



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

N°1 - MAI 2020

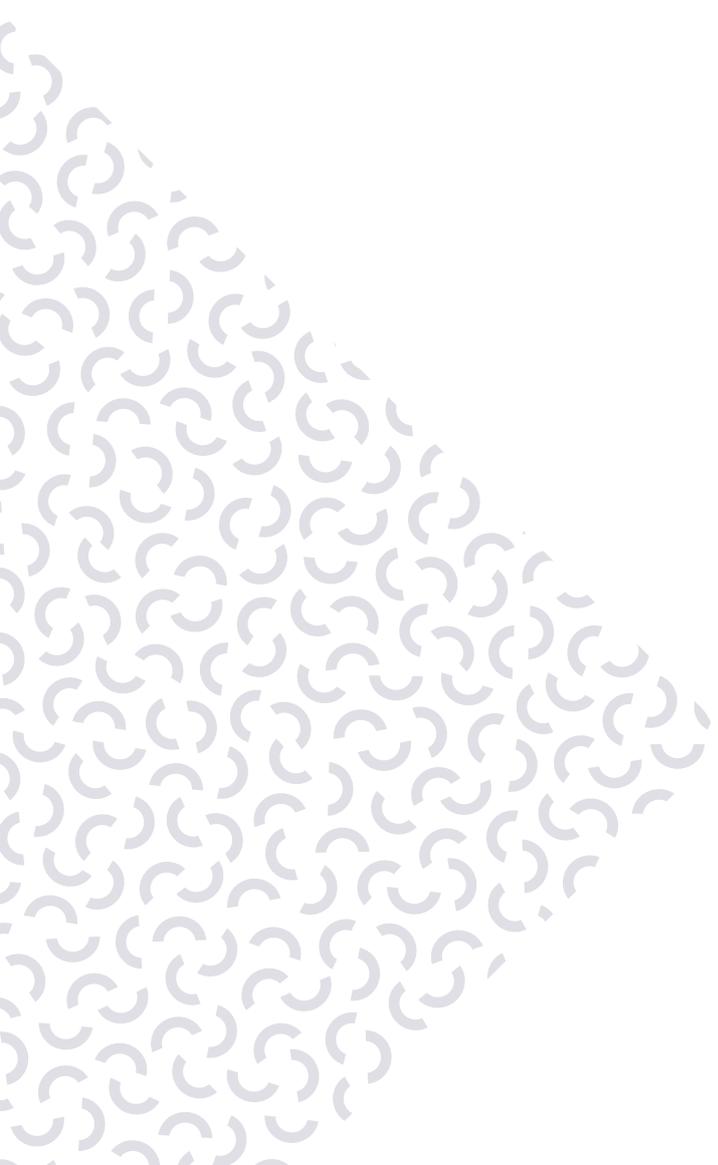
dialogue

ANALYSE

PANORAMA SOCIAL 2020



www.csl.lu



IMPRESSUM

ÉDITEUR

Chambre des salariés (siège)
18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263
L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200
F +352 27 494 250
www.csl.lu
csl@csl.lu

Nora Back, présidente
Sylvain Hoffmann, directeur

DISTRIBUTION

Librairie « Um Fieldgen »
3 rue Glesener
L-1631 Luxembourg
T +352 48 88 93
F +352 40 46 22
www.libuf.lu
libuf@pt.lu

IMPRESSION

Imprimerie Centrale

ISBN : 978-2-919888-95-5



PRÉFACE

La Chambre des salariés (CSL) brosse annuellement au travers de son *Panorama social* le portrait économique et social du Luxembourg. Cet ouvrage, qui rassemble des données statistiques dispersées et parfois peu exploitées permet de donner une vue d'ensemble non seulement de la situation actuelle mais aussi de l'évolution du pays et de mettre ces informations en perspective en les confrontant aux performances de ses partenaires européens.

L'édition 2020 du *Panorama social* fait état d'un très léger recul du taux de risque de pauvreté, mais force est de constater qu'on assiste dans le même temps à une détérioration des résultats en termes d'indicateurs rendant compte des inégalités de revenus au Luxembourg. En effet, la plupart des indicateurs d'inégalités et de pauvreté se maintiennent à des niveaux nettement plus défavorables que leurs moyennes de long terme et certaines catégories de ménages, comme les ménages monoparentaux, ou d'individus, à l'instar des demandeurs d'emploi, font face à des situations particulièrement précaires de ce point de vue, sans qu'il n'y ait d'amélioration notable en vue.

Si le Grand-Duché est l'un des pays les plus développés au monde, sa richesse se trouve donc encore et toujours (plus) inégalement répartie au sein de la population.

En outre, depuis bon nombre d'années, il est indéniable que le dynamisme du marché de l'emploi ne parvient pas à juguler le fléau que représente le chômage de longue durée. Celui-ci stagne à des niveaux élevés, notamment pour les demandeurs d'emploi âgés, peu formés, handicapés et/ou en reclassement.

Même ceux qui ont un emploi ne parviennent pas tous à échapper au risque de pauvreté : au sein de la zone euro, ce sont les travailleurs luxembourgeois qui y sont les plus exposés.

Ces constats sont le fruit des analyses présentées dans cette publication, regroupées en trois grands thèmes : les inégalités et la pauvreté, le chômage et l'emploi, les conditions et la qualité de l'emploi.

Par ailleurs, comme par le passé, le *Panorama social* place, en collaboration avec des instituts de recherche luxembourgeois renommés, l'Université du Luxembourg et le Luxembourg Institute of Socio-economic Research (LISER), la focale sur une thématique particulière : l'impact de la taxation environnementale sur le revenu disponible des ménages luxembourgeois ainsi que les mesures de compensation sociale afin d'en atténuer les effets pour les ménages les plus modestes.

Un deuxième encadré présente une analyse des impacts que peut avoir la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle sur le marché du travail au Luxembourg et dans les pays voisins.

Luxembourg, mai 2020

Nora BACK
Présidente de la Chambre des salariés

SIGLES UTILISÉS

AAA	Association d'assurance accident
ADEM	Agence pour le développement de l'emploi
AT	Autriche
BE	Belgique
CSL	Chambre des salariés du Luxembourg
CTR	Capacité de travail réduite
CY	Chypre
DE	Allemagne
DK	Danemark
EE	Estonie
EFT	Enquête sur les forces de travail
EL	Grèce
ES	Espagne
FR	France
FI	Finlande
IE	Irlande
IGSS	Inspection générale de la sécurité sociale
IPCN	Indice des prix à la consommation national
IT	Italie
LU	Luxembourg
LT	Lituanie
LV	Lettonie
MT	Malte
NL	Pays-Bas
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OIT	Organisation internationale du travail
PIB	Produit intérieur brut
pp	Points de pourcentage
PT	Portugal
SE	Suède
SH	Salarié handicapé
SI	Slovénie
SK	Slovaquie
SSM	Salaires sociaux minimum
STATEC	Institut national de la statistique et des études économiques
UE	Union européenne
UE15	Europe des Quinze (ensemble des 15 premiers États membres de l'UE)
UE28	Europe des Vingt-huit (ensemble des États membres de l'UE au 1 ^{er} juillet 2013)
UK	Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord
ZE	Zone euro des Dix-neuf (ensemble des 19 États membres de la zone euro au 1 ^{er} janvier 2015)

SOMMAIRE

I. INÉGALITÉS ET PAUVRETÉ	7
1. INÉGALITÉS CAPITAL – TRAVAIL	8
2. INÉGALITÉS DE REVENUS	10
2.1. Rapport S80/S20	10
2.2. Coefficient de Gini	12
2.3. Revenus par type de ménage	14
2.4. Revenu national équivalent	16
3. INÉGALITÉS DE SALAIRES	18
3.1. Rapport S95/S20	18
3.2. Population au salaire social minimum	20
3.3. Rapport des gains salariaux au salaire social minimum	22
4. INÉGALITÉS FISCALES	24
5. PAUVRETÉ	26
5.1. Taux de risque de pauvreté et transferts sociaux	26
5.2. Risque de pauvreté selon le type de ménage	28
5.3. Taux de risque de pauvreté selon l'activité	30
5.4. Logement : lourdes charges financières et taux de risque de pauvreté selon le statut d'occupation	32
5.5. Écart relatif de pauvreté selon l'âge et le genre	34
5.6. Difficultés à joindre les deux bouts	36
5.7. Gestion des dépenses imprévues	38
6. INÉGALITÉS DE SANTÉ	40
6.1. Autoperception de l'état de santé	40
6.2. Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement médical	42
6.3. Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement dentaire	44
7. LA PAUVRETÉ CACHÉE ET L'EXCLUSION SOCIALE	46
LES GRANDES TENDANCES	49
ENCADRÉ 1 : LA FISCALITÉ ÉCOLOGIQUE AU LUXEMBOURG : QUELS EFFETS REDISTRIBUTIFS ?	50

II. CHÔMAGE ET EMPLOI

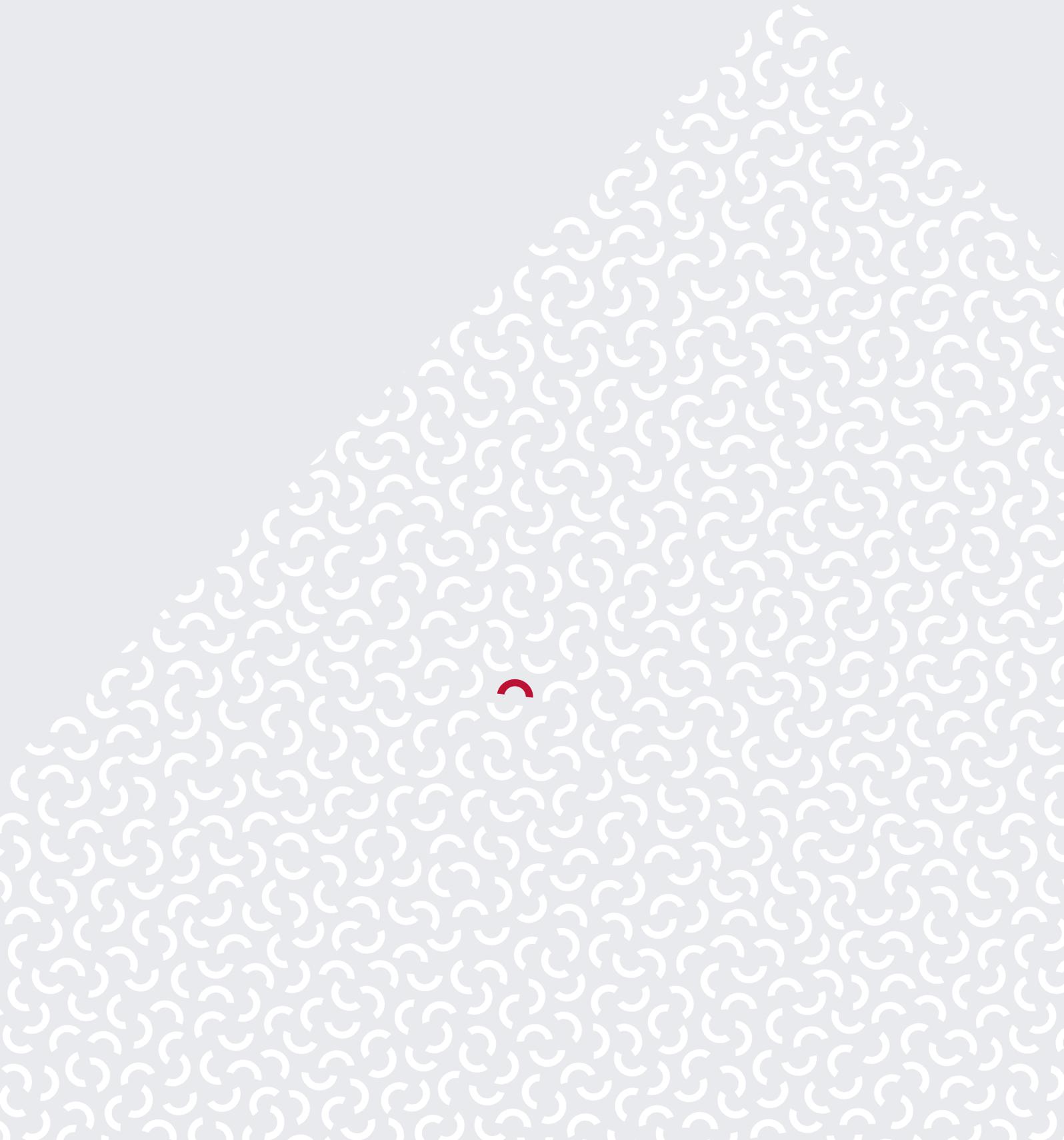
65

1. CHÔMAGE	66
1.1. Chômage total et chômage des jeunes	66
1.2. Chômage de longue durée	68
2. CHÔMAGE : ZOOM SUR LE LUXEMBOURG	70
2.1. Chômage indemnisé et non indemnisé	70
2.2. Chômage selon le niveau de formation et selon la durée d'inscription	72
2.3. Chômage selon le genre et la durée d'inscription	74
2.4. Chômage de longue durée selon l'âge	76
2.5. Chômage et pauvreté	78
2.6. Mesures pour l'emploi	80
3. EMPLOI	82
3.1. Création d'emplois et taux d'emploi	82
3.2. Taux d'emploi	84
3.3. Taux d'emploi corrigé	86
4. EMPLOI : ZOOM SUR LE LUXEMBOURG	88
4.1. Emploi et chômage	88
4.2. Durée du travail	90
5. NON-EMPLOI : ZOOM SUR LE LUXEMBOURG	92
5.1. Disposition à travailler	92
5.2. Raison du non-emploi	94
LES GRANDES TENDANCES	97
ENCADRÉ 2 : LA CONCILIATION ENTRE RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET TRAVAIL AU LUXEMBOURG : UNE MISE EN PERSPECTIVE	98

III. CONDITIONS ET QUALITÉ D'EMPLOI 109

1. EMPLOI ATYPIQUE ET/OU ASOCIAL	110
1.1. Emploi temporaire	110
1.2. Emploi intérimaire et détachement	112
1.3. Emploi à temps partiel	114
1.4. Emploi salarié le soir et population ayant deux emplois	116
1.5. Emploi salarié de nuit et travail posté	118
2. PAUVRETÉ LABORIEUSE	120
2.1. Risque de pauvreté et temps de travail	120
2.2. Taux de risque de pauvreté par type d'activité	122
3. ACCIDENTS DU TRAVAIL	124
3.1. Fréquence des accidents	124
3.2. Caractéristiques des accidents reconnus	126
4. ÉVALUATION DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI	128
4.1. Évolution du <i>QoW Index</i>	128
a. Évolution du <i>QoW Index</i> en fonction des données démographiques	130
b. Évolution du <i>QoW Index</i> selon les caractéristiques du poste de travail	132
c. Évolution du <i>QoW Index</i> selon les caractéristiques de l'organisation	134
4.2. Évolution des conditions de travail	136
a. Les exigences et charges sur le lieu de travail	136
b. Les ressources et incitations sur le lieu de travail	138
4.3. Problèmes liés au bien-être et à la santé des salariés	140
a. Les résultats sur le bien-être	140
4.4. Autres caractéristiques du travail au Luxembourg	142
4.5. Thème spécial : le temps de travail	144
4.6. Thème spécial : le temps de travail	146
4.7. Thème spécial : le temps de travail	148
LES GRANDES TENDANCES	150

LE PANORAMA EN UN CLIN D'ŒIL 153



I. INÉGALITÉS ET PAUVRETÉ

Si le Luxembourg compte toujours parmi les pays les plus économiquement avancés du monde et connaît un niveau de PIB par tête parmi les plus élevés, cela ne signifie d'emblée pas que tout le monde y est logé à la même enseigne.

En effet, nombre d'indicateurs montrent qu'au Grand-Duché les inégalités sociales et économiques progressent, parfois même fortement, plaçant le pays parmi les plus mauvais élèves de la zone euro.

Ces inégalités s'exercent dans tous les domaines de la vie quotidienne : emploi, santé, logement, enseignement, patrimoine... et ont tendance à se cumuler, à se renforcer mutuellement et à se reproduire de génération en génération.

Gardant à l'esprit que les individus peuvent changer de situation d'une année sur l'autre, les uns s'appauvrissant, les autres s'enrichissant, certains décédant, d'autres quittant le territoire ou y entrant, etc., les mesures d'inégalités sont des indicateurs relatifs. C'est notamment le cas du taux de risque de pauvreté qui est une représentation des inégalités de revenus pondérée par la taille des ménages et qui permet de déterminer les catégories de populations les plus exposées. À ce propos, l'indicateur de pauvreté persistante permet de suivre la population pauvre sur plusieurs années.

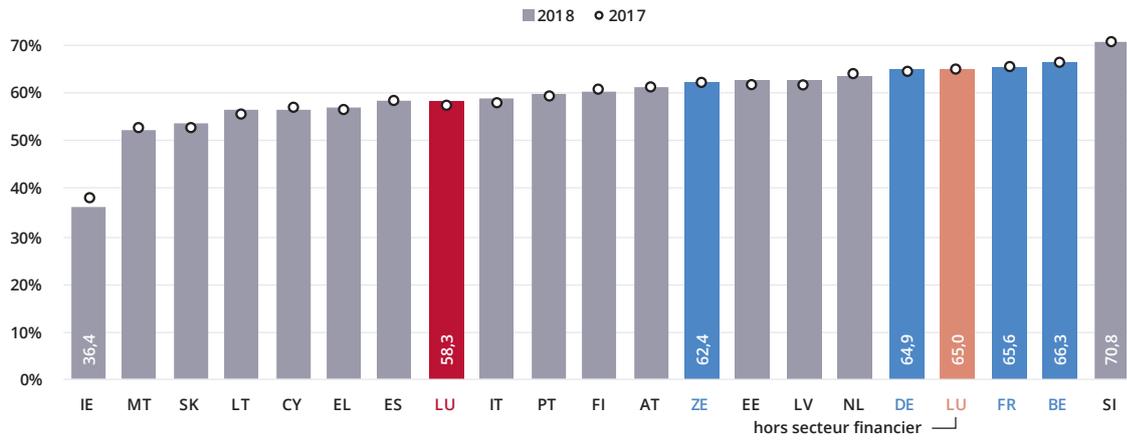
Dire qu'au Luxembourg les inégalités sont omniprésentes et tendent à se renforcer au cours du temps

est une antienne au fil des numéros du *Panorama social*. Cela ne signifie toujours pas qu'elles sont facilement repérables et mesurables. Qui plus est, les données permettant d'appréhender la prévalence des différentes formes d'inégalité ne sont pas aisément disponibles, à l'exemple de celles concernant la pauvreté cachée, un nouveau thème du *Panorama social*.

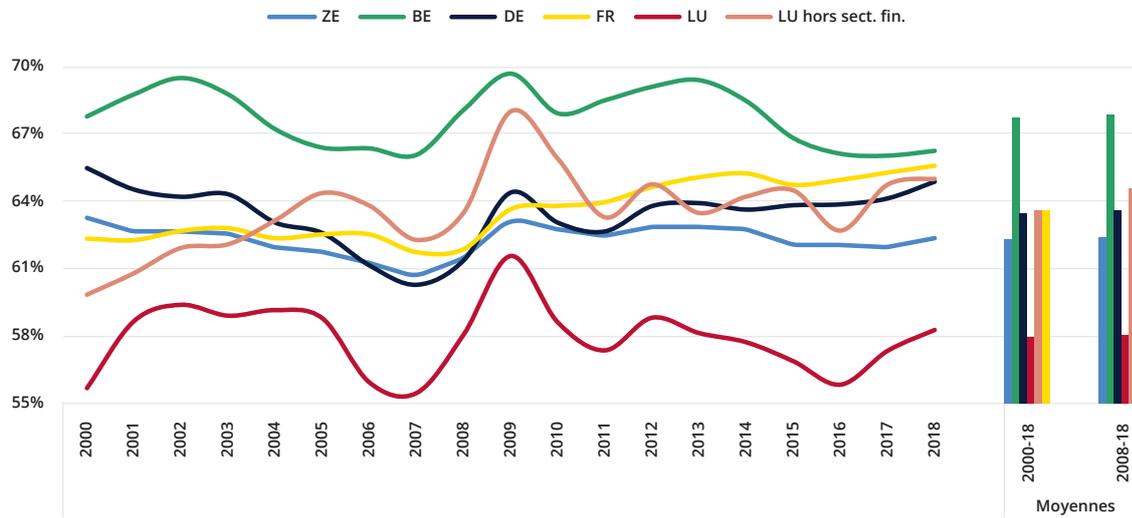
Afin de remettre les inégalités, la pauvreté et les conséquences de ces deux phénomènes à l'ordre du jour des débats politiques, le *Panorama social* s'efforce, dans cette première partie, d'en brosser un large tableau resituant aussi le Grand-Duché dans un contexte européen.

À cette aune, le principal constat que l'on peut retirer de l'analyse menée au cours des pages suivantes est que le Luxembourg reste relativement exposé aux inégalités. Il ne faut pas se laisser abuser par la légère baisse du taux de risque de pauvreté en 2018 car tant les tendances de long terme que d'autres indicateurs, à l'instar du coefficient de Gini, racontent une toute autre histoire. Ainsi, force est de constater que, dans nombre de domaines et/ou pour des populations particulières, les inégalités et la pauvreté sont à des niveaux historiquement élevés, ce qui laisse sous-entendre que les politiques de redistribution sont insuffisantes.

Part salariale dans la valeur ajoutée brute



Évolution de la part salariale dans la valeur ajoutée brute



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

1. INÉGALITÉS CAPITAL – TRAVAIL

Dans le langage courant, lorsqu'on parle d'inégalités, il s'agit souvent d'inégalités de salaires ou de revenus, ou parfois même de patrimoine, entre les ménages.

Or, la première source d'inégalités provient de la répartition primaire des revenus entre les personnes détentrices du capital et en percevant les revenus et les individus qui n'ont pour seuls revenus que ceux qui trouvent leur source dans leur travail.

Du point de vue économique, la richesse monétaire produite est mesurée par la valeur ajoutée brute (VAB). C'est à partir de cette dernière que sont rémunérés les principaux facteurs utilisés afin de produire des biens et services : le capital et le travail. En amont des autres inégalités évoquées ci-dessus (de salaire, revenu ou patrimoine) se situe donc une inégalité originelle, provenant du partage de la richesse produite, qui est par la suite accentuée par l'intervention d'autres inégalités de répartition.

