la vision purement comptable du banc patronal. La compétitivité ne réside en effet pas dans les seuls facteurs de « coûts » pour les entreprises ; elle dépend largement de la qualité de l'infrastructure, de la fiabilité et du contenu en innovation des produits et de la qualité du service d'accompagnement offert aux clients, de l'investissement consenti par les firmes ou encore de la qualification et de la motivation de la main-d'œuvre qui exerceront un effet positif sur la productivité du travail.

En tout état de cause, la nécessité pour une entreprise de répondre aux tests des marchés nationaux et internationaux ne requiert en aucun cas une flexibilité totale des systèmes productifs et une remise en cause des acquis

42 Selon la stratégie de Göteborg, « Lisbonne » apporterait une contribution essentielle au développement durable, en privilégiant l'augmentation de la compétitivité et de la croissance économique et en favorisant la création d'emploi. Ceci est cependant loin d'être acquis au regard de la ligne d'étiage sociale et environnementale. Par ailleurs, il n'est pas dénué de pertinence de noter ici que l'on doit la thématisation de ce concept de « compétitivité » en Europe à la Table ronde européenne, think tank et lobby patronal auprès des institutions européennes.

43 Selon Fontagné, ce serait la ferveur du public et de la classe politique pour la compétitivité qui pousserait les économistes, et donc lui-même, à s'intéresser tout de même à ce « sujet interpellant ». Un peu comme si, poussés par l'engouement populaire et des politiques pour l'astrologie (voir par exemple le cas Mitterrand), les astronomes devaient hisser cette pratique divinatoire au rang de parangon, de surdéterminant, de point d'appui ou de grille de lecture de toute action politique. Krugman, dans son article intitulé Compétitivité – Une dangereuse obsession, utilisait de son côté une analogie entre compétitivité (qu'il juge fausse et dangereuse) et créationnisme.

sociaux, comme y conduit la quête insatiable de compétitivité européenne[44] organisée autour d'une modération salariale systémisée et de la lutte contre l'inflation, particulièrement salariale. En dépit des dénégations de l'auteur relatives à une potentielle mise en question de la cohésion sociale, c'est pourtant aussi ce à quoi tend la recherche de la compétitivité telle que définie au Luxembourg par l'économiste Lionel Fontagné à la suite du banc patronal et autres avocats d'une politique de l'offre pure et dure.

En faisant passer des vessies pour des lanternes, c'est-à-dire en affectant à la compétitivité une essence sociale et environnementale, cette redéfinition, incluant la nation dans les enjeux de compétitivité, promulguant cette dernière au rang de principe sociétal directeur et lui attribuant mille vertus, contribue à un brouillage idéologique. Elle tente, en les rendant fréquentables, de rallier les opinions aux seuls objectifs de compétitivité restreinte (coût/prix), alors que ceux-ci cachent des enjeux réels d'affaiblissement social. Cette approche relève de l'habillage d'une politique d'ajustement social sur le moins disant prétendument rendue impérative par l'évidence d'un déclin de la productivité, de salaires indexés pénalisants ou des rigidités du marché du travail. Elle permet de généraliser aux systèmes productifs et aux institutions nationaux l'objectif de haute compétitivité, dont la traduction économique sera une croissance ne provoquant pas de pressions inflationnistes (salariales s'entend).

Cette politique de « compétitivité nouvelle » favorise le développement d'une nouvelle économie du low-cost, qui ne connaît guère de normes salariales et sociales de référence pour définir une compétitivité moyenne à l'aune de laquelle se positionner. Elle se manifeste lentement mais inexorablement par une dégradation des conditions de travail des salariés européens et, par voie de conséquence, de leurs conditions de vie. Comme le disait d'ailleurs le professeur Fontagné, « *la compétitivité est probablement aussi un état d'esprit général par rapport aux nécessaires adaptations de toute économie* ». Effectivement, manifestation d'une certaine *Weltanschauung* actuellement dominante, la compétitivité ne représente en réalité, dans une économie de marché, qu'une modalité de comportement politiquement choisie parmi d'autres. Elle n'est qu'un moyen non exclusif, et discutable, pour tenter de générer une croissance de la valeur monétaire disponible par habitant et ainsi améliorer partiellement les conditions de vie et le bien-être matériel de la population. S'il ne peut y avoir d'économie compétitive qui s'aménagerait au détriment de ceux-ci, force est cependant de constater que l'exacerbation de la concurrence et l'élévation concomitante de l'idéologie de la compétitivité au rang d'objectif, de choix entrepreneurial, politique et sociétal ont pour effet de nous éloigner un peu plus encore de l'objectif ultime du déploiement de l'activité économique : le bien-être social de la population.

