

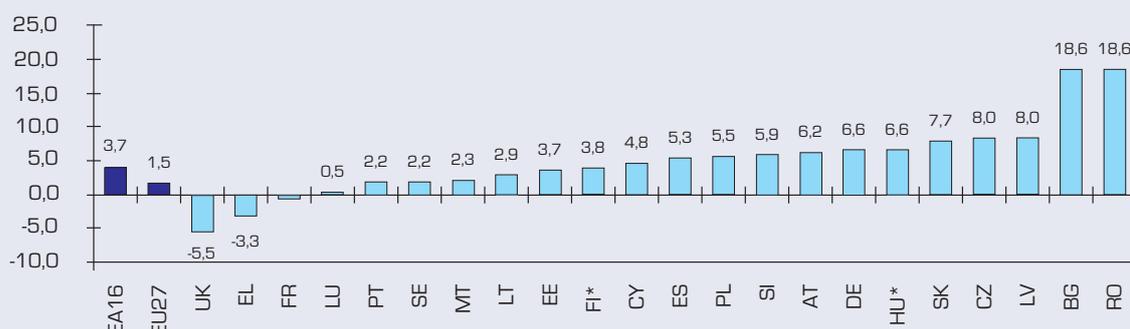
## QUASI-STAGNATION DES SALAIRES AU LUXEMBOURG

Eurostat<sup>1</sup> vient de publier des données statistiques sur l'évolution récente des coûts horaires totaux<sup>2</sup> nominaux du travail dans l'Union européenne.

Dans la comparaison européenne effectuée, l'on constate que ces coûts du travail ne progressent que très faiblement au Luxembourg au premier trimestre 2009 par rapport au premier trimestre 2008, ceci malgré une tranche indiciaire en mars 2009.

La progression au Luxembourg n'est que de 0,5%. Parmi les pays dont les données sont disponibles, seuls trois (Royaume-Uni, Grèce et France) connaissent une plus faible progression, voire une diminution des rémunérations horaires.

**Coûts horaires du travail totaux nominaux - Evolution annuelle au premier trimestre 2009** (Données corrigées des jours ouvrables)



\* non corrigé des jours ouvrables

Source : Eurostat

La progression moyenne dans la zone euro (+3,7%) est largement supérieure à celle du Luxembourg qui se situe également en dessous de la moyenne de l'Union des 27 (+1,5%). Il y a lieu de souligner en outre que, pour tous les trimestres de l'année 2008, excepté le deuxième, la progression annuelle des coûts horaires de la main d'œuvre était inférieure à la moyenne de la zone euro.

Finalement, notons que, au niveau sectoriel, la quasi-stagnation des coûts totaux du travail au premier trimestre 2009 se retrouve tant dans les services [+0,1%] que dans l'industrie [+0,4%], alors que les moyennes de la zone euro sont respectivement de +2,4% et de +6,1%. Dans le secteur de la construction, la progression au Luxembourg est certes plus élevée [+2,5%], mais reste aussi largement en dessous de la moyenne de la zone euro [+3,6%].

<sup>1</sup> [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-16062009-AP/FR/3-16062009-AP-FR.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-16062009-AP/FR/3-16062009-AP-FR.PDF)

<sup>2</sup> Ces coûts se définissent comme l'ensemble des dépenses d'emploi : rémunération des salariés, cotisations sociales à charge des employeurs ainsi que les éventuels impôts relatifs à l'emploi, déduction faite des subventions obtenues et à l'exclusion d'autres dépenses comme les frais de formation professionnelle ou de recrutement et les vêtements de travail.