Du point de vue historique, il convient de se remémorer que l'économie européenne n'aura jamais connu un dynamisme aussi important que lorsque les salaires augmentaient au même rythme que la productivité, permettant ainsi de maintenir constant le partage des richesses créées entre capital et travail. Or, au cours des trente dernières années, l'Europe a fréquemment eu recours à une modération salariale en réponse à des crises économiques, se privant ainsi de ses propres débouchés et exacerbant les ralentissements économiques.

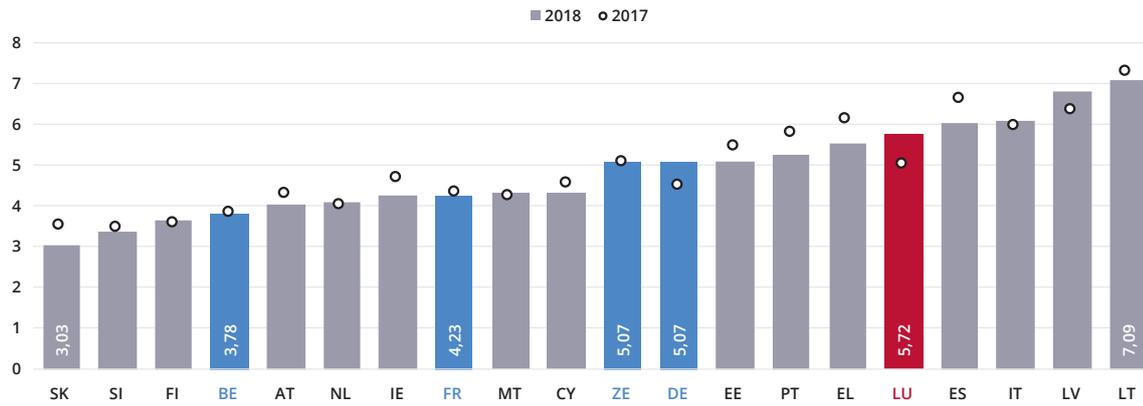
L'indicateur de partage utilisé rapporte la VAB revenant au facteur de production qu'est le travail et la valeur ajoutée totale. Ainsi, un résultat de 60% signifie que trois cinquièmes de la richesse produite reviennent au travail tandis que deux cinquièmes (soit 40%) reviennent au capital.

Comme l'illustrent les graphiques ci-contre, le Luxembourg affiche un niveau de partage de la VAB relativement faible en comparaison européenne. Toutefois, hors secteur financier, les performances de l'économie luxembourgeoise sont plus favorables et s'alignent sur celles des pays voisins.

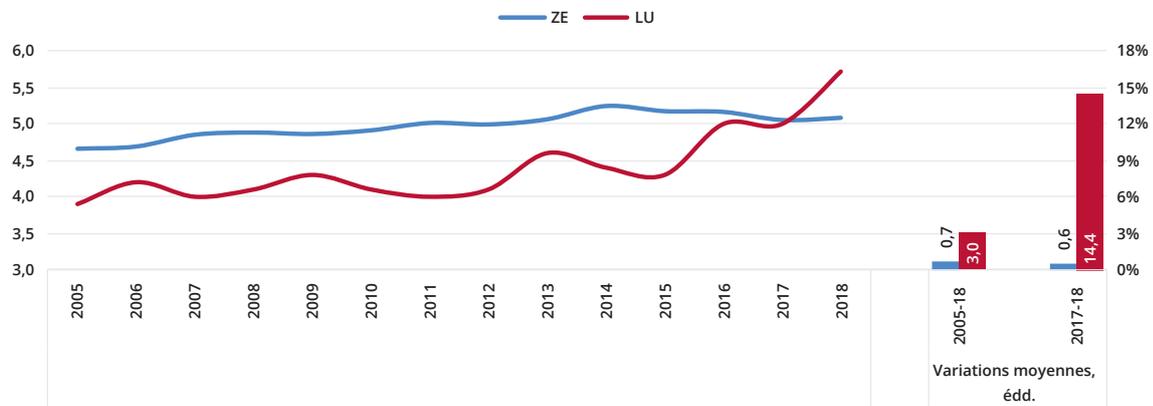
Cependant, cette situation favorable en termes de part de la VAB revenant au travail ne signifie pour autant pas que la richesse créée est équitablement répartie au sein de la population. Les sections suivantes montreront en effet que de multiples facteurs viennent, selon les cas, générer de nouvelles inégalités ou au contraire les réduire.

Concernant l'évolution à moyen terme du partage de la valeur ajoutée, force est de constater que celle-ci reste relativement stable au cours des années, signifiant ainsi que les salaires évoluent bien en ligne avec les gains de productivité. La crise financière et économique qui a frappé les économies européennes à partir de 2007 est l'exception qui vient confirmer la tendance des vingt dernières années.

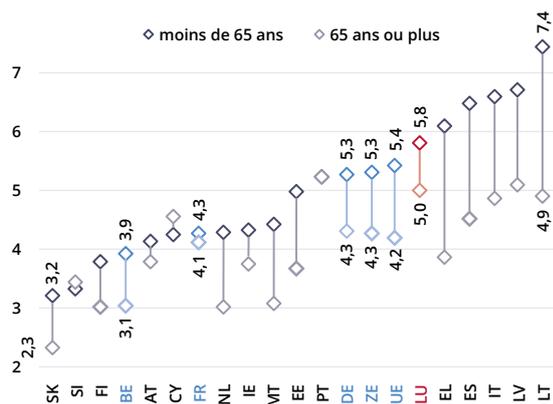
Ratio S80/S20



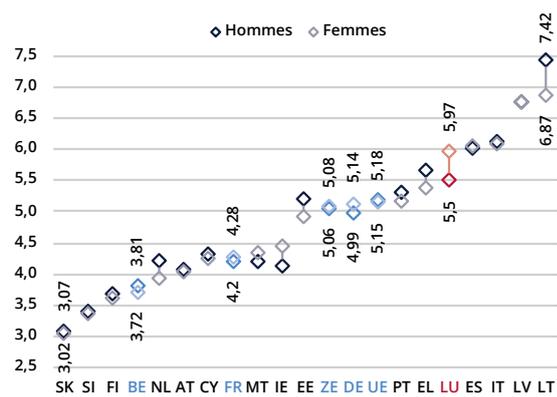
Évolution du ratio S80/S20 au Luxembourg et dans la zone euro



Ratio S80/S20 selon l'âge, 2018



Ratio S80/S20 selon le genre, 2018



Note : édd = échelle de droite

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

2. INÉGALITÉS DE REVENUS

2.1. Rapport S80/S20

Le ratio S80/S20 permet de faire le rapprochement entre la part du revenu disponible équivalent¹ perçue par les vingt pourcents les plus aisés, c'est-à-dire les personnes appartenant au dernier quintile de revenus (S80) et la part perçue par les individus se situant dans le premier quintile de revenus (S20). Une augmentation de ce rapport signifie que l'écart de revenus entre les plus pauvres et les plus riches s'exacerbe.

C'est ce cas de figure que l'on observe au Grand-Duché qui est l'un des rares pays de la zone euro à afficher une augmentation ininterrompue et conséquente de cet indicateur depuis le milieu des années 2000. De 2017 à 2018, le ratio entre les hauts et bas revenus a une fois encore progressé au Luxembourg, passant de 5,0 à 5,7 (+14,4%) faisant passer le pays du milieu à la queue du classement des pays de l'union monétaire. Dans le même temps, douze des pays de la zone euro affichent des diminutions, parfois conséquentes, de ce même ratio.

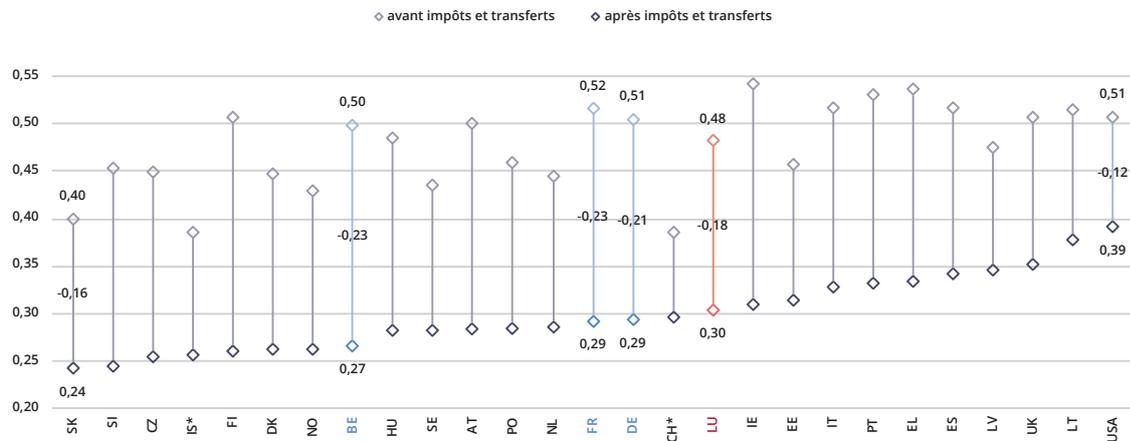
Depuis 2005, le Grand-Duché affiche une nette augmentation des inégalités telles que mesurées à travers le ratio S80/S20, de sorte que la moyenne de la zone euro, il y a encore quelques années un cran au-dessus des performances luxembourgeoises, est maintenant dépassée.

Dans l'ensemble des pays analysés, le ratio S80/S20 est plus élevé pour les personnes de moins de 65 ans que pour leurs aînés. Seuls Chypre (où les plus anciens connaissent des inégalités un peu plus importantes) et le Portugal (où l'âge ne semble ne pas jouer de rôle) font exception à ce constat. Cette réduction des inégalités s'explique vraisemblablement par le fait que les systèmes de retraite viennent réduire les éventails de revenus qui existent au sein de la population active.

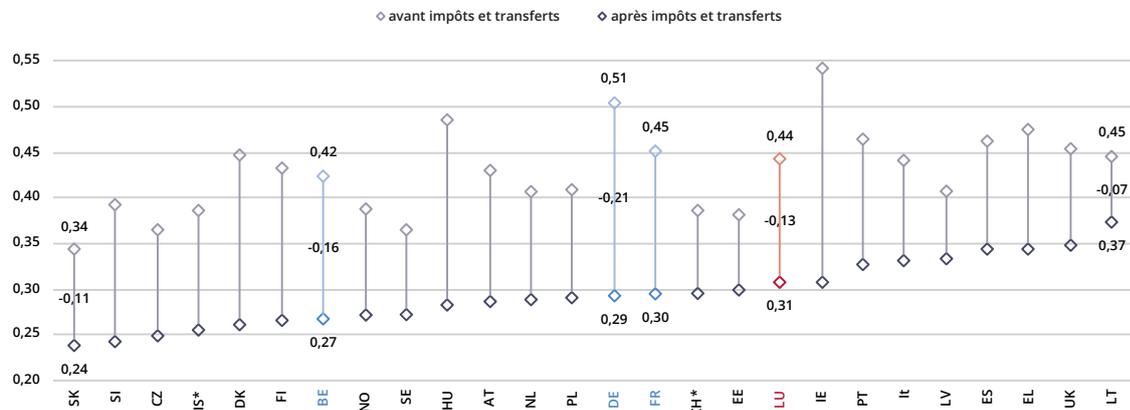
De façon analogue, on observe que le genre ne joue pas de rôle dans la plupart des pays de la zone euro : en effet, seuls deux pays, dont le Luxembourg, affichent un écart significatif entre les ratios S80/S20 des femmes et des hommes. Si en Lituanie, les inégalités entre hauts et bas revenus sont plus marquées dans la population masculine que dans la population féminine, au Luxembourg c'est bien le cas inverse qui est observé, le ratio S80/S20 étant plus élevé pour les femmes.

¹ Le revenu disponible équivalent permet de tenir compte de la composition des ménages et donc de comparer leurs revenus en calculant une moyenne pondérée : le premier adulte compte pour 1, tandis que les autres personnes de plus de 14 ans comptent pour moitié et celles de moins de 14 ans pour 0,3. Ainsi, un parent élevant seul deux enfants de moins de 14 ans percevant un revenu annuel de 50 000 euros dispose d'un revenu disponible équivalent de 31 250 euros (car égal à $50\,000 / (1 + 0,3 + 0,3)$).

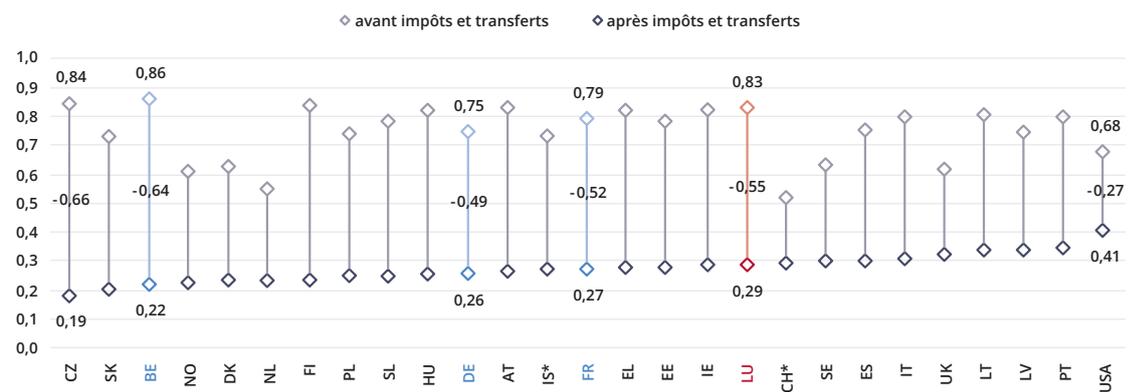
Coefficient de Gini du revenu disponible, ensemble de la population, 2016



Coefficient de Gini du revenu disponible, population en âge de travailler (18-65 ans), 2016



Population à l'âge de la retraite (65 ans et plus), 2016



Note : * = données 2015

Données : OCDE
 Graphiques : CSL

2.2. Coefficient de Gini

À la différence du rapport S80/S20 qui n'est sensible qu'aux changements aux extrêmes de la distribution des revenus, le coefficient de Gini prend en compte l'ensemble de la distribution. Si la répartition des revenus est égalitaire (tout le monde perçoit le même revenu), le coefficient de Gini devient nul ; il est égal à l'unité si l'intégralité du revenu national tombe entre les mains d'une seule personne. Ainsi, plus le coefficient de Gini se rapproche de l'unité, plus les inégalités de distribution des revenus sont fortes.

Les données de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) permettent d'appréhender l'effet redistributif des politiques sociales en comparant le coefficient de Gini **avant** impôts et transferts sociaux à celui calculé **après** impôts et transferts. Au sein des pays de l'Union européenne membres de l'OCDE et pour lesquels des informations sont disponibles, le Luxembourg émerge, en 2016 et avant impôts et transferts, à l'onzième rang des plus égalitaires. Après impôts et transferts, il recule à la quinzième place.

Si l'on range les pays selon l'ampleur de l'effet de la redistribution sur les inégalités, le Luxembourg apparaît en quatorzième position, soit une amélioration d'une place par rapport à 2015.

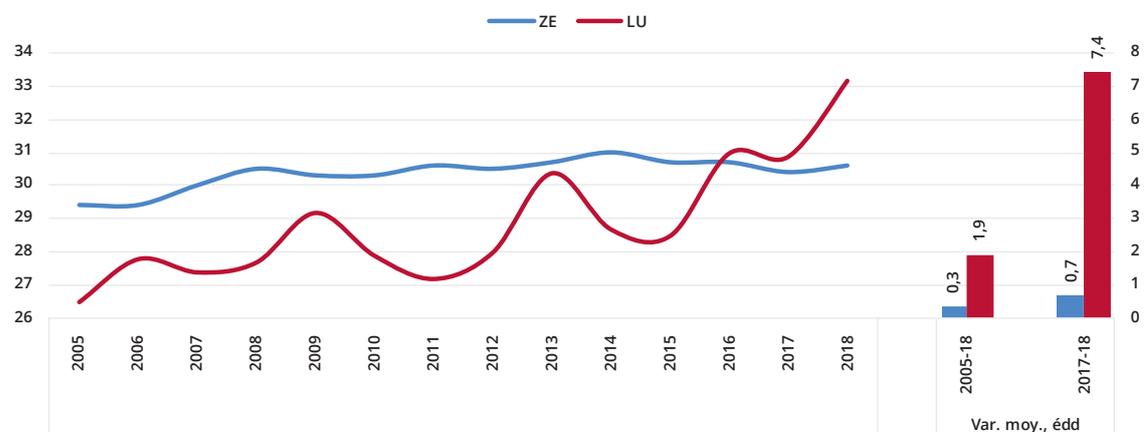
Ces performances, mitigées en comparaison internationale, sont le résultat de la forte tendance à la hausse des inégalités depuis la fin des années 1990. En effet, au cours de cette période, le coefficient de Gini luxembourgeois augmente considérablement.

Et il rejoint, en 2013, le niveau d'inégalités mesuré pour l'UE. En 2014 et 2015, le coefficient de Gini diminue de façon transitoire au Luxembourg, pour connaître une hausse considérable à partir de 2016, dépassant désormais nettement le niveau d'inégalités constaté dans l'UE.

L'analyse présentée ci-avant peut être complétée par une décomposition des inégalités de revenus selon deux groupes distincts : la population en âge de travailler (de 18 à 65 ans) et la population à l'âge de la retraite (de 65 ans ou plus). Dès lors, hors impôts et transferts sociaux, les inégalités apparaissent comme étant nettement moins importantes dans le premier groupe que dans le second. En effet, pour la population en âge de travailler, le coefficient de Gini (avant impôts et transferts) le plus élevé (soit 0,50 pour l'Irlande) est inférieur au coefficient de Gini le plus faible observé auprès des personnes à l'âge de la retraite (0,52 pour la Suisse). Pour ce qui est du Luxembourg, avant impôts et transferts, celui-ci se situe dans la seconde moitié du classement dans les deux cas.

Si, antérieurement, la prise en compte des transferts sociaux et des impôts donnait une autre image, plus favorable, des inégalités de revenus au Luxembourg, la donne a changé. En ce qui concerne plus particulièrement les personnes à l'âge de la retraite, le Luxembourg se remarque au dix-huitième rang et compte donc parmi les pays où les inégalités restent présentes malgré les politiques de redistribution.

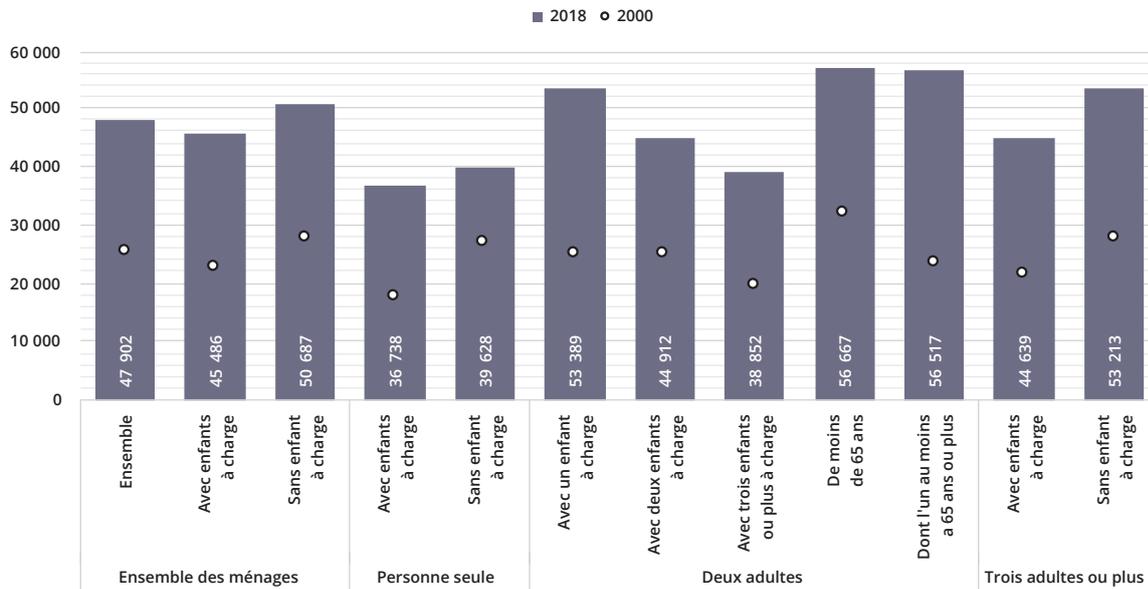
Évolution du coefficient de Gini après impôts et transferts, ensemble de la population, en pourcentage



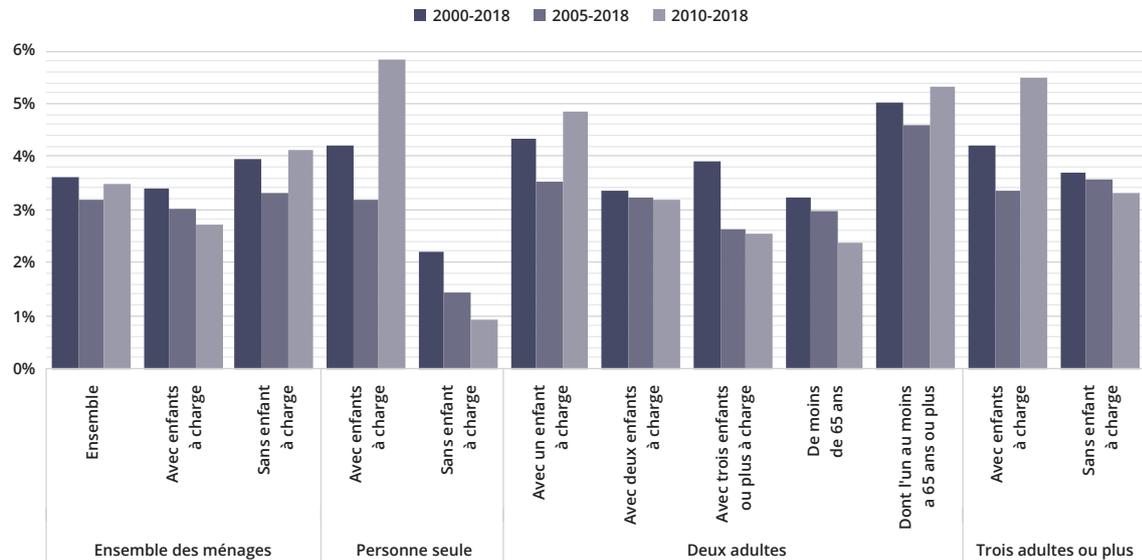
Note : édd = échelle de droite

Données : Eurostat
Graphique : CSL

Revenu équivalent moyen net selon la composition du ménage, en euros, Luxembourg



Variation en pourcentage du revenu équivalent moyen net selon la composition du ménage, en moyennes annuelles, Luxembourg



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

2.3. Revenus par type de ménage

De façon générale, les ménages avec enfants disposent d'un revenu équivalent (c'est-à-dire tenant compte de la composition du ménage) inférieur à celui de l'ensemble des ménages. Cette inégalité en termes de revenu équivalent est particulièrement marquée pour les ménages monoparentaux et les ménages de couples avec au moins trois enfants. À l'autre extrême, on retrouve notamment les catégories de ménages sans enfant.