La compétitivité est un peu le cheval de Troie de la « globalisation économique », c'est-à-dire de la subordination à une logique purement économique de toutes les sphères d'activités humaines. La transformation du droit social, que le respect des critères de compétitivité emporte nécessairement, est une tentative de passage en force d'une vision anthropologique, d'un discours idéologique bien précis. La compétitivité est avant tout l'affaire de ce que d'aucuns nomment l'*« arête tranchante de l'économie »*, les grandes multinationales, qui, à la recherche d'un *level playing field*, veulent imprimer leur marque à l'ensemble de l'économie, notamment à l'aide d'éléments opérationnels techniques puissants comme la financiarisation des stratégies de gestion. L'entreprise est désormais perçue comme un portefeuille de titres où le *cash flow*, dégagé tout particulièrement par la compression des dépenses d'emploi, doit être remis à l'actionnaire. Cette forme de gestion génère un mouvement d'insécurisation sociale, de précarisation de l'emploi et, surtout, par l'emploi (temps partiel, intérim, bas salaires, modération salariale, assouplissement de la législation sur la protection de l'emploi, etc.).

Dans ce contexte, alors que la compétitivité n'est concrètement rien d'autre que l'argumentaire patronal dans le rapport de force social, il convient de ne pas oublier que vouloir toucher, par exemple, à l'indexation des salaires participerait à livrer en pâture le droit du travail à cette logique politique. Cette flexibilisation accrue du droit du travail comporterait également l'affaiblissement d'un élément pour le moins original du système de protection sociale luxembourgeois contre le risque de la vie chère.

En 1994, Krugman constatait déjà que l'obsession de la compétitivité avait atteint un point où elle avait commencé à distordre dangereusement les politiques économiques. Quel intérêt d'être compétitifs si nous régressons socialement ou que nous sommes en récession économique du fait d'une demande en berne ? Il serait urgent de combler ce qui semble bien être un déficit de volonté politique en faveur de la protection sociale et de la protection d'un emploi stable, de qualité et épanouissant pour tous, qui est actuellement proportionnellement inverse à l'engagement politique au profit du marché et de sa soif de compétitivité. C'est bien la préservation de l'intérêt général qui se joue derrière les enjeux de compétitivité généralisée. Celui-ci se définit par l'avenir de la société à long terme, et non pas par l'avenir à court terme des entreprises ou par un compromis entre différents intérêts particuliers.

44 Avec pour objectif de soutenir durablement la concurrence, la situation de compétitivité ne sera en effet jamais acquise, puisque l'environnement concurrentiel est évolutif et non balisé.

Notes

Cette publication de la Chambre des salariés du Luxembourg (CSL) propose une analyse du système d'indexation des salaires, à la lumière d'un demi-siècle d'expérience. Elle revient sur les fondements de ce mécanisme et examine son rôle dans la préservation du pouvoir d'achat ainsi que ses implications pour l'économie luxembourgeoise.

Face aux critiques incessantes dont l'indexation fait l'objet, elle confronte les arguments avancés à l'analyse économique et examine les fausses bonnes idées régulièrement proposées pour la réformer. Elle en met en évidence les limites, les risques et les conséquences pour les salariés et les pensionnés.

Avec cette publication, la CSL entend apporter un éclairage rigoureux et accessible au débat public, au-delà des idées reçues et des remises en cause récurrentes de ce pilier du modèle social luxembourgeois.

YOU'LL NEVER WORK ALONE.

CHAMBRE DES SALARIÉS LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263
L-1012 Luxembourg

T +352 27 494 200

csl@csl.lu
www.csl.lu

ISBN : 978-2-919821-34-1

9 782919 821341