Quand on compare les différents niveaux de revenus, on observe une forte dispersion par rapport à la moyenne pour l'ensemble de la population. Il appert notamment que les ménages monoparentaux se situent à des niveaux correspondant à seulement 77% de la moyenne nationale, alors même que les ménages de couples sans ou avec un seul enfant connaissent des revenus qui sont au moins 10% supérieurs à cette moyenne.

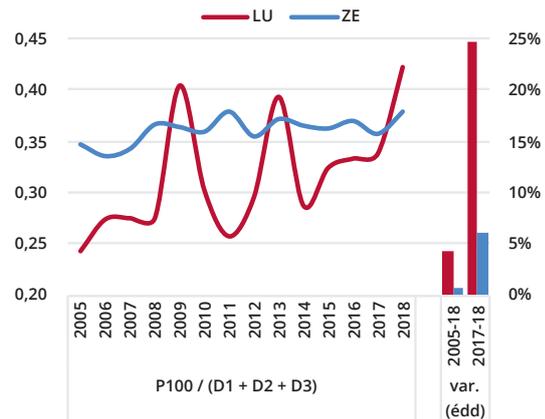
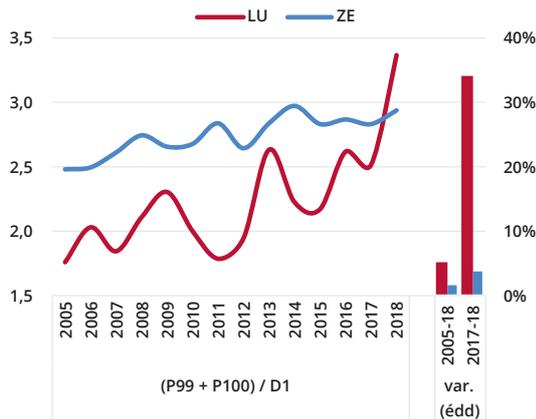
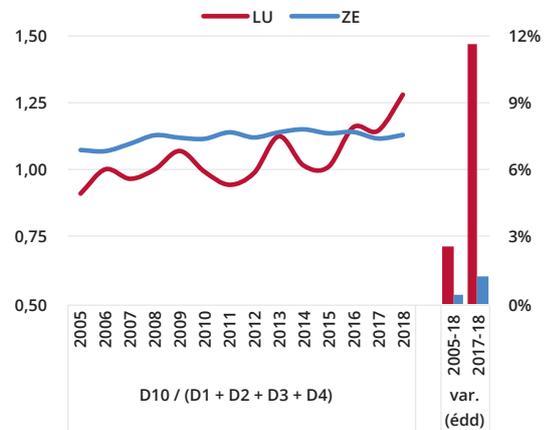
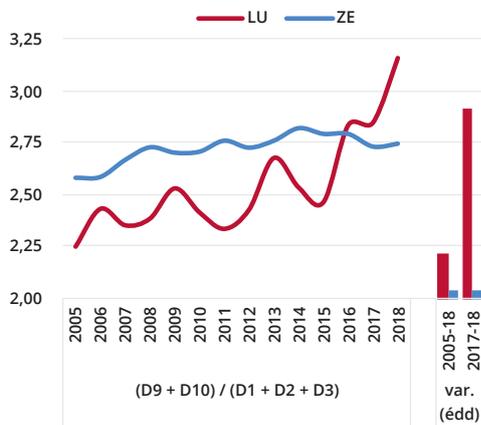
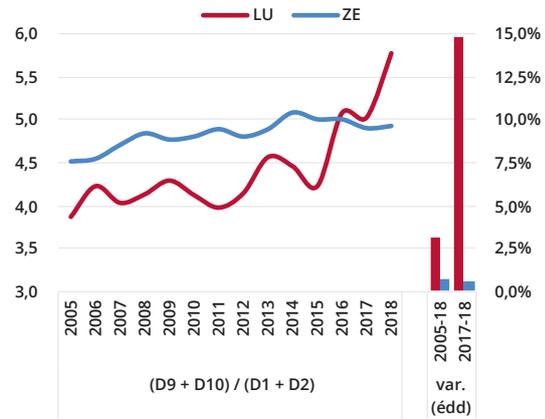
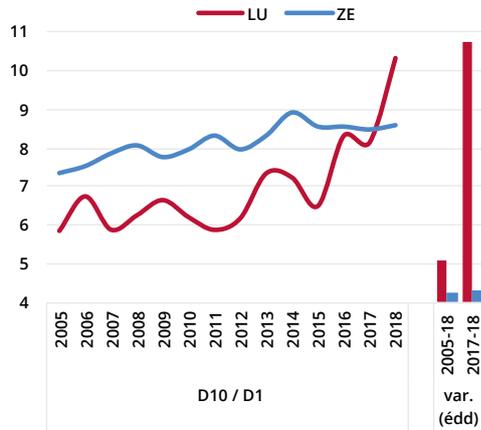
Si entre 2015 et 2016, la plupart des catégories de ménages affichait une baisse du revenu équivalent moyen, celui-ci a en revanche connu une hausse généralisée pour l'ensemble des ménages en 2017 et 2018.

Les évolutions du revenu équivalent moyen net sont toutefois assez disparates selon le type de ménage considéré.

En effet, pour l'ensemble des ménages le revenu équivalent moyen net augmente de 3,5% par an depuis 2010, et même de 15,2% entre 2017 et 2018. Toutefois, ce sont les ménages monoparentaux, qui sont les grands gagnants de la hausse du revenu équivalent moyen net entre 2017 et 2018 puisque ce dernier progresse de 46,9% en un an.

Cependant, cette hausse considérable ne suffit qu'à rapprocher les ménages monoparentaux des niveaux de revenu moyen des autres types de ménage avec enfants à charge. Globalement, les revenus des ménages monoparentaux restent en moyenne 20% moins élevés que ceux de l'ensemble des ménages avec enfants à charge, et même près d'un tiers plus faible que ceux des couples avec un seul enfant.

Ratios inter-quantiles et variations de la part du revenu national total équivalent, Luxembourg et zone euro



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

2.4. Revenu national équivalent

Les ratios repris aux graphiques ci-contre renseignent sur la répartition du revenu national équivalent (c'est-à-dire tenant compte de la composition des ménages). Ils comparent à différents points de la distribution de l'ensemble des revenus la part perçue par différents quantiles ou regroupements de la population (voir encadré « Méthode » ci-dessous).

Grâce à ces données, il est notamment possible de confronter la part du revenu national équivalent perçue par les dix pourcents les plus riches à celle perçue par les 10% les plus pauvres en recourant au ratio $\frac{D10}{D1}$. Si de 2005 à 2011 cet indicateur oscille entre 5,8 et 6,7, il dépasse la valeur 7 en 2012 pour connaître une ascension vertigineuse et atteindre son plus haut niveau de 10,3 en 2018. Cela signifie qu'en 2018 les 10% d'individus les plus aisés perçoivent une part plus de 10 fois plus importante du revenu national équivalent que les 10% de personnes les plus démunies.

Si les évolutions des années 2016 et 2017 avaient pu laisser espérer une certaine accalmie dans la progression des inégalités de revenu au Luxembourg, l'année 2018 vient montrer qu'il n'en est rien. Pire encore, après de nombreuses années de relative stabilité ou de faibles hausses, tous les indicateurs connaissent une progression soutenue au cours des deux dernières années.

Ainsi, jusqu'en 2017, le Luxembourg n'excède guère le niveau d'inégalités de revenu national équivalent connu en moyenne dans la zone euro, mais depuis la situation est sans appel : le Grand-Duché est dorénavant nettement plus inégalitaire que l'union monétaire prise dans son ensemble.

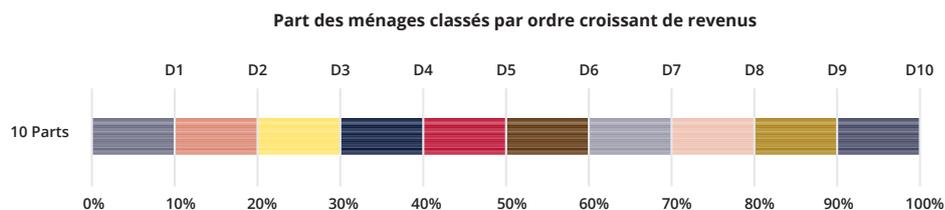
Si l'évolution des différents ratios s'est toujours faite en dents de scie, la progression connue depuis 2015 semble, dans la plupart des cas, nettement plus pérenne que celles connues les années précédentes. Néanmoins, seules les données des années à venir pourront confirmer ou infirmer la tendance observée.

Note méthodologique

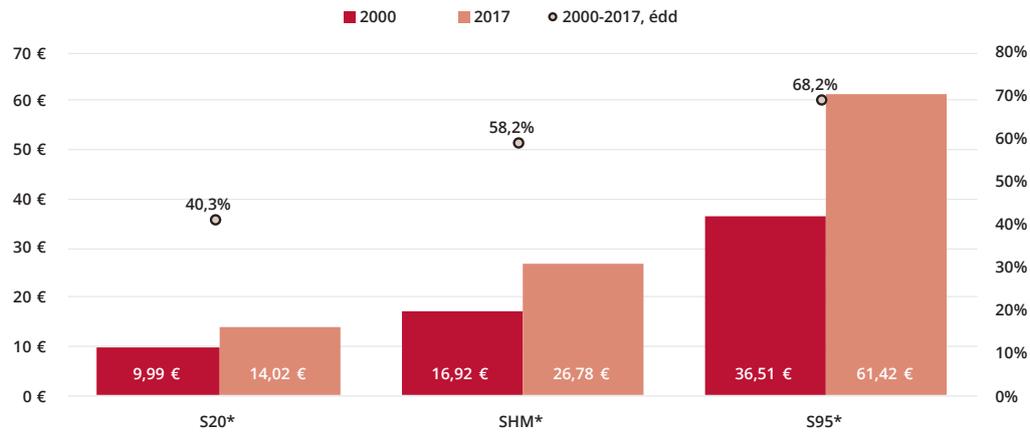
Les ménages classés par ordre croissant de revenus sont répartis en groupes de même taille, par exemple en 10 groupes pour trouver les déciles D1, D2 (...) D10. Ces valeurs représentent les frontières séparant les différents groupes contenant à chaque fois 10% des ménages.

Ainsi, on calcule le ratio $\frac{D10}{D1}$ pour savoir dans quelle mesure les revenus des 10% de ménages les plus aisés dépassent ceux des 10% les plus pauvres.

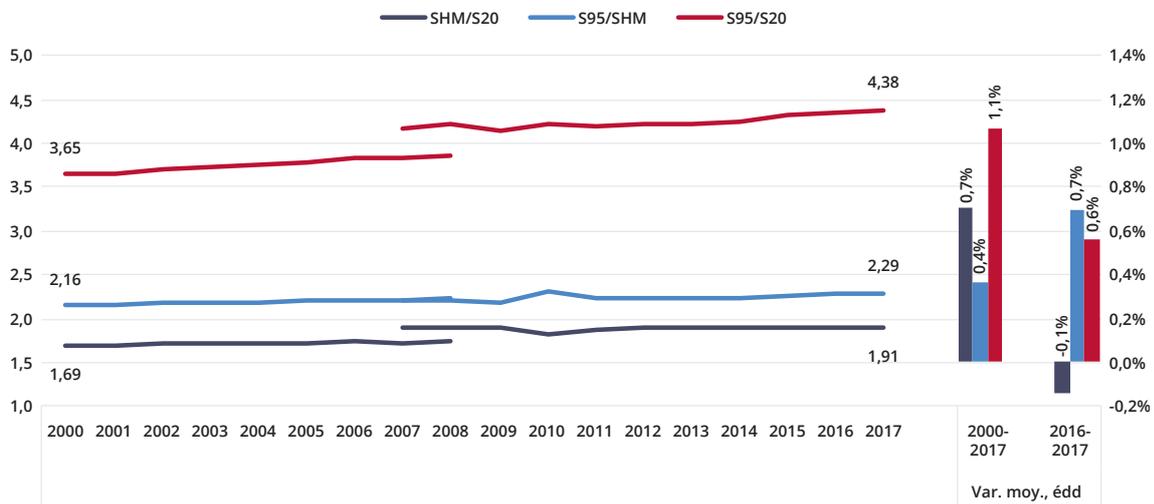
On peut appliquer cette méthode en divisant l'ensemble de la population en un nombre quelconque de groupes. Les autres découpages les plus utilisés sont les quartiles, les quintiles et les percentiles qui partagent la population respectivement en 4 groupes de 25%, 5 groupes de 20% et 100 groupes de 1%.



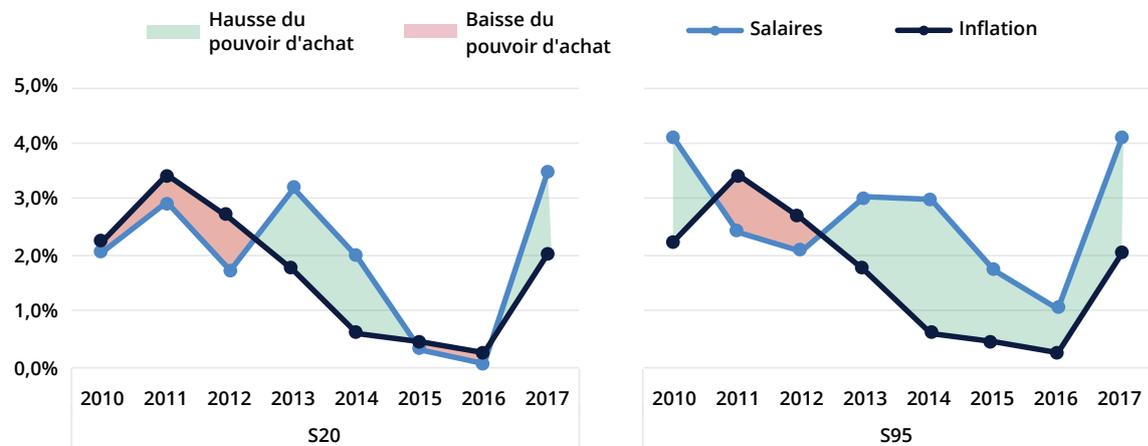
Salaires horaires bruts, Luxembourg



Évolution des écarts salariaux horaires, Luxembourg



Variation des salaires, des prix et du pouvoir d'achat, Luxembourg



Note : S20 = salaire horaire le plus élevé parmi les 20% de salariés qui gagnent le moins ; SHM = salaire horaire moyen ; S95 = salaire horaire le plus faible parmi les 5% de salariés les mieux payés ; édd = échelle de droite

Données : projet de loi n°7058 modifiant l'article L.222-9 du Code du travail
Graphiques : CSL

3. INÉGALITÉS DE SALAIRES

3.1. Rapport S95/S20

Le projet de loi adaptant le salaire social minimum aux évolutions du salaire moyen permet d'obtenir des informations détaillées sur les différents niveaux de salaires et leurs évolutions². En effet, cette mise à jour se fait sur base de l'évolution du salaire moyen en excluant les 20% de salaires les plus faibles et les 5% de salaires les plus élevés dans l'échelle des salaires. On obtient donc des informations quant aux niveaux de ces salaires et aux évolutions de ces trois montants.

Au cours des dix-sept dernières années, le salaire moyen (SHM) a progressé plus rapidement que le plus haut salaire parmi les 20% de salariés qui gagnent le moins (S20). Le rapport entre ces deux niveaux de salaire est en effet passé de 1,69 en 2000 à 1,91 en 2017. Par ailleurs, l'écart entre le plus bas salaire parmi les 5% de salariés les mieux rémunérés (S95) et le salaire moyen s'est aussi. Comme conséquence de ces deux progressions, le rapport entre les 5% de salaires les plus élevés et les 20% les plus faibles progresse de façon continue depuis 20 ans.

Ainsi, en 2000, le plus bas salaire parmi les 5% de salariés qui gagnent le plus est 3,65 fois plus élevé que le plus haut salaire parmi les 20% de salariés les moins bien rémunérés : 36,51 euros par heure contre 9,99. En 2017, avec 61,42 euros contre 14,02, l'écart passe à 4,38. Notons aussi que les bas salaires augmentent de près de 40% entre 2000 et 2017, tandis que l'évolution est de plus de 58% pour le salaire moyen et de 68% pour les hauts salaires.

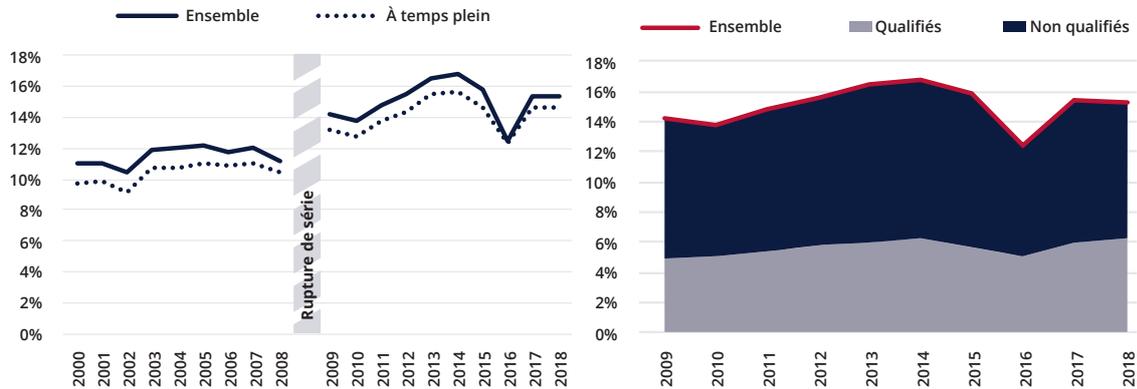
Abstraction faite de la rupture de série, si le rapport S95/SHM augmente plus rapidement que le rapport SHM/S20, c'est le signe que la moyenne est tirée vers le haut par les salaires les plus élevés. Dès lors, il est probable que nombre de salariés ne voient leurs salaires progresser que modestement par rapport aux hauts salaires.

En termes de pouvoir d'achat (calculé en soustrayant le taux d'inflation de la variation du salaire horaire nominal), les salaires du S95 augmentent de 2,0% en termes réels entre 2016 et 2017, alors que les plus bas salaires (S20) ont une progression plus faible de l'ordre de 1,5%. En effet, dans le même temps, les progressions nominales sont de 4,1% (S95) et de 3,5% (S20), tandis que le taux d'inflation s'établit à 2%. Si, en 2015 et en 2016, seuls les hauts salaires connaissent une hausse du pouvoir d'achat, en 2017 c'est l'ensemble des salariés qui peut en profiter, avec toutefois pour bémol la moindre ampleur de la hausse du pouvoir d'achat des bas salaires.

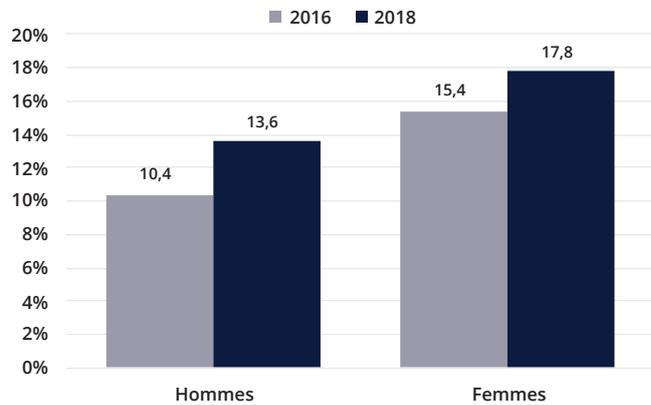
Par ailleurs, du fait de leurs évolutions disparates au fil des années, le pouvoir d'achat des bas salaires n'augmente que de 2,3% entre 2010 et 2017, tandis que celui des hauts salaires s'envole d'environ 8,1%.

² Suite à l'introduction en 2009 du statut unique, la série statistique sur laquelle se base cette mise à jour connaît une rupture due à la nécessité, pour des raisons techniques, d'utiliser un nouveau fichier informatique. La méthodologie reste toutefois inchangée et la rupture ne modifie que marginalement le salaire moyen. Toutefois, les changements sont plus notables concernant les plus bas salaires (S20) et les salaires les plus élevés (S95). En conséquence, cette rupture a une incidence importante sur le rapport S95/S20 sans pour autant fondamentalement changer le constat dressé.

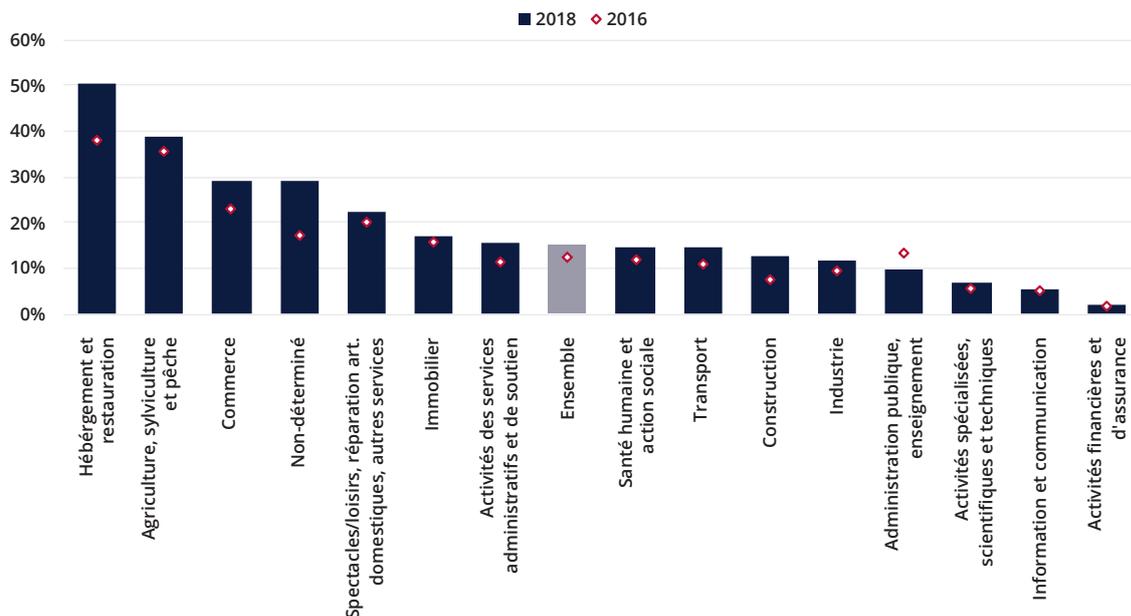
Proportion de salariés (hors fonctionnaires) rémunérés au voisinage du salaire social minimum (SSM) au 31 mars, Luxembourg



Proportion d'hommes et de femmes (hors fonctionnaires) rémunérés au voisinage du SSM au 31 mars, Luxembourg



Proportion de salariés (hors fonctionnaires) rémunérés au voisinage du SSM selon le secteur d'activité au 31 mars, Luxembourg



3.2. Population au salaire social minimum

Au 31 mars 2018, le salaire social minimum (SSM ; en réalité jusqu'à concurrence de 102% de celui-ci) est octroyé à 15,3% des salariés (hors fonctionnaires), c'est-à-dire à 59 957 personnes, dont 49 287 (soit un peu plus de 82%) sont à temps complet. Cette population au SSM se compose d'environ 40% de salariés qualifiés et d'à peu près 60% de salariés non qualifiés.

Avant l'introduction du statut unique (c'est-à-dire avant 2009 ³), la proportion de salariés rémunérés au voisinage du SSM oscille autour de 11%. Entre 2009 et 2014, cette proportion augmente de façon quasi-ininterrompue et atteint un pic de près de 17%. En 2015, mais surtout en 2016, on assiste à une chute vertigineuse de la proportion de salariés rémunérés au SSM, celle-ci tombant en effet à 12,4%. Depuis, la proportion de salariés touchant le SSM s'est stabilisée à un niveau légèrement supérieur à 15%.

Selon les auteurs du projet de loi dont sont issues les données, la forte diminution, en 2016, de la proportion de salariés rémunérés au SSM tient, d'une part, à la stagnation du niveau du SSM durant l'année 2015, et d'autre part à l'augmentation, la même année, du salaire horaire moyen (+1,5%). Ainsi, bon nombre de personnes se situant au voisinage du SSM sont passées à un niveau de rémunération se situant tout juste au-dessus de celui-ci.

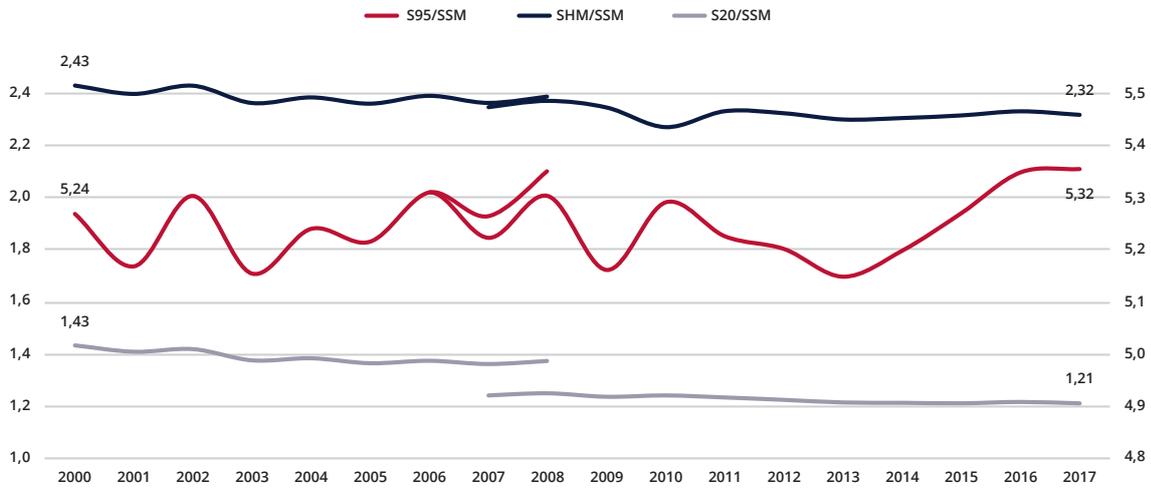
En ce qui concerne la répartition par genre des salariés rémunérés au SSM, la proportion de femmes passe de 15,4% en 2016 à 17,8% en 2018. Dans le même temps, la part des hommes affiche une augmentation de 10,4% à 13,6%.

En termes sectoriels, le classement reste largement inchangé par rapport aux années précédentes. En effet, les secteurs recourant le plus aux travailleurs au SSM sont l'hébergement et la restauration (50,5%) ainsi que le commerce (29%). En fin de classement, se situent notamment les activités spécialisées, scientifiques et techniques (7%), l'information et la communication (5,3%), ainsi que les activités financières et d'assurance (2,3%).

Concernant l'évolution par rapport à 2016, on constate une forte diminution de la proportion de salariés au SSM dans l'administration publique (-27,3%) tandis que la construction (+67,5%), l'hébergement et la restauration (+32,5%) et les services administratifs et de soutien (+31,6%) accusent les plus fortes hausses.

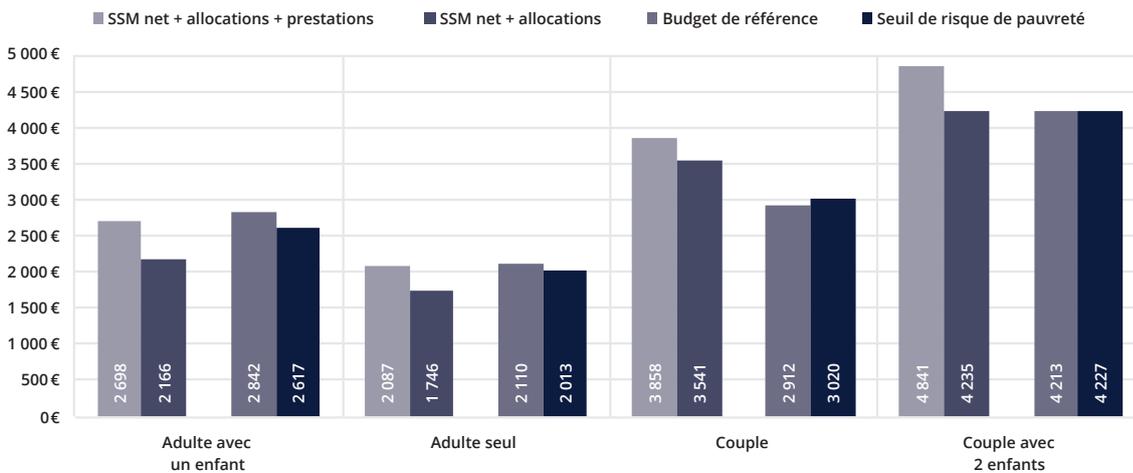
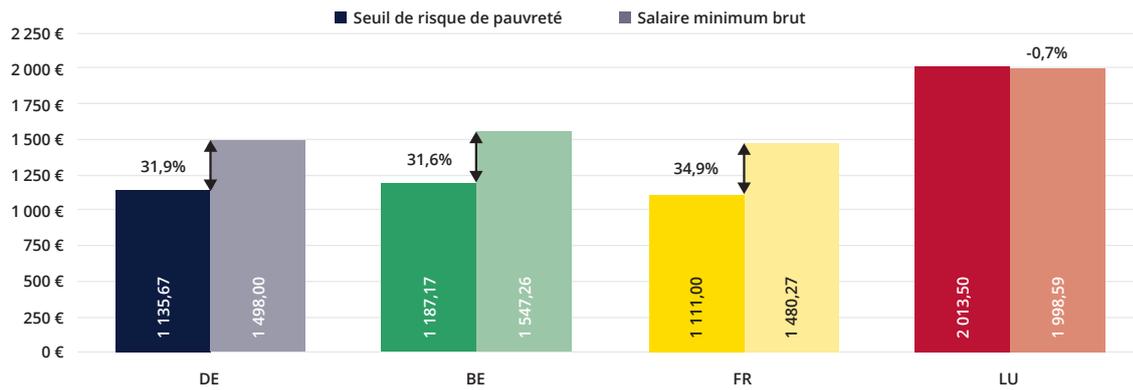
³ Le passage au statut unique a provoqué une rupture de série due aux modifications introduites dans les fichiers de la sécurité sociale et aux changements méthodologiques qui en ont découlé.

Évolution de divers gains salariaux par rapport au salaire social minimum (SSM), Luxembourg



Note : SHM = salaire horaire moyen ; SSM = salaire social minimum

Seuil de risque de pauvreté mensuel et salaire minimum brut mensuel, personne seule, 2018



Note : SSM net au 1^{er} janvier 2019 ; Prestations et allocations prises en compte : allocation de vie chère, subvention de loyer, crédit d'impôt salaire social minimum, allocations familiales, crédit d'impôt monoparental, crédit d'impôt salarié, allocation de rentrée scolaire

Données : Eurostat, projet de loi n° 7381 modifiant l'article L.222-9 du Code du travail, Rapport travail et cohésion sociale 2019 du STATEC
Graphiques : CSL

3.3. Rapport des gains salariaux au salaire social minimum

Le niveau du salaire social minimum (SSM) ou le nombre de personnes rémunérées à sa hauteur n'informent pas suffisamment sur la capacité du SSM à garantir au Luxembourg une vie sociale décente aux salariés qui en dépendent, ni sur les inégalités de rémunération qui pourraient se développer. Il importe donc de replacer le niveau du SSM dans le contexte économique plus large, par exemple en le confrontant à divers gains salariaux.

Ainsi, en comparant, en termes horaires, le salaire horaire moyen (SHM) au SSM, une tendance baissière apparaît, ce qui traduit une situation dans laquelle le SSM est de moins en moins éloigné du salaire moyen. Toutefois, ce salaire moyen est en réalité virtuel et il est donc préférable de le comparer à d'autres points précis de l'échelle des salaires.

Par voie de conséquence, si l'on prend en compte non plus le salaire horaire moyen mais un niveau plus faible de l'échelle salariale comme le S20 (le plus haut salaire perçu par les 20% de salariés les moins bien rémunérés), on trouve également un rapport en baisse, ce qui signifie que SSM et S20 sont de moins en moins éloignés. En revanche, si l'on s'intéresse au haut de l'échelle salariale (S95, le plus bas salaire parmi les 5% de salariés les mieux rémunérés), on remarque que ce rapport connaît une tendance à la hausse jusqu'en 2007, traduisant un écart grandissant entre ces deux échelons de salaires. Par après la tendance devient baissière pour quelques années et, depuis 2014, l'écart entre ces deux niveaux de salaire repart très nettement à la hausse.

Concernant la qualité du SSM, il est notable que le Luxembourg a le salaire minimum brut le plus élevé en comparaison avec les pays voisins. Néanmoins, en comparaison avec le seuil de risque de pauvreté, force est de constater que le salaire minimum y est depuis 2018 légèrement inférieur de 15 euros mensuels.

Si le salaire minimum brut est déjà inférieur au seuil de risque de pauvreté, il l'est d'autant plus en euros nets. Ainsi, en 2018, un salarié payé au SSM, travaillant à temps complet, vivant seul et ne bénéficiant pas d'autres sources de revenu ni de déductions fiscales particulières, aurait dû gagner environ 119% du SSM brut pour échapper au risque de pauvreté relative.

Par ailleurs, la mise à jour de juin 2019 des budgets de référence élaborés par le STATEC fait elle aussi état d'une situation inquiétante.

Ainsi, pour un adulte vivant seul, qu'il ait ou non un enfant à charge, le SSM net, même augmenté des allocations et prestations, ne suffit ni à dépasser le niveau du seuil de risque de pauvreté ni celui du budget de référence approprié.

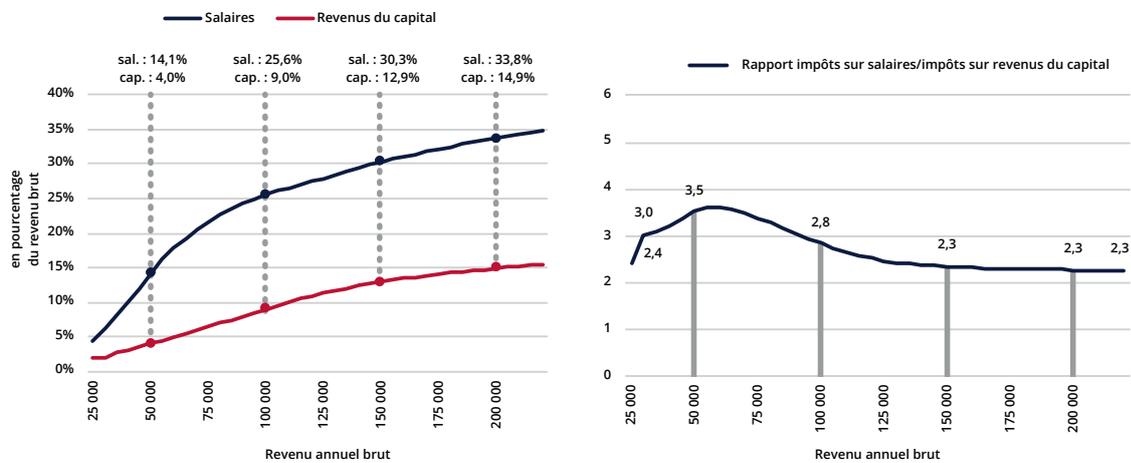
Pour rappel, le STATEC définit le budget de référence comme étant : « *le montant mensuel qui représente l'ensemble des biens et services dont un certain type de ménage a besoin pour satisfaire tous ses besoins de base qui sont regroupés dans différents paniers.* »

Imposition du salaire social minimum (SSM) au fil des ans

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020/ 2017
Impôt selon barème	608 €	719 €	785 €	933 €	933 €	1 001 €	1 001 €	959 €	985 €	1 094 €	1 177 €	23%
Crédits d'impôt	300 €	300 €	300 €	300 €	300 €	300 €	300 €	600 €	600 €	1 440 €	1 440 €	140%
Solde	308 €	419 €	485 €	633 €	633 €	701 €	701 €	359 €	385 €	-346 €	-263 €	-173%

Note : classe 1, impôt de solidarité compris, dans l'hypothèse où le salarié ne bénéficie d'aucune déduction fiscale autre que les deux forfaits attribués à tout salarié pour frais d'obtention et dépenses spéciales

Progressivité de l'impôt en 2020 selon le type de revenus



Imposition comparée d'un salaire et de revenus mixtes (RM)

Classe d'impôt 1	Salaire pur	RM 1	RM 2	RM 3	RM 4	RM 5
Salaire brut	50 000	32 000	32 000	32 000	32 000	32 000
Salaire brut + loyer (forfait)		50 000				
Salaire brut + RELIBI			50 000			
Salaire brut + dividendes				50 000		
Salaire brut + plus-value (abatt. inclus)					50 000	
Salaire brut + warrant						50 000
Revenu disponible (après impôts)	37 731	40 727	41 707	47 161	43 846	41 223
Taux moyen réel d'imposition (% du revenu brut)	12,3%	11,8%	10,9%	7,0%	3,0%	7,9%
Revenu disponible/brut	75,5%	81,5%	83,4%	94,3%	87,7%	82,4%

Note : Frais de déplacement pour 12 km fiscaux inclus comme seul abattement supplémentaire aux minima forfaitaires pour frais d'obtention et pour dépenses spéciales. Déduction du seul forfait pour le revenu de location (d'autres scénarii bien plus favorables sont aisément envisageables) et abattement (50 000 euros) déduit pour la plus-value. Cas purement illustratif pour le warrant, cette forme de rémunération se trouvant à des échelons plus élevés que 50 000 euros et étant restreinte à certains salariés bien définis.

4. INÉGALITÉS FISCALES

La législation fiscale induit une forme d'inégalité additionnelle.

Mentionnons d'abord la contraction graduelle du tarif entre 1990 et 2008, qui a davantage fait reposer la progressivité de l'impôt sur les revenus moyens et inférieurs (entre 11 000 et 45 000 euros nominaux) et n'a été que peu compensée depuis. Si un système fiscal progressif implique que l'impôt augmente plus rapidement que le revenu, ce phénomène historique entraîne toutefois ici qu'une hausse du revenu imposable annuel entre, p.ex., 30 000 et 60 000 euros provoque un accroissement de l'impôt relativement plus important que l'augmentation de l'impôt causée par la même hausse de revenu imposable entre, p.ex., 120 000 et 240 000 euros. Le barème d'imposition n'étant par ailleurs pas adapté automatiquement à l'inflation, cette inégalité s'en trouve accrue, les bas (et moyens) revenus étant ainsi les plus affectés et de plus en plus fortement imposés à chaque tranche indiciaire. Entre le 1^{er} janvier 2017 et le 1^{er} janvier 2020, tandis que le salaire minimum évoluait de 7,2%, l'impôt sur le salaire minimum découlant du barème a crû de 23%⁴. Dans l'état actuel du tarif, le crédit fiscal effectif total modérant l'impôt dû en 2020⁵, repris au premier tableau, sera annulé d'ici trois ans si le SSM affiche la même évolution nominale qu'au cours des trois dernières années.

Ensuite, force est de constater que les revenus du patrimoine (et, par ailleurs, le patrimoine lui-même) reçoivent un traitement préférentiel par rapport aux revenus issus du travail qui sont, pour l'essentiel, entièrement imposables ; ceci renforce ce problème de progressivité concentrée sur les bas et moyens revenus, la part des revenus du patrimoine progressant avec le niveau de revenus, et même sensiblement à partir des plus hauts échelons⁶.

L'avantage fiscal offert aux revenus du capital peut aller jusqu'à l'exonération complète d'impôt. On peut le schématiser à l'aide des graphiques ci-contre en prenant un cas d'espèce, mais néanmoins très illustratif⁷. Du fait d'importantes exonérations en faveur du capital, on note une progression nettement plus forte dans l'imposition des revenus du travail que dans celle des revenus du patrimoine,

exprimée ici en pourcentage des revenus bruts⁸. Le salarié paiera l'impôt du rentier jusqu'à plus de trois fois en bas et plus de deux fois en haut de l'échelle des revenus.

La Banque centrale du Luxembourg a également souligné ce biais de progressivité en simulant, « à titre purement illustratif », qu'à partir d'un revenu imposable d'environ 110 000 euros, le taux effectif moyen d'imposition (par rapport au revenu brut) stagne à un maximum de 20%⁹. Cette baisse du caractère progressif de l'impôt essentiellement au profit des hauts et très hauts revenus est occultée lorsque l'on exprime le taux moyen d'imposition uniquement par rapport aux revenus imposables.

Si l'on approfondit cette analyse dans le dernier tableau en confrontant au cas par cas l'imposition de rémunérations mixtes avec celle d'un revenu salarial pur, à rétribution identique de 50 000 euros bruts (soit un équivalent mensuel de 4 167 euros), le traitement préférentiel du capital lucratif se confirme. Le travailleur disposant d'un revenu salarial contribue à l'impôt par un taux moyen d'imposition supérieur à un autre salarié qui dispose d'un revenu mixte de même hauteur composé à la fois d'un salaire et de divers revenus du capital, mobilier ou immobilier (loyer, intérêts de l'épargne, dividendes, plus-value ou warrant¹⁰).

Les ménages les plus aisés ont les moyens de se constituer un patrimoine, qui vient d'autant faire progresser leur revenu global que la part de leurs revenus provenant de leur capital est passablement exonérée d'impôt, accroissant ainsi encore les inégalités. Dès lors, à l'abri d'une fiscalité complaisante, viennent se greffer aux inégalités de revenu (ou de salaire) des inégalités de patrimoine qui vont à leur tour amplifier les premières dans une spirale inflationniste des hauts revenus.

⁴ Conférez partie I.3.3. pour observer la situation sociale du salaire minimum net disponible.

⁵ À savoir l'effet combiné du crédit d'impôt pour salariés classique et du nouveau crédit d'impôt salaire social minimum.

⁶ En outre, des avantages fiscaux peuvent être accordés à certains types de rémunération élevée du travail.

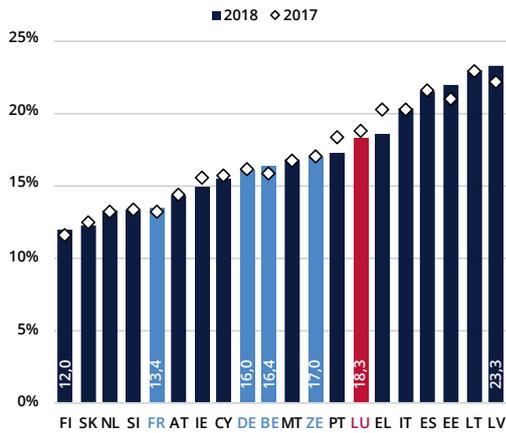
⁷ Celui d'une première personne tirant purement tous ses revenus d'une occupation salariée, tandis que la seconde a pour seuls revenus ceux de son capital mobilier, composés à 90% de dividendes (exemptés à 50%) et à 10% d'intérêts soumis à une retenue à la source libératoire de 20%.

⁸ Par souci de simplification, les crédits d'impôt salariés ne sont pas pris en compte ; ceci ne change toutefois rien à la démonstration.

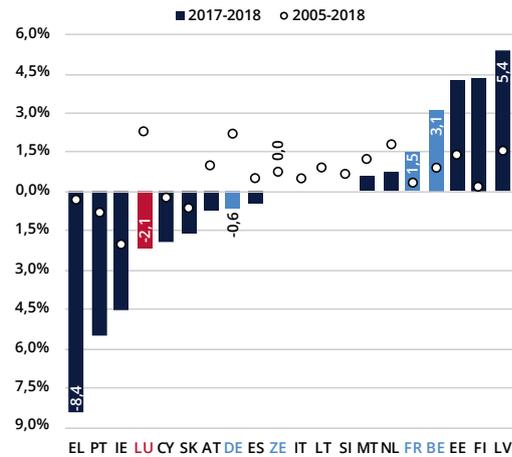
⁹ Bulletin n° 3/2015. Simulations modélisées et non empiriques réalisées avant la réforme de 2017, laquelle n'aura probablement que peu modifié cette tendance.

¹⁰ Le warrant représente un bonus salarial travesti en revenu du capital, par ailleurs remis en cause par l'accord de l'actuelle coalition gouvernementale. Il s'agit ici d'un cas illustratif, car cette forme de rémunération se trouve à des échelons plus élevés que 50.000 euros. Il convient de concéder dans la lecture de cet exercice que certaines formes de revenu du capital sont de nature plus occasionnelle et donc pas nécessairement récurrentes ou qu'elles peuvent être plus fluctuantes qu'un salaire.

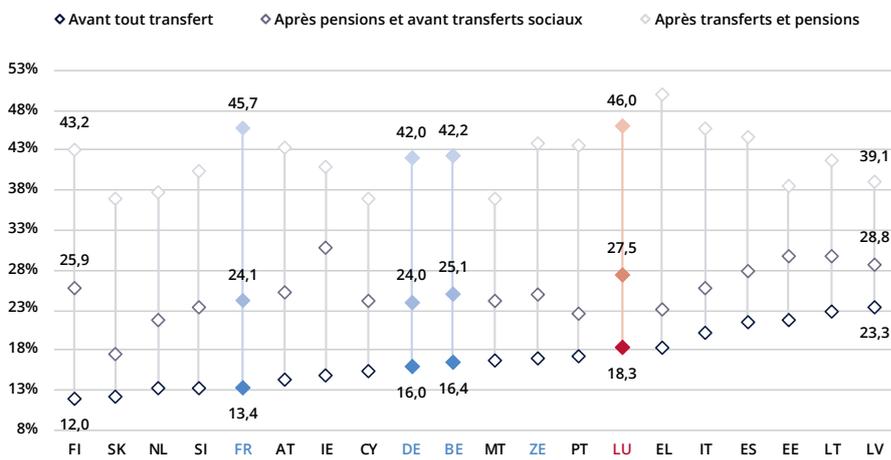
Taux de risque de pauvreté



Variation du taux de risque de pauvreté

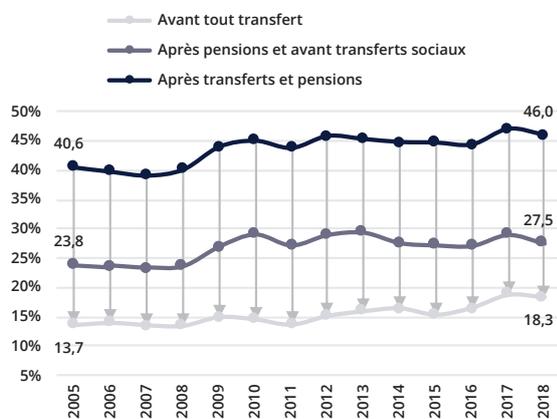


Réduction du taux de risque de pauvreté par les transferts sociaux (après pensions), classement par ampleur de la diminution due aux transferts sociaux et aux pensions, 2018

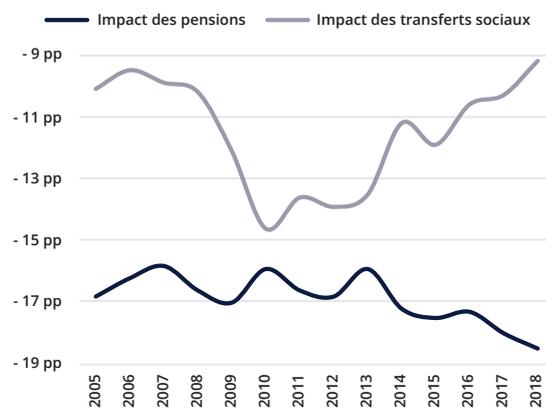


Impact des pensions et des transferts sociaux sur le taux de risque de pauvreté avant tout transfert, Luxembourg

en pourcentage de la population



en points de pourcentage par rapport au taux de risque de pauvreté avant tout transfert



Note : pp = points de pourcentage

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

5. PAUVRETÉ

5.1. Taux de risque de pauvreté et transferts sociaux

Le taux de risque de pauvreté est défini comme le pourcentage de personnes disposant d'un revenu inférieur à 60% du revenu équivalent médian ¹¹. Au Luxembourg, pour l'année 2018, le revenu équivalent médian est de 40 270 euros par an, et le seuil de risque de pauvreté annuel s'établit donc à 24 162 euros.

Après avoir entamé en 2011 une ascension quasi ininterrompue (seul 2015 fait figure d'exception avec une légère diminution) pour augmenter de 5 points de pourcentage jusqu'en 2017, le taux de risque de pauvreté connaît en 2018, au Luxembourg, une faible régression baissant de 18,7% à 18,2%.

Le Grand-Duché compte ainsi parmi les mauvais élèves du classement des pays européens selon leur taux de risque de pauvreté. À moyen terme, c'est-à-dire depuis 2005, il est le pays de la zone euro dont le taux de risque de pauvreté a le plus augmenté avec +2,2% par an en moyenne, contre +0,7% par an pour la zone euro.

Le rôle joué par les transferts sociaux et les pensions dans la diminution du risque de pauvreté est l'un des rares aspects positifs que l'on peut observer en matière de pauvreté au Luxembourg. En effet, s'il est le membre de la zone euro pour lequel le taux de risque de pauvreté avant tout transfert est le plus élevé (46%), les transferts sociaux et les pensions diminuent ce risque de près de 28 points de pourcentage.

Si l'impact de ces deux éléments est parmi les plus importants dans la zone euro il ne suffit qu'à diminuer partiellement les fortes inégalités existantes dans la distribution primaire des revenus des ménages ¹² qui se traduit par le taux de risque de pauvreté avant tout transfert particulièrement élevé. À noter que la France, en partant d'un niveau de risque de pauvreté avant transferts identique à celui du Luxembourg, parvient néanmoins à réduire le risque à 13,3%, soit cinq points de pourcentage de moins que le Grand-Duché.

Dans un tel contexte, l'impact des transferts sociaux et des pensions sur le taux de risque de pauvreté est un élément crucial. Or, l'analyse du rôle de ces deux facteurs fait état d'une évolution contrastée.

L'impact des pensions suit une pente ascendante (celles-ci provoquant une baisse du taux de risque de pauvreté avant tout transfert de plus en plus important d'année en année). En revanche, il n'en est pas de même des transferts sociaux, dont le rôle tend à se réduire considérablement depuis 2010.

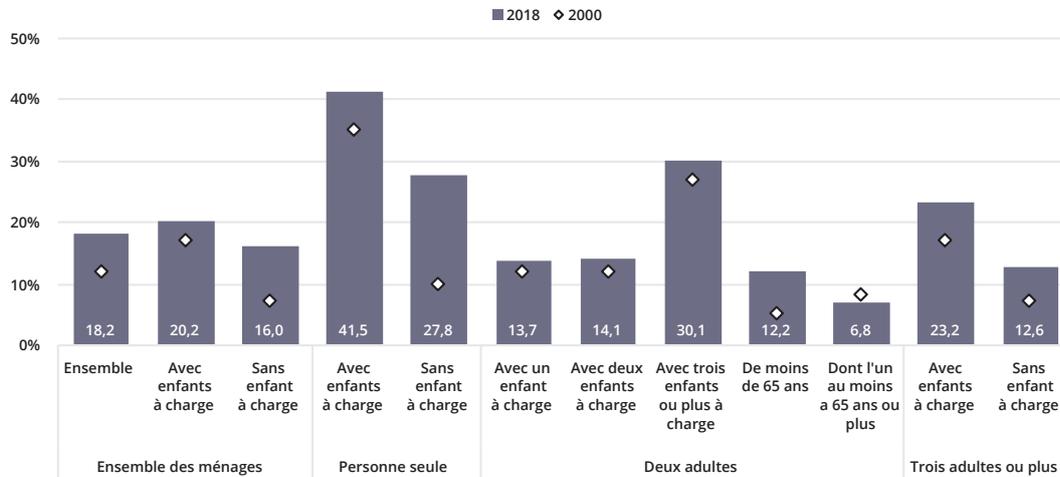
Les transferts sociaux diminuent le taux de risque de pauvreté d'environ 10 points de pourcentage en moyenne entre 2003 et 2008. Mais, au plus fort des multiples rebondissements connus lors de la crise économique et financière européenne (de 2009 à 2013) les transferts sociaux font baisser le taux de risque de pauvreté calculé par rapport à la répartition primaire des revenus de 13,5 points de pourcentage en moyenne.

Depuis 2014, le rôle des transferts sociaux est en net recul pour atteindre son plus bas niveau en 2018 : -9,2 points de pourcentage.

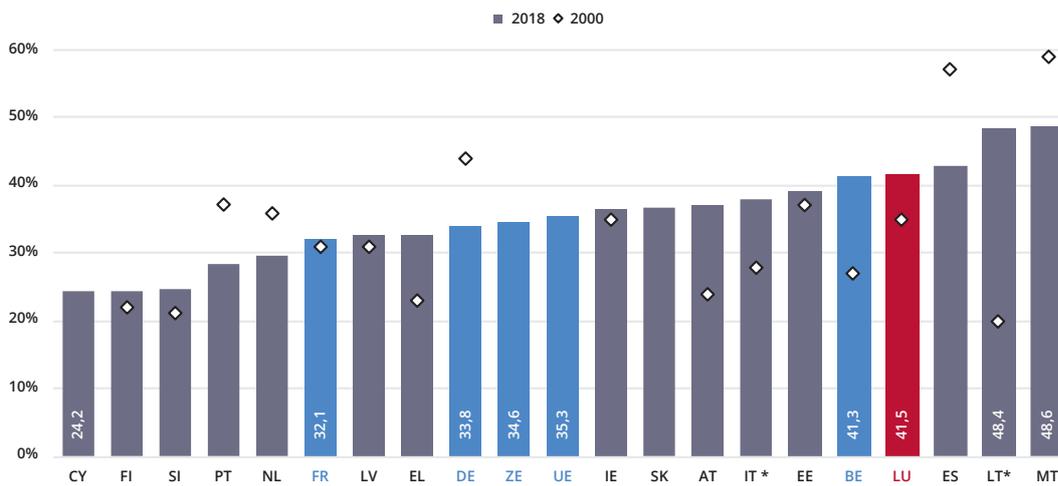
¹¹ Pour rappel : le revenu équivalent médian tient compte de la composition du ménage. Le revenu médian partage la population en deux groupes, de sorte que 50% des individus gagnent plus que le revenu médian et 50% gagnent moins.

¹² Les revenus primaires des ménages sont les revenus bruts du travail et du capital.

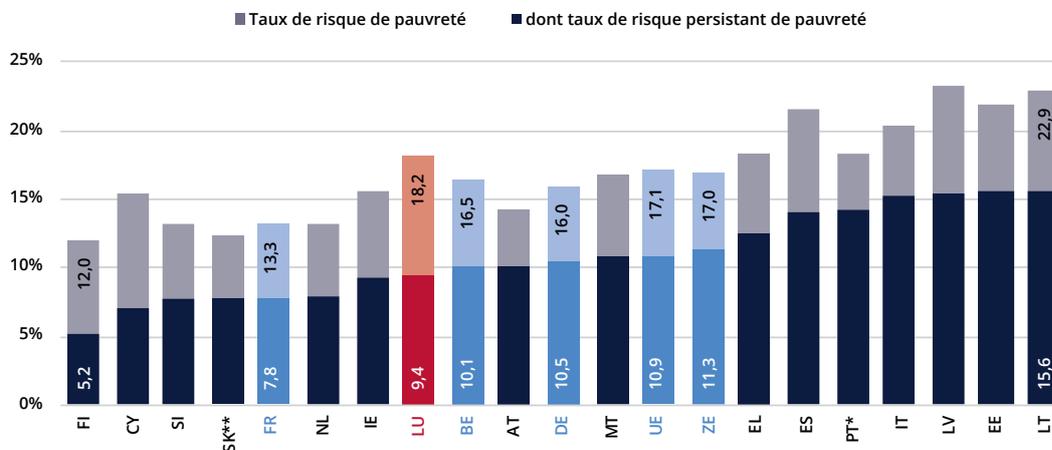
Taux de risque de pauvreté par type de ménage (au seuil de 60% du revenu équivalent médian après transferts sociaux), Luxembourg



Taux de risque de pauvreté, personnes seules avec enfants à charge



Taux de risque persistant de pauvreté, 2018



Note : * = données 2017 ; ** = données 2016

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

5.2. Risque de pauvreté selon le type de ménage

La hausse considérable du taux de risque de pauvreté depuis le début des années 2000 ne touche pas tous les types de ménages de la même façon. Depuis lors, ce taux diminue légèrement que pour une seule catégorie de ménages, celle de deux adultes dont l'un a plus de 64 ans (-1,2 point de pourcentage). Pour tous les autres types de ménage, le taux de risque de pauvreté a augmenté plus ou moins fortement depuis 2000.

Sur cette période, certaines catégories de ménages sont particulièrement affectées par la progression du taux de risque de pauvreté. Ainsi, les adultes isolés connaissent une augmentation de leur taux de risque de pauvreté de près 18 points de pourcentage, soit une multiplication de ce taux par 2,7 en moins de vingt ans.

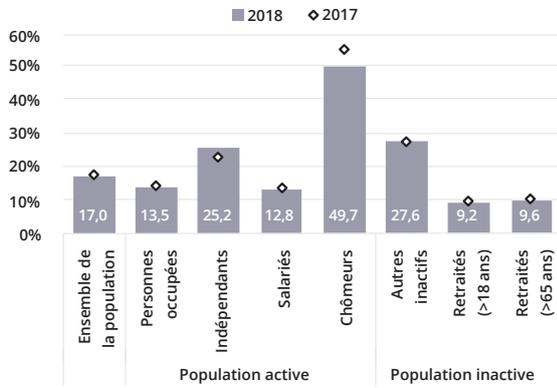
Pour les ménages monoparentaux, le taux de risque de pauvreté a moins fortement augmenté par rapport au début du millénaire mais reste à un niveau excessivement élevé de 41,5%. Malgré une diminution de 10% entre 2017 et 2018, force est de constater le Grand-Duché se classe parmi les pires élèves européens en la matière. Seules la Lituanie et les îles de Malte font pire tandis qu'en France et en Allemagne ce même taux se situe aux alentours de 33% (soit est un quart moins élevé qu'au Grand-Duché) et que pour les pays les plus performants (Chypre, Finlande et Slovaquie) le taux de risque de pauvreté des ménages monoparentaux reste même en deçà des 25%.

À cet égard, on peut remarquer que depuis 2006, le Luxembourg a toujours et sans exception fait partie du quatuor de pays de l'union monétaire ayant le taux de risque de pauvreté des ménages monoparentaux le plus élevé.

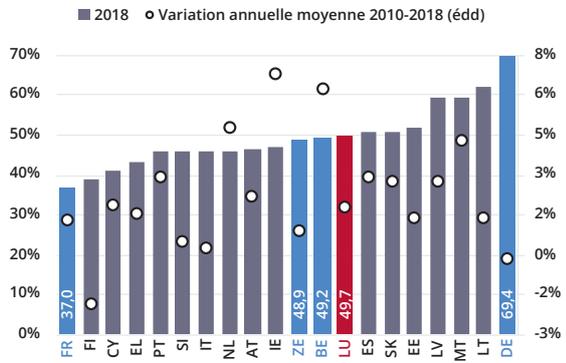
Au-delà des évolutions du taux de risque de pauvreté, un autre phénomène inquiétant est celui de la persistance de la pauvreté. Cette expression recouvre la situation de personnes dont le revenu se situe sous le seuil de risque de pauvreté pendant au moins deux des trois dernières années prises en compte. En 2018, ce taux s'élève à 9,4% au Luxembourg (en légère baisse par rapport aux 10,1% connus en 2017), ce qui signifie qu'un peu plus de la moitié (52%) des individus en situation de risque de pauvreté l'étaient sur au moins deux des trois dernières années.

Taux de risque de pauvreté au Luxembourg (personnes d'au moins 18 ans)

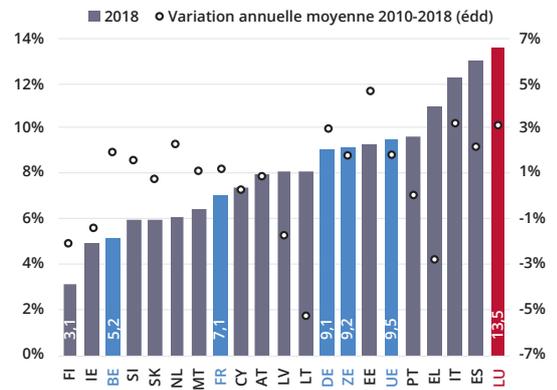
Population active et inactive, Luxembourg



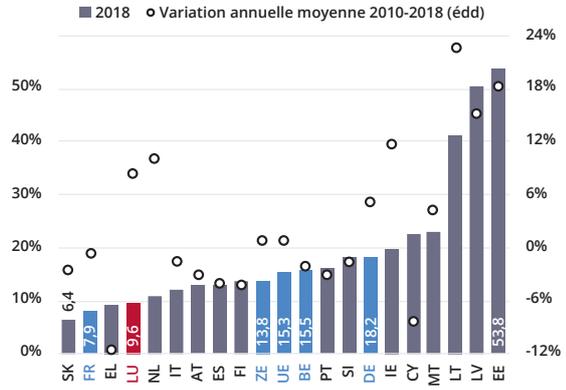
Chômeurs d'au moins 18 ans



Personnes occupées d'au moins 18 ans



Retraités de plus de 65 ans



Note : édd = échelle de droite

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

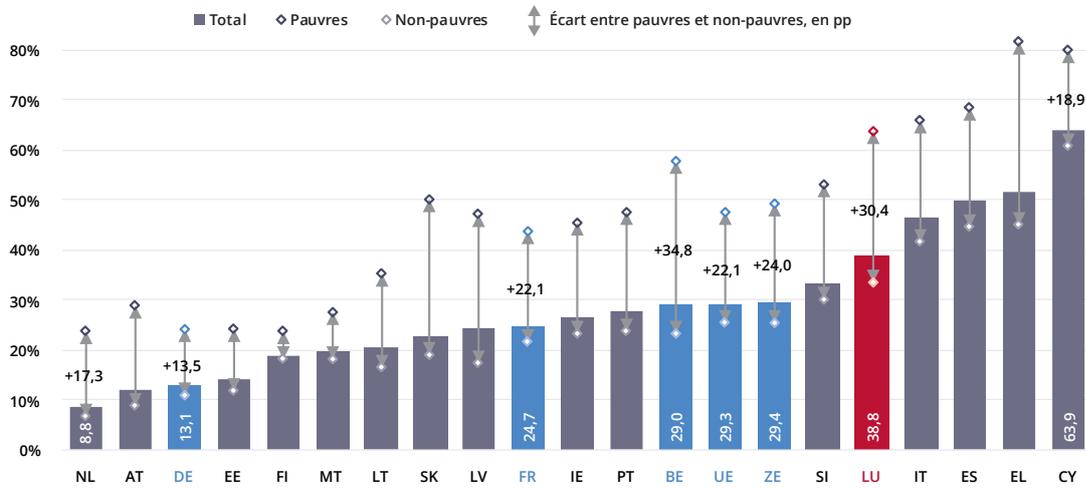
5.3. Taux de risque de pauvreté selon l'activité

L'analyse du risque de pauvreté selon le statut d'activité montre que ce sont les demandeurs d'emploi qui y sont le plus exposés. En effet, près d'un chômeur sur deux se situe sous le seuil de risque de pauvreté, cette proportion ayant légèrement diminué en 2018 après 3 années successives de hausse, de 42,7% en 2015 à 54,4% en 2017. Grâce à cette récente diminution, le Luxembourg ne se trouve plus en queue de classement lorsqu'il est comparé aux autres membres de la zone euro. Il reste néanmoins encore loin de faire partie des pays les plus performants en la matière, comme la France (37%) ou la Finlande (39%).

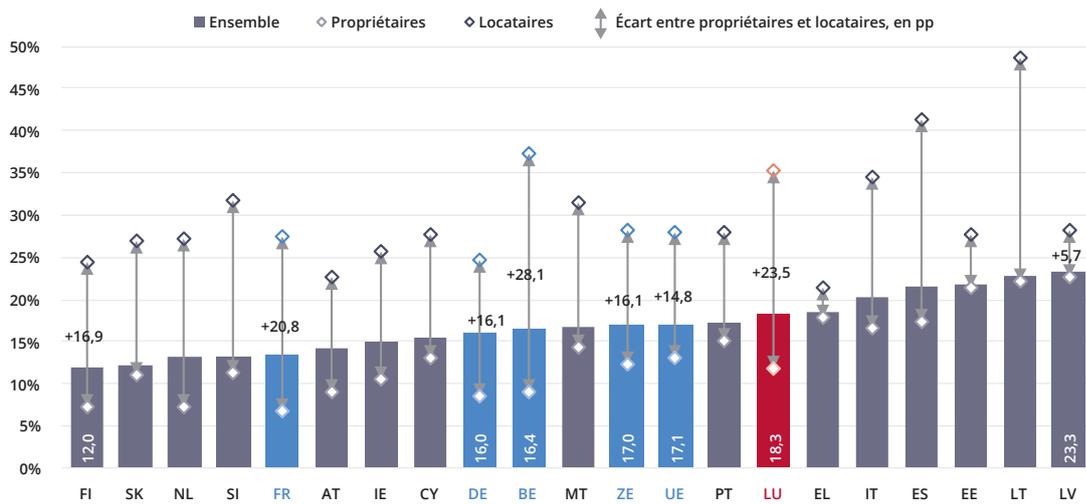
Le fait d'avoir un emploi ne met pas non plus les résidents luxembourgeois à l'abri de la pauvreté. En effet, environ un résident sur sept ayant un emploi est sous le seuil de pauvreté au Grand-Duché. Aucun autre pays de la zone euro ne montre une telle proportion !

Du point de vue de la relation entre statut d'activité et taux de risque de pauvreté, le seul résultat relativement positif qu'affiche le Luxembourg concerne les retraités. Pour eux, le pays indique un taux de risque de pauvreté parmi les plus faibles de la zone euro. Néanmoins, la situation des retraités luxembourgeois a connu une dégradation notable au cours des dernières années. Ainsi, leur taux de risque de pauvreté progresse de 8,3% par an en moyenne depuis 2010. Pire encore, ce taux est passé de 4,8% en 2008 à 9,6% en 2018, soit un doublement de la proportion de personnes exposées au risque de pauvreté en dix ans seulement.

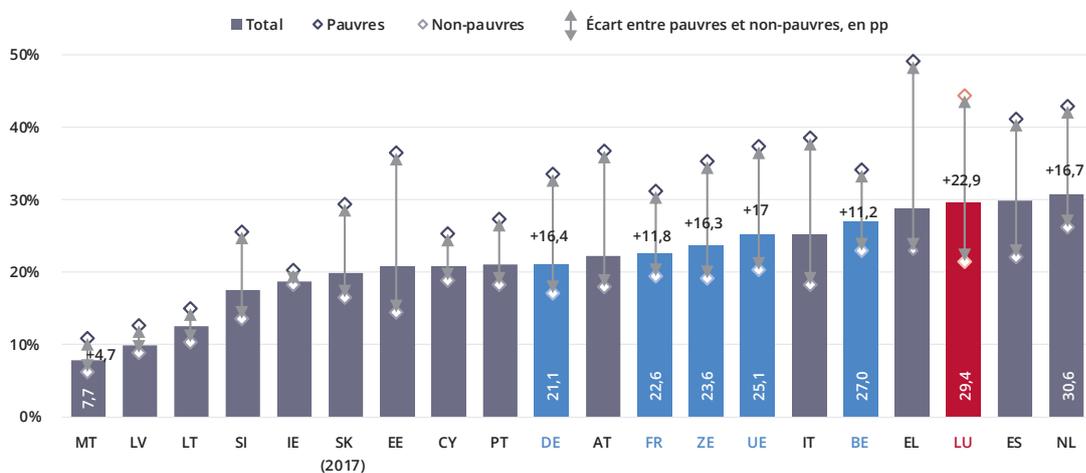
Part des ménages ayant de lourdes charges financières liées aux frais de logement et écart entre pauvres et non-pauvres, 2018



Taux de risque de pauvreté des propriétaires et des locataires, 2018



Part du loyer dans le revenu disponible et écart entre pauvres et non-pauvres, 2018



Note : pp = points de pourcentage

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

5.4. Logement : lourdes charges financières et taux de risque de pauvreté selon le statut d'occupation

Le poids du logement dans le revenu est une source majeure d'inégalités. Ainsi, au Luxembourg, près de deux ménages sur cinq (38,8%) font face, en 2018, à de lourdes charges financières liées au logement.

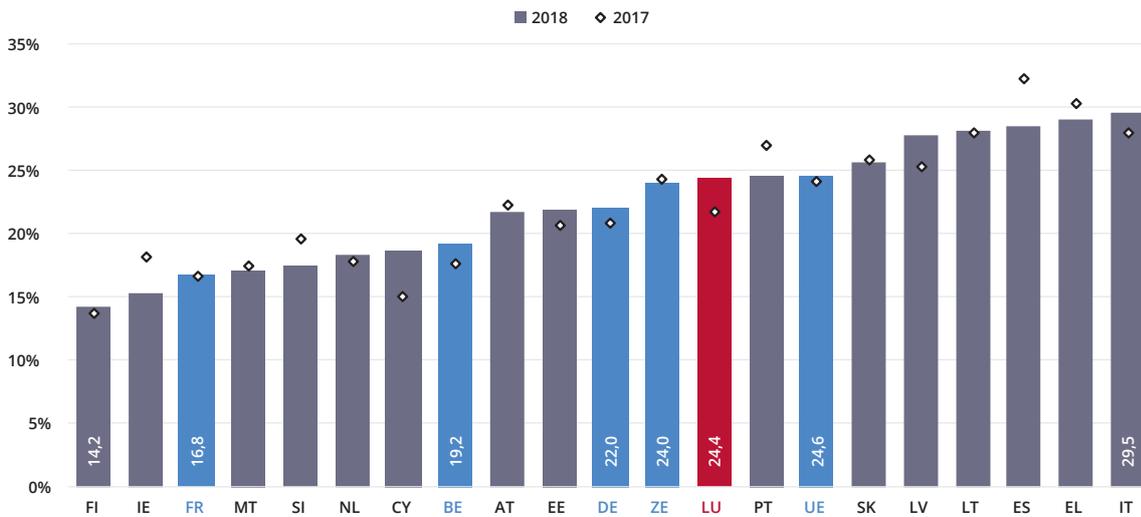
Ce phénomène touche particulièrement les ménages résidant au Grand-Duché et se situant sous le seuil de risque de pauvreté (c'est-à-dire ayant un revenu inférieur à 60% du revenu équivalent médian). Si 64% d'entre eux sont ainsi concernés, en revanche, pour les ménages au-dessus du seuil de risque de pauvreté, seuls 33% font part de lourdes financières liées au logement. De fait, ce sont environ 30 points de pourcentage qui séparent les deux catégories de ménages, soit l'une des plus fortes inégalités au sein de la zone euro.

L'analyse du risque de pauvreté selon le mode d'occupation du logement permet de se rendre compte que ce sont les pays européens les plus affectés par la crise financière et économique de 2007 qui peinent encore à se relever des politiques d'austérité et qui affichent donc les pires résultats en la matière.

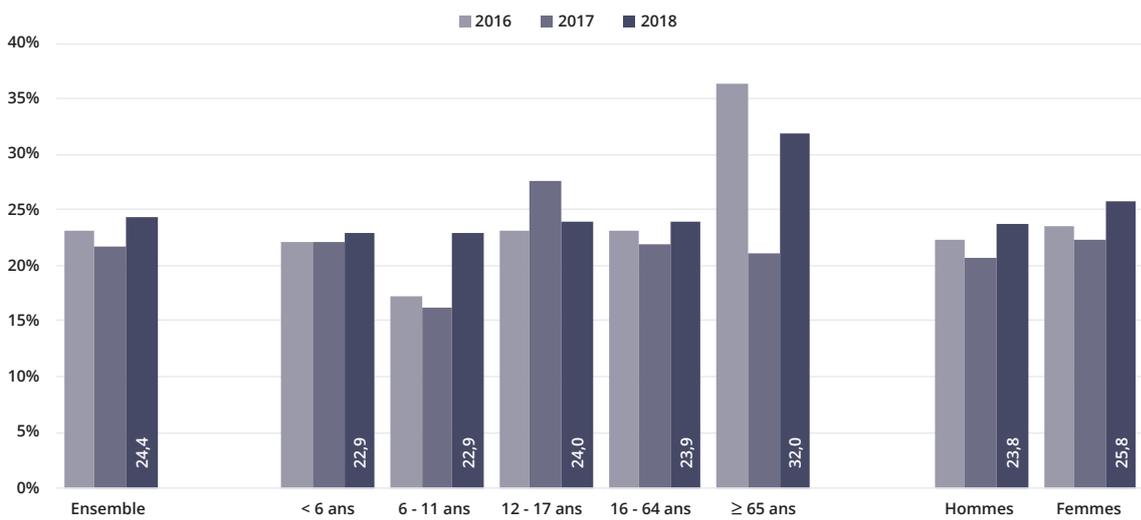
Au vu des fortes proportions de ménages faisant part de lourdes charges financières, il n'est guère étonnant de constater que le Luxembourg (avec 35,3%) fasse partie des pays de la zone euro ayant un taux de risque de pauvreté des locataires élevé. Mais, même pour les personnes propriétaires de leur logement, le pays affiche un taux de risque de pauvreté (11,8%) relativement important. Plus encore, le taux luxembourgeois augmente nettement au cours des dernières années, quel que soit le statut d'occupation du logement. Le Luxembourg fait figure de mauvais élève au sein de la zone euro, se situant au troisième rang des pays où l'écart entre les deux statuts est le plus important (près de 24 points de pourcentage).

En regardant plus particulièrement la part des loyers dans le revenu disponible des ménages locataires, il appert que le Luxembourg se place en troisième position des plus fortes parts au sein de la zone euro. En effet, les locataires y consacrent en moyenne presque un tiers de leur revenu disponible au paiement du loyer. L'écart de 23 points entre ménages pauvres et non-pauvres, et surtout la forte proportion de revenu disponible consacrée au loyer par les deux catégories de ménages sont autant de reflets des dérives que connaît le marché de l'immobilier au Luxembourg depuis de nombreuses années et range, là encore, le pays parmi les plus mauvais élèves de la zone euro.

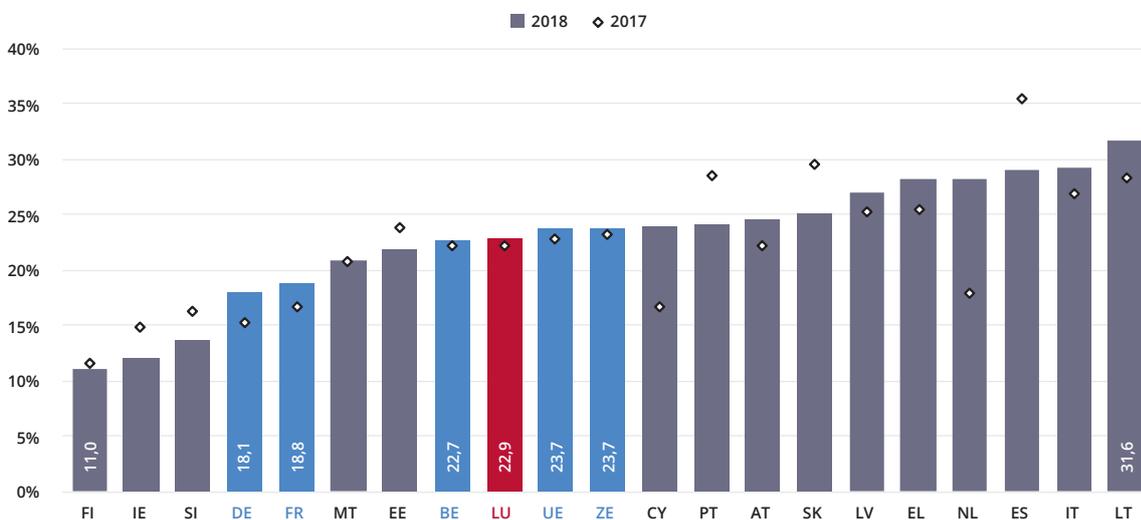
Écart relatif de pauvreté, ensemble de la population



Écart relatif de pauvreté selon l'âge et le genre, Luxembourg



Écart relatif de pauvreté, enfants de moins de 6 ans



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

5.5. Écart relatif de pauvreté selon l'âge et le genre

Le taux de risque de pauvreté donne une indication quant au pourcentage de la population disposant d'un revenu équivalent inférieur au seuil de pauvreté. Or, il est également important d'évaluer l'intensité de cette pauvreté, c'est-à-dire de mesurer le degré de pauvreté des personnes se situant sous le seuil de pauvreté.

C'est ce que permet l'indicateur d'écart médian relatif de pauvreté : il établit en effet la différence entre seuil de pauvreté et revenu médian des seules personnes pauvres, et rapporte cette différence au seuil de pauvreté (voir note ci-dessous). En 2018, pour l'ensemble de la population pauvre au Luxembourg, cet écart est de 24,4%, ce qui signifie que la moitié des personnes pauvres dispose d'un revenu inférieur à 75,6% (= 100 - 24,4) du seuil de pauvreté, tandis que l'autre moitié des personnes pauvres dispose d'un revenu compris entre 75,6% et 100% du seuil de risque de pauvreté.

On assiste ainsi à une hausse de l'intensité de la pauvreté par rapport à 2017 (21,8%). Le Grand-Duché reste dès lors pour la troisième année de suite au-delà des niveaux historiques pour cet indicateur qui n'a, avant 2016, jamais dépassé les 20%. Depuis son minimum atteint en 2012 (15,0%), l'indicateur tend à se détériorer, le Luxembourg se plaçant derrière tous ses voisins en 2018 alors même qu'en 2014 encore, la Finlande était le seul pays de la zone euro qui affichait une meilleure performance.

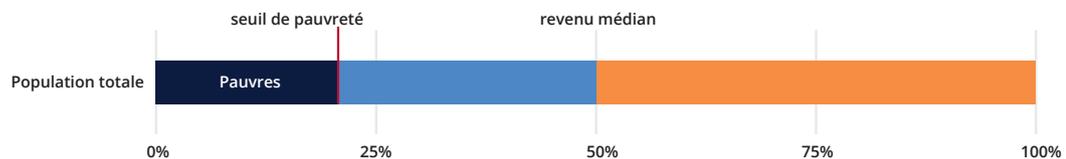
Par ailleurs, de l'analyse des données par genre et par tranches d'âge ¹³, il ressort qu'au Luxembourg il n'y a pas de dispersion notable de l'écart relatif de pauvreté, sauf pour les personnes plus âgées où l'écart relatif de pauvreté connaît de fortes fluctuations d'année en année.

Note : Calcul de l'écart relatif de pauvreté

Afin de calculer le taux de pauvreté monétaire d'une population, il faut commencer par la classer par ordre croissant de revenu. Le revenu médian est alors le niveau de revenu séparant la population en deux groupes de même taille, les individus du premier groupe (en bleu dans le graphique ci-dessous) gagnent moins que le revenu médian, tandis que ceux appartenant au deuxième groupe (en orange dans le graphique) ont des revenus supérieurs au revenu médian.

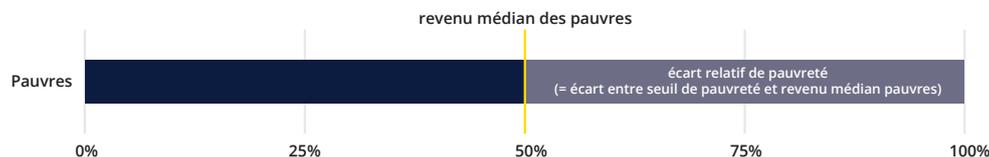
Les personnes pauvres se définissent alors par rapport à un seuil de 60% du revenu médian (en bleu foncé dans le graphique).

Exemple de répartition de la population totale classée par ordre de revenu croissant



Si l'on ne considère que le groupe des personnes pauvres (cf. graphique ci-dessous), on peut également les répartir en deux groupes de même taille selon le principe présenté ci-dessus pour obtenir le niveau de leur revenu médian.

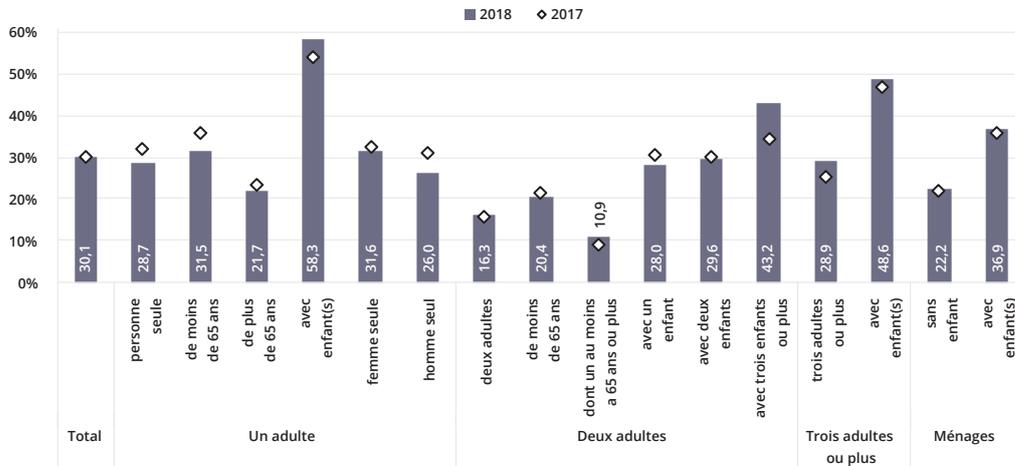
Zoom sur la partie de la population totale se situant sous le seuil de pauvreté dans l'exemple ci-dessus



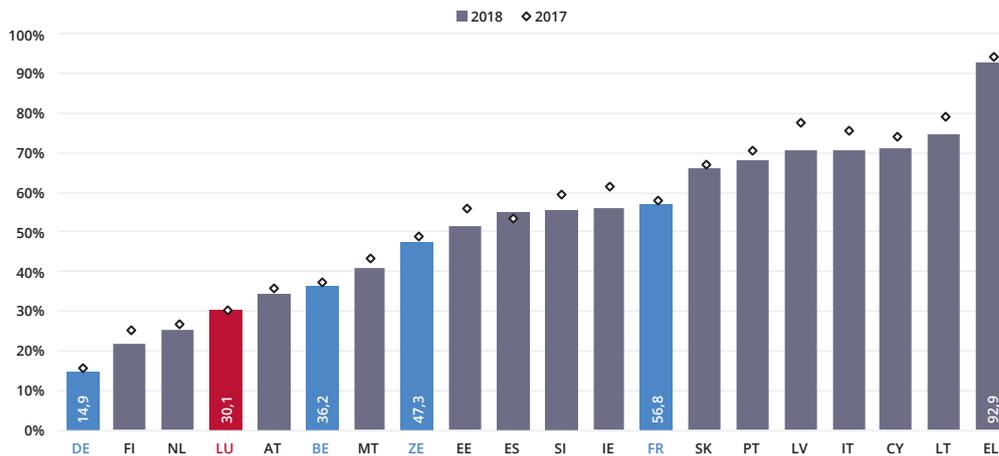
Si l'on compare alors le revenu médian des pauvres au seuil de pauvreté de la population, on obtient l'écart relatif de pauvreté, qui renseigne sur le rapport entre le revenu le plus élevé des 50% de pauvres les moins bien lotis et le seuil de revenu en-dessous duquel une personne est considérée comme étant pauvre.

¹³ À noter qu'une modification méthodologique dans l'enquête a eu d'importantes conséquences sur cet indicateur, notamment en ce qui concerne la tranche d'âge des personnes de plus de 65 ans. Les variations par rapport à 2015 sont donc à interpréter avec prudence.

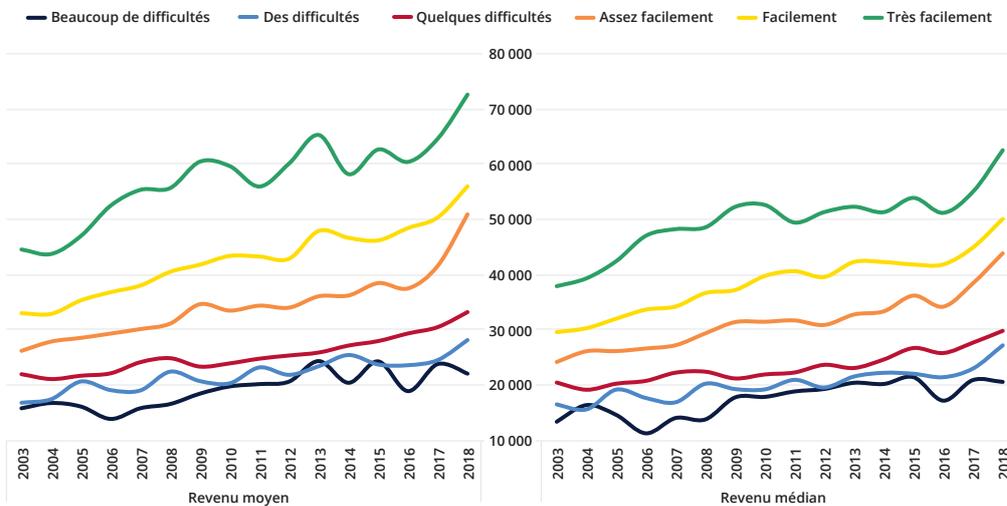
Part des ménages joignant les deux bouts avec difficultés ¹⁴, selon le type de ménage, Luxembourg



Part des ménages joignant les deux bouts avec difficultés ¹⁴



Revenu disponible équivalent par capacité à joindre les deux bouts selon les revenus équivalents moyen et médian, Luxembourg



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

¹⁴ Ensemble des ménages déclarant avoir quelques difficultés, des difficultés ou beaucoup de difficultés à boucler les deux bouts.

5.6. Difficultés à joindre les deux bouts

Quand on considère les différentes catégories de ménages ayant des difficultés à joindre les deux bouts, il apparaît clairement que ce sont surtout les ménages monoparentaux qui font face à ce type de difficultés. Ainsi, en 2018, ils sont 58,3% à le déclarer. Si le taux est en baisse par rapport à 2011 (62,1%), c'est essentiellement dû à la part de ménages d'un seul adulte avec enfants n'ayant que quelques difficultés qui s'amenuise fortement, tandis que la part de ceux ayant beaucoup de difficultés tend à augmenter : de 10% en 2011, elle est désormais passée à près de 15% en 2018.

Pour l'ensemble de la population, la proportion de ménages ayant beaucoup de difficultés à joindre les deux bouts n'est que de 4,7%. En d'autres termes, la proportion de ménages ayant beaucoup de difficultés à joindre les deux bouts est trois fois plus élevée au sein des ménages monoparentaux que dans l'ensemble de la population.

Les difficultés à joindre les deux bouts progressent fortement au fil du temps. En 2011, un peu plus d'un quart des ménages connaît au moins quelques difficultés pour boucler ses fins de mois. En 2018, ce sont 30,1%. Mais, dix ans auparavant, ce n'était qu'un ménage sur cinq qui signalait avoir des difficultés à joindre les deux bouts.

Pour les ménages monoparentaux, les ménages de deux adultes avec au moins trois enfants et ceux d'au moins trois adultes avec enfants, la proportion qui déclarent avoir au moins quelques difficultés à joindre les deux bouts dépasse les 40%.

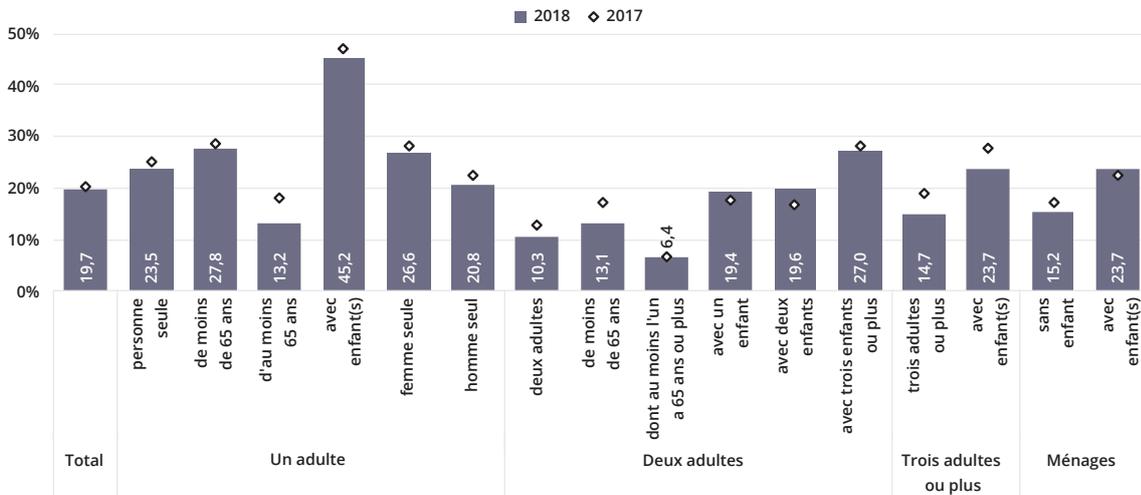
Malgré ces dégradations de la situation des ménages, la comparaison avec les pays de la zone euro classe favorablement le Luxembourg. Le pays se situe en effet en quatrième position sur cet indicateur, même si la proportion de ménages déclarant avoir des difficultés y est deux fois plus élevée qu'en Allemagne. À l'autre extrême du classement, on retrouve notamment les pays les plus affectés par la crise financière et économique de 2007 ainsi que les pays baltes. Dans ces pays, au moins deux tiers des ménages connaissent des difficultés à joindre les deux bouts. En Grèce, ce sont même plus de neuf ménages sur dix qui sont confrontés à de telles difficultés.

Au Luxembourg, la récente augmentation de la proportion de ménages ayant des difficultés à boucler leur fin de mois s'explique par l'évolution récente des revenus équivalents. En effet, pour les ménages ayant des difficultés, le revenu équivalent évolue peu tandis que pour ménages joignant les deux bouts facilement il évolue de façon plus dynamique.

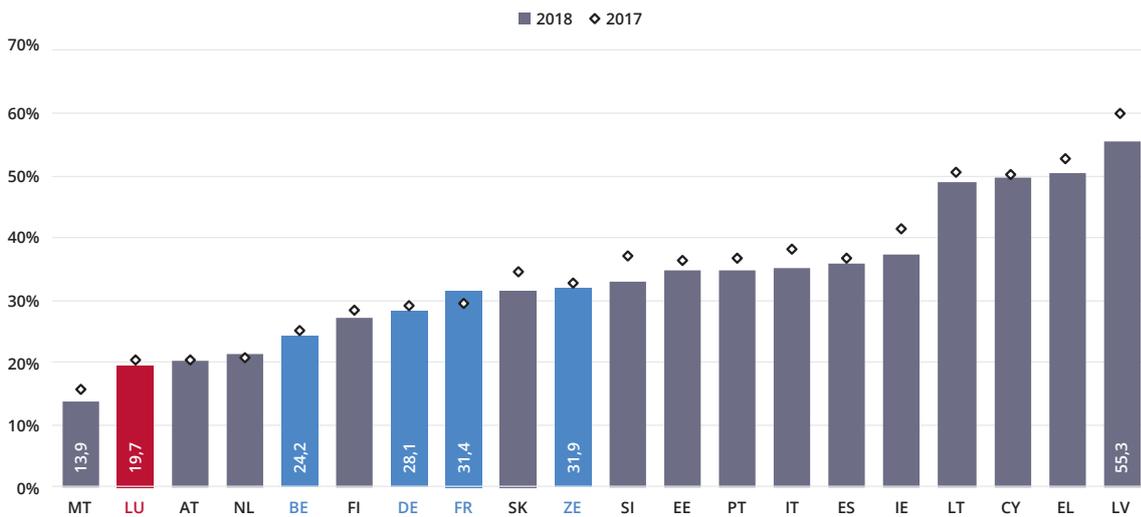
Taux de croissance annuel du revenu équivalent selon la capacité à joindre les deux bouts, Luxembourg

	entre 2005 et 2015		entre 2006 et 2016		entre 2007 et 2017		entre 2008 et 2018	
	revenu moyen	revenu médian						
Ménages joignant les deux bouts avec quelques difficultés, avec difficultés ou avec beaucoup de difficultés	2,26%	2,29%	2,38%	2,10%	2,36%	1,95%	2,52%	2,33%
Ménages joignant les deux bouts assez facilement, facilement ou très facilement	2,60%	2,55%	2,20%	2,05%	2,49%	2,46%	3,68%	3,59%

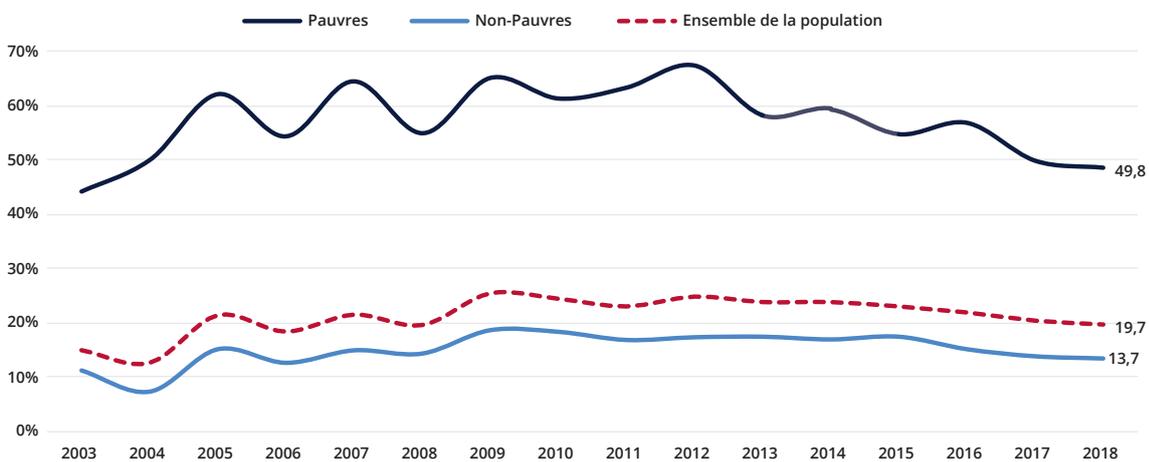
Part des ménages dans l'incapacité de faire face à des dépenses imprévues, selon le type de ménage, Luxembourg



Part des ménages dans l'incapacité de faire face à des dépenses imprévues



Part des ménages dans l'incapacité de faire face à des dépenses imprévues, selon la catégorie de revenu, Luxembourg



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

5.7. Gestion des dépenses imprévues

En 2018, au Luxembourg, environ un ménage sur cinq est dans l'incapacité de faire face à des dépenses imprévues. Cette proportion connaît une baisse par rapport à son pic de 2009 (25,4%), mais reste à un niveau relativement élevé comparativement à celui connu au début des années 2000, époque où la proportion se situait nettement en-dessous de 20%.

Comme pour d'autres indicateurs présentés ci-avant, ce sont tout particulièrement les ménages monoparentaux qui font face à ce type de difficultés ; en effet, 45% d'entre eux se déclarent dans cette situation. En revanche, les ménages ayant le moins de difficultés en cas de dépenses inattendues ont aussi des taux de risque de pauvreté plus faibles ; ce sont notamment les ménages composés d'au moins une personne à l'âge de la retraite.

Par ailleurs, en 2018, le Luxembourg émerge, avec 19,7%, en deuxième position, au sein de la zone euro n'étant devancé que par Malte. Comparativement aux autres pays, on y trouve donc une proportion relativement faible de ménages ayant des difficultés à faire face à des dépenses imprévues.

Si l'on distingue entre ménages ayant des revenus équivalents se situant sous le seuil de pauvreté (« pauvres ») et ceux au-dessus de ce seuil (« non-pauvres »), on s'aperçoit vite de la différence d'évolution au fil du temps entre les deux groupes. Pour les ménages pauvres, le taux d'incapacité augmente fortement, bien qu'en dents de scie, jusqu'en 2012 et diminue ensuite, tout en restant nettement au-delà du taux de 44% connu au début des années 2000. *A contrario*, pour les autres ménages, la proportion tend légèrement à la baisse sur toute la période.

Au cours des dix dernières années, la proportion de ménages incapables de faire face à des dépenses imprévues diminue légèrement. Mais, comme cela a déjà été le cas pour bon nombre des indicateurs présentés ci-avant, les évolutions sont disparates selon le type de ménage analysé.

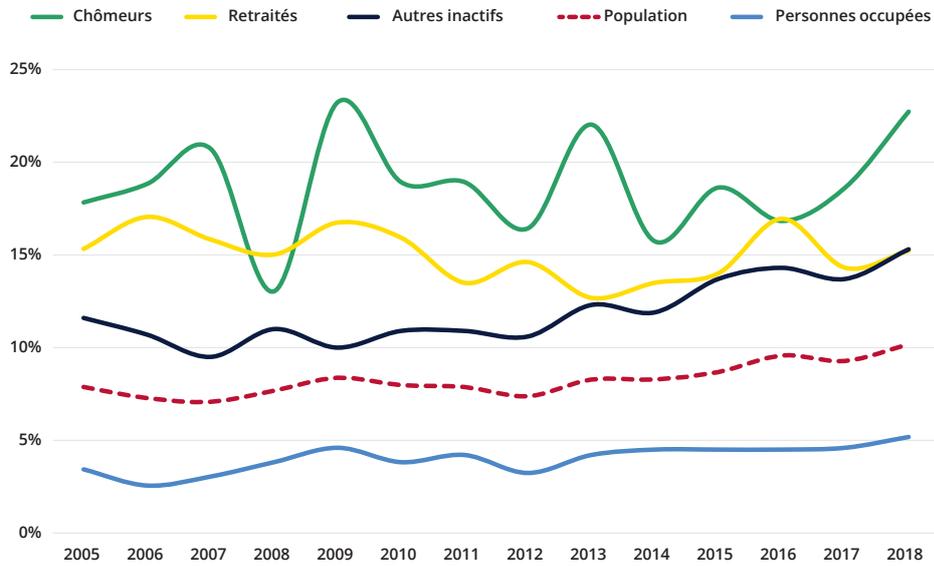
Ainsi, les ménages de trois adultes ou plus avec enfants, à l'instar de ceux composés de deux adultes avec deux enfants, enregistrent les plus fortes augmentations de la part de personnes ne pouvant faire face à des dépenses imprévues entre 2008 et 2018.

A contrario, pour d'autres types de ménages, cette part s'apetisse, à l'exemple des ménages de deux adultes sans enfant, ou des ménages d'un adulte de plus de 65 ans.

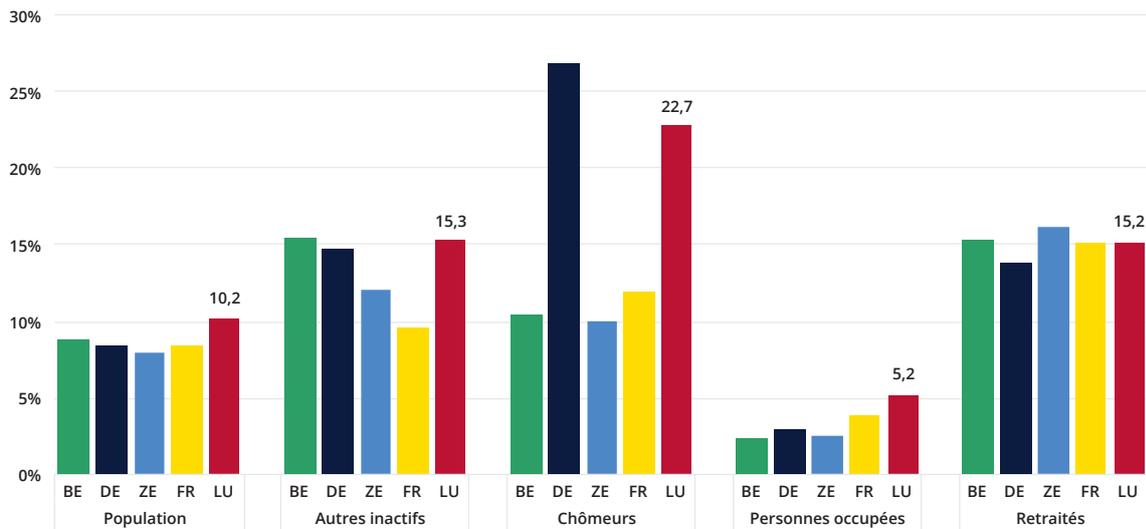
Évolution de l'incapacité à faire face à des dépenses imprévues, selon le type de ménage, moyennes annuelles, Luxembourg

		2008-2018	2017-2018
Total		0,1%	-3,4%
Un adulte	personne seule	0,0%	-7,5%
	de moins de 65 ans	0,5%	-3,1%
	d'au moins 65 ans	-2,9%	-27,5%
	avec enfant(s)	0,8%	-4,2%
	femme seule	0,3%	-5,3%
	homme seul	0,2%	-8,4%
Deux adultes	deux adultes	-2,7%	-18,9%
	de moins de 65 ans	-3,0%	-24,7%
	dont au moins l'un a 65 ans ou plus	-2,2%	-7,2%
	avec un enfant	-0,1%	10,2%
	avec deux enfants	0,9%	16,0%
	avec trois enfants ou plus	-1,3%	-4,9%
Trois adultes ou plus	trois adultes ou plus	-1,3%	-22,2%
	avec enfant(s)	2,0%	-14,4%
Ménages	sans enfant	-1,1%	-11,6%
	avec enfant(s)	0,9%	4,4%

Proportion de personnes déclarant être en mauvaise ou très mauvaise santé selon le statut vis-à-vis de l'activité, Luxembourg



Proportion de personnes déclarant être en mauvaise ou très mauvaise santé, 2018



Note : Sont considérées comme personnes occupées les salariés (y compris les fonctionnaires) et les travailleurs indépendants.
 Les données concernant les chômeurs sont à prendre avec précaution en raison de la forte proportion de chômeurs handicapés et/ou à capacité de travail réduite.

Données : Eurostat
 Graphiques : CSL

6. INÉGALITÉS DE SANTÉ

6.1. Autoperception de l'état de santé

Pour être exhaustive, l'analyse des inégalités doit également se faire dans des domaines autres que celui des seuls revenus. En effet, on observe aussi des inégalités dans d'autres domaines de la vie quotidienne comme celui de la santé.

Au Luxembourg, suite à l'autoévaluation de leur état de santé, les personnes occupées ont un avis plus favorable que les autres catégories. En 2018, parmi les premières, seules 5,2% (3,2% en 2012) ont le sentiment d'être en mauvaise santé, soit un taux moitié moins élevé que celui de l'ensemble de la population (10,2%).

On note cependant que la proportion de personnes, quel que soit leur statut d'activité, considérant être en (très) mauvaise santé se trouve sur une pente ascendante.

Pour ce qui est des individus n'ayant pas d'emploi – chômeurs ¹⁵, retraités ou autres inactifs – ceux-ci ont une vision nettement plus pessimiste de leur état de santé, avec des proportions déclarant être en (très) mauvaise santé dépassant parfois nettement les 10% voire même les 20 % pour les chômeurs. À noter que, pendant longtemps, la proportion de personnes déclarant être en (très) mauvaise santé était orientée à la baisse parmi les retraités ; or, depuis 2012, elle tend à augmenter. Au près des inactifs hors retraités, le taux de ceux déclarant être en mauvaise ou très mauvaise santé augmente de façon régulière depuis le milieu des années 2000.

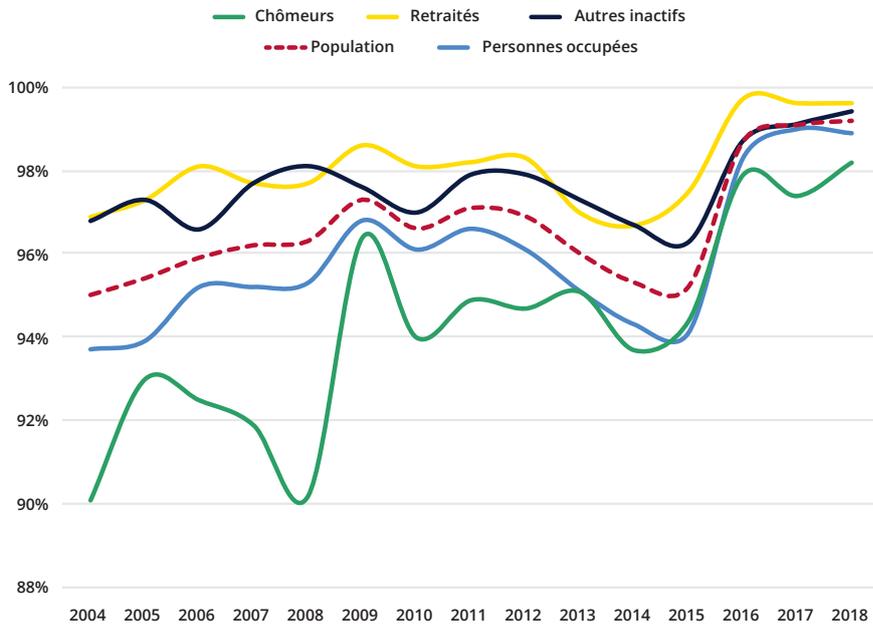
De 2009 à 2012, l'appréciation d'un état de santé se dégradant prévaut de moins en moins. En revanche, à partir de 2013 toutes les catégories (à l'exception des chômeurs) affichent une hausse continue l'indicateur. Pour les demandeurs d'emploi, la proportion de ceux s'estimant être en mauvaise ou très mauvaise santé ne varie pas de façon régulière mais évolue, en dents de scie, entre un minimum de 13,0% en 2008 et un maximum de 23,2% en 2009. En 2017, elle atteint 18,6% puis dépasse à nouveau nettement les 20% en 2018 (22,7%). Ainsi, la situation globale de santé auto-déclarée des chômeurs ne s'améliore guère. En revanche, celle des retraités et autres inactifs tend à se dégrader peu à peu. Ainsi, au fil du temps, les situations de ces trois catégories de population se démarquent par leur niveau relativement élevé comparativement aux personnes occupées.

Dans sa globalité, la situation du Luxembourg est similaire à celle de ses voisins. Cependant, l'analyse par catégorie montre que, mis à part les retraités, les autres catégories de la population y ont une perception de leur état de santé moins positive que celle de leurs homologues des pays voisins. Ainsi, les chômeurs luxembourgeois ont un avis beaucoup plus négatif que celui de leurs homologues français et belges. Quant à l'Allemagne, elle présente un record d'appréciation négative : plus d'un chômeur sur quatre y est mécontent de son état de santé.

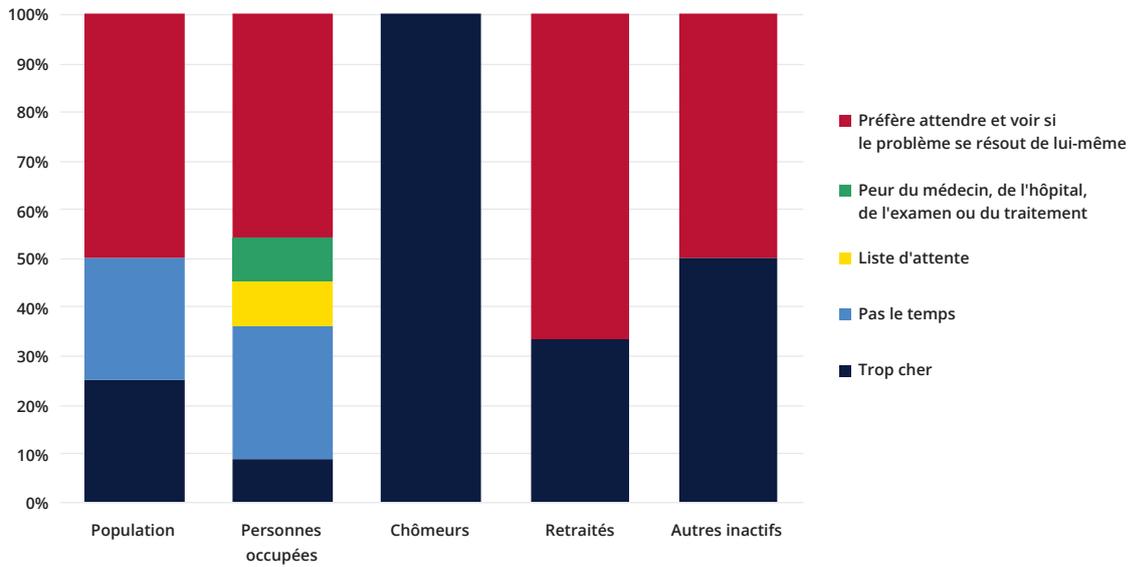
Toutefois, le mauvais résultat luxembourgeois s'explique sans doute en partie par le fait qu'un peu plus d'un chômeur sur quatre y est handicapé et/ou à capacité de travail réduite.

¹⁵ Les résultats reproduits sont le fruit d'une enquête menée au niveau européen. Le panel de personnes interrogées au Luxembourg est de taille restreinte, ce qui n'est probablement pas sans conséquence sur la volatilité des réponses, notamment celles concernant les chômeurs.

Taux de satisfaction des besoins médicaux selon de l'activité, Luxembourg



Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement médical selon le type de barrière à l'accès aux soins et selon l'activité, Luxembourg, 2018



Note : Sont considérées comme personnes occupées les salariés (y compris les fonctionnaires) et les travailleurs indépendants.

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

6.2. Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement médical

Le taux de satisfaction des besoins médicaux traduit une autre forme potentielle d'inégalités en matière de santé. Au Luxembourg, ce taux augmente régulièrement pour l'ensemble de la population jusqu'en 2009, année à partir de laquelle une tendance baissière s'installe. À partir de 2015, la situation s'améliore considérablement, et ce sont désormais seulement 1% des résidents qui ont des besoins médicaux non satisfaits. Ce taux diminue en moyenne d'environ 13% par an depuis 2007.

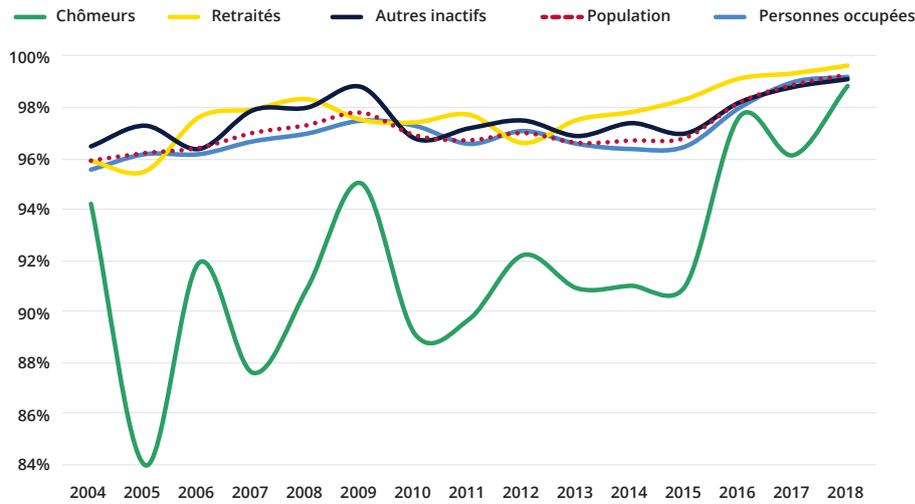
Il faut aussi noter qu'il existe des différences assez sensibles entre les individus selon leur statut vis-à-vis de l'activité. Les besoins les mieux satisfaits concernent davantage les personnes inactives (retraitées ou non) que celles actives (occupées ou en recherche d'emploi). Plus encore, au sein de ce dernier groupe, ce sont surtout les chômeurs¹⁶ qui connaissent un taux de satisfaction relativement faible (atteignant 98% en 2018).

Quant à l'évolution de la satisfaction selon le statut d'activité, l'écart entre les retraités et les chômeurs était de 6,8 points de pourcentage en 2004. Il n'est plus que de 1,4 point près de quinze ans plus tard.

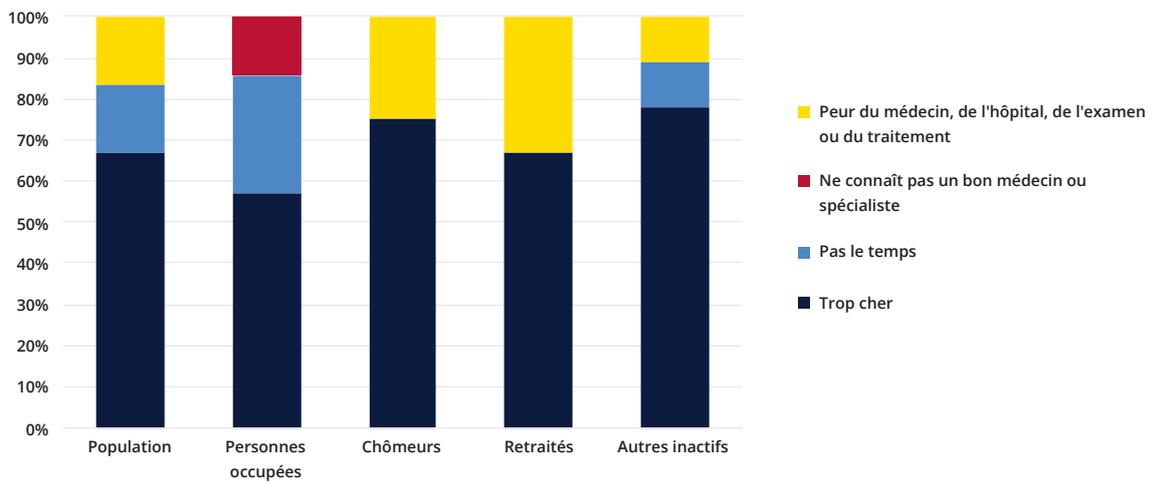
Si l'on étudie les raisons invoquées pour ne pas recourir à certains soins de santé, l'attente d'une amélioration spontanée vient en premier lieu, pour la plupart des catégories. Toutefois, pour les chômeurs, seul le coût trop élevé des soins est évoqué pour y renoncer.

¹⁶ Les résultats reproduits sont le fruit d'une enquête menée au niveau européen. Le panel de personnes interrogées au Luxembourg est de taille restreinte, ce qui n'est probablement pas sans conséquence sur la volatilité des réponses, notamment celles concernant les chômeurs.

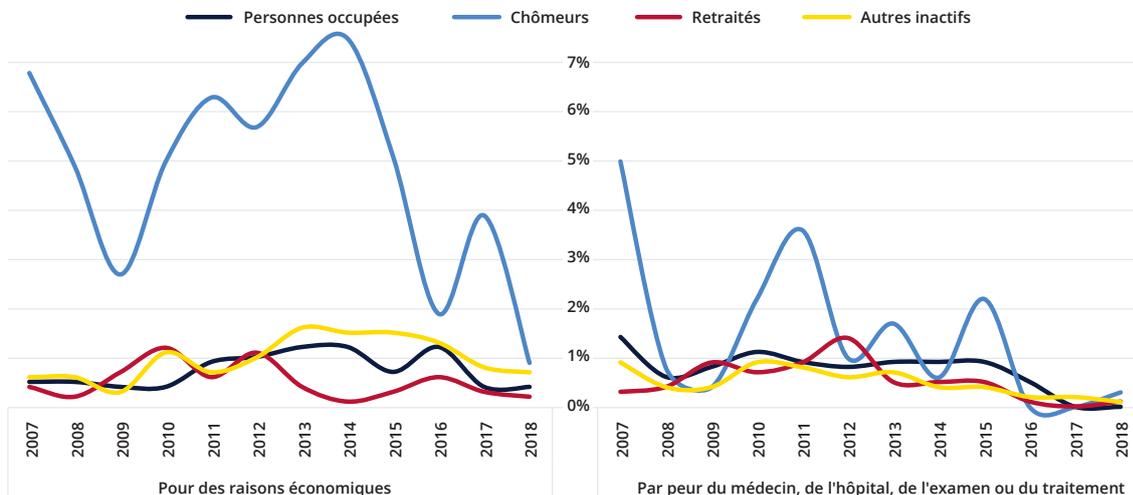
Taux de satisfaction des besoins en soins dentaires selon l'activité, Luxembourg



Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement dentaire, selon l'activité et la raison, Luxembourg, 2018



Taux de non-satisfaction des besoins dentaires selon l'activité et la raison, Luxembourg



Note : Sont considérées comme personnes occupées les salariés (y compris les fonctionnaires) et les travailleurs indépendants.

6.3. Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement dentaire

Au Luxembourg, le taux global de satisfaction des besoins de santé dentaire se confond, sur la période considérée avec celui des personnes ayant un emploi. Avec un taux atteignant 99%, le taux de satisfaction est élevé pour les différents statuts d'activité, mais dans une moindre mesure en cas de chômage ¹⁷.

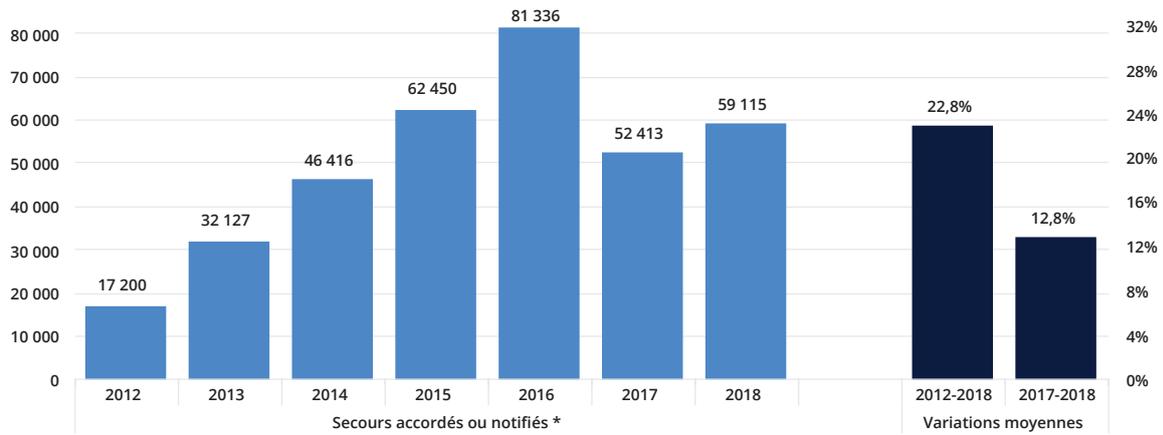
Pour les demandeurs d'emploi, on observe en effet une évolution assez chaotique dans une fourchette se situant entre 84% et 99%, avec une stabilisation entre 2012 et 2015, une forte hausse en 2016 suivie d'une progression en dents de scie. Le taux de satisfaction s'établit en 2018 à environ 99%, soit à un niveau un peu plus faible que celui observé pour les autres catégories d'individus.

Lorsqu'on s'intéresse aux motifs de renoncement aux soins dentaires, une raison principale est invoquée, toutes catégories confondues : le coût de l'examen ou du traitement. Si celui-ci est fortement représenté au sein des différentes catégories retenues, il l'est encore davantage parmi les chômeurs et les autres inactifs. L'autre raison communément évoquée pour ne pas satisfaire ses besoins en soins dentaires est la peur du médecin ou du traitement.

Pour les personnes à la recherche d'un emploi, la peur du dentiste semble s'être estompée au cours des deux dernières années. En revanche, les raisons économiques, qui ont pris de l'ampleur entre 2009 et 2014, chutent fortement en 2015, puis 2016. Si en 2017 ce sont encore 4% des chômeurs qui affirment renoncer à des examens ou traitements dentaires parce que ceux-ci sont trop onéreux, leur part chute une nouvelle fois en 2018 pour s'établir à 1%.

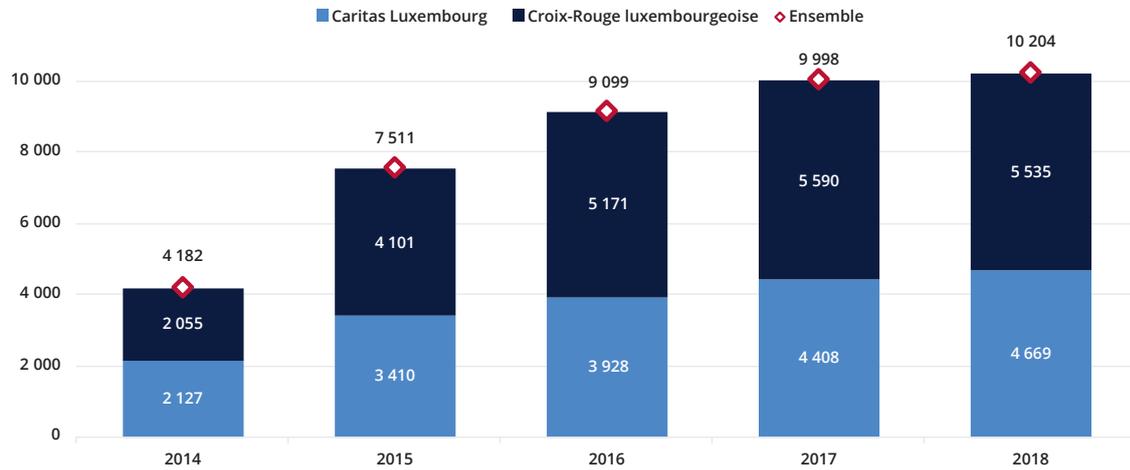
¹⁷ Les résultats reproduits sont le fruit d'une enquête menée au niveau européen. Le panel de personnes interrogées au Luxembourg est de taille restreinte, ce qui n'est probablement pas sans conséquence sur la volatilité des réponses, notamment celles concernant les chômeurs.

Évolution des dossiers encodés auprès des offices sociaux

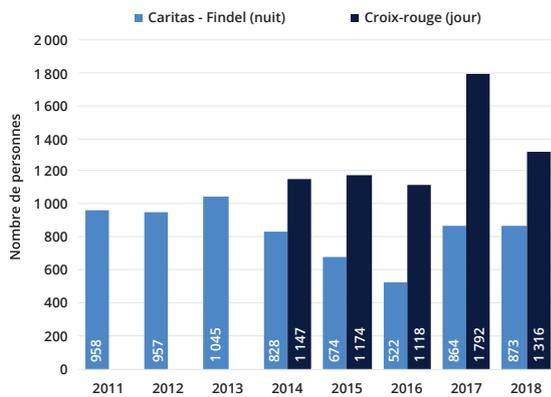


Note : * = secours accordés ou notifiés par le Conseil d'administration selon l'article 18 de la loi sur l'aide sociale

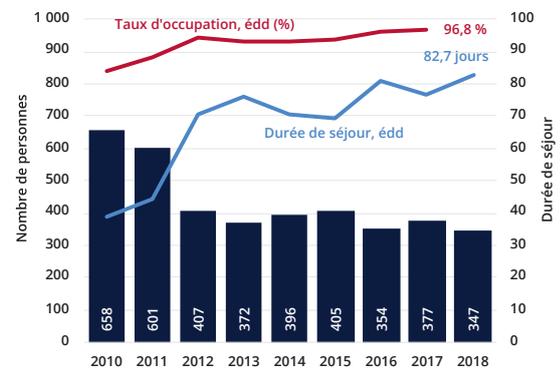
Fréquentation des épiceries sociales, personnes



Bénéficiaires de la Wanteraktioun



Bénéficiaires des foyers d'urgence de nuit



Note : édd = échelle de droite

Données : Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, Caritas Luxembourg, Croix-Rouge luxembourgeoise
Graphiques : CSL

7. LA PAUVRETÉ CACHÉE ET L'EXCLUSION SOCIALE

Le tableau de bord social voulu par la Commission européenne permet de cerner la pauvreté visible et l'exclusion sociale grâce à une série d'indicateurs. Or, au Luxembourg, comme dans d'autres pays, il existe une pauvreté cachée, celle qui est peu ou pas du tout représentée dans les statistiques officielles et qui touche notamment les personnes sans domicile fixe mais aussi certaines franges de la population qui peuvent connaître des difficultés financières. Les chiffres utilisés ici proviennent d'associations caritatives ou d'éléments tirés de rapports annuels divers qui permettent de façonner une vision plus large de la pauvreté.

Ainsi, les 30 offices sociaux du Luxembourg ont une place importante dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Si, entre 2012 et 2016, le nombre de dossiers encodés augmente fortement (il est multiplié par 4,7), depuis 2017, une certaine décline de la demande s'amorce tout en restant élevée par rapport à 2012. Pourtant les offices sociaux ne sont pas les seuls à aider les personnes en difficultés. Il existe en effet toute une série de structures qui s'adressent à des catégories de personnes particulières en leur offrant des services spécifiques.

Ainsi, les épiceries sociales ont pour objectif de lutter contre l'exclusion en proposant aux personnes touchées par la pauvreté des produits alimentaires et d'hygiène à des prix jusqu'à 70% moins chers que ceux de la grande distribution. Développées au Luxembourg depuis 2009, elles se voulaient être une aide limitée dans le temps. Mais, dix ans plus tard, elles sont toujours présentes, et se multiplient, témoignant par-là de besoins grandissants au sein de la population luxembourgeoise. Gérées par Caritas ou par la Croix-Rouge, elles recensent un nombre croissant de bénéficiaires, passant de 4 182 personnes en 2014 à plus de 10 000 en 2018, soit une hausse de 25% par an, alors même que la population résidente majeure ¹⁸ ne croît que de 2,6% par an sur la même période. C'est donc que de plus en plus de personnes ne disposent pas de revenus satisfaisants pour leurs besoins primaires que sont l'alimentation et l'hygiène.

L'exclusion liée au logement est l'une des premières difficultés que rencontrent les plus démunis. Toutefois, la population des sans-abri est difficilement quantifiable puisqu'elle est par nature exclue des

statistiques officielles. Malgré tout, il existe des données concernant la fréquentation des diverses structures d'aide aux sans-abri qui, si elles ne sont pas exhaustives, permettent de se faire une idée à minima de l'ampleur du phénomène.

La *Wanteraktioun* se déroule chaque année depuis 2001 entre le 1^{er} décembre et le 31 mars. Elle garantit aux plus démunis un refuge le jour et la nuit et leur offre un repas chaud à midi. Il s'agit donc d'une prise en charge d'extrême urgence pour protéger les personnes sans domicile du froid hivernal.

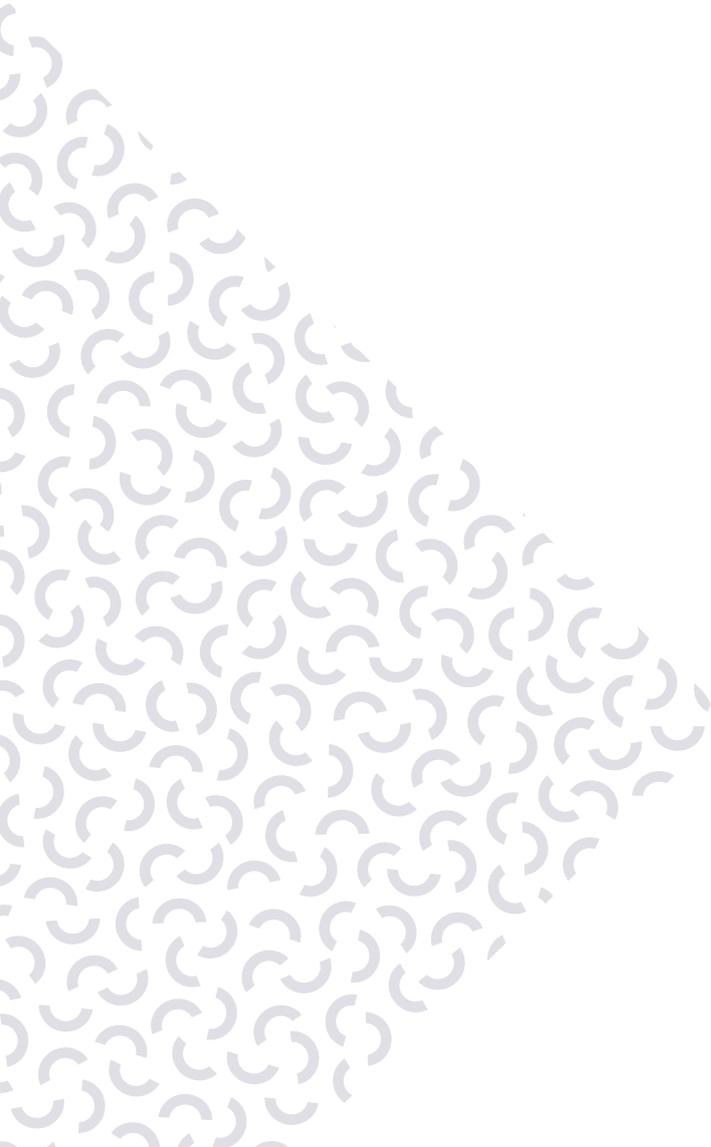
Le graphique, en bas de la page précédente, montre un nombre de personnes fréquentant l'hébergement de nuit du Findel qui diminue à partir de 2013 mais repart à la hausse en 2017. En revanche, la fréquentation du foyer de jour tend à la hausse depuis 2014 et connaît un pic en 2017.

Les repas chauds servis sont en hausse également avec la même année exceptionnelle que les foyers de jour. Ceux servis par la *Stëmm vun der Strooss* s'élèvent de 68 065 en 2014 à 107 918 en 2018 (plus d'une vingtaine de repas par an par personne) et sont au nombre de 93 466 sur les onze premiers mois de l'année 2019.

Concernant les foyers d'urgence de nuit, ce sont des structures ouvertes toute l'année qui ont pour vocation d'être des refuges de dépannage et non de longue durée. Malgré un nombre d'occupants en baisse de plus de 40% entre 2010 et 2018, celui de nuitées s'élève de 12,9%, et le taux moyen d'occupation s'approche de plus en plus de l'unité depuis 2012. Ceci signifie que les séjours des clients s'allongent (de 5,5 semaines en 2010 à 11,8 semaines en 2018), les foyers atteignent les limites de leurs capacités et ne peuvent dès lors plus accueillir de nouveaux bénéficiaires.

C'est sans doute pour pallier ce problème que d'autres petites structures ont vu le jour ces trois dernières années. À titre d'exemple, le projet « *Housing First* » offre des logements à long terme à des sans-abri ; en 2017, 27 personnes ont pu y prendre part. De plus, une halte de nuit a ouvert ses portes en avril 2017 et 123 personnes y ont trouvé refuge. De leur côté, les enfants et adolescents trouvent de plus en plus refuge dans des familles ou en logements encadrés.

¹⁸ À l'exclusion des personnes d'au moins 85 ans pour tenir compte des personnes en institution.



LES GRANDES TENDANCES

En 2018 au Luxembourg, les inégalités connaissent une recrudescence notable, du fait notamment des transferts sociaux qui jouent un rôle certain, mais qui s'amointrit depuis plusieurs années.

Les inégalités

Ainsi, l'un des indicateurs phare en matière d'inégalités, le coefficient de Gini du revenu disponible tend historiquement à la hausse (+7 points entre 2005 et 2018). D'autres indicateurs vont dans ce sens, à l'instar de la répartition des richesses qui se développe en défaveur des ménages les plus modestes. Plus précisément, en 2018, les dix pour cent de ménages les mieux nantis perçoivent une part du revenu national équivalent 8,6 fois plus importante que celle reçue par les dix pour cent les plus pauvres : une augmentation de près de 66% en deux ans !

Par ailleurs, les inégalités de salaire se développent aussi, bien qu'à un rythme un peu moins effréné : le plus bas des 5% de salaires les plus élevés est, en 2017, 4,4 fois supérieur au plus élevé des 20% de salaires les plus faibles. Et même si, abstraction faite de l'inflation, le pouvoir d'achat des bas salaires s'améliore en 2017, l'évolution est plus lente que celle des hauts salaires (1,5% pour les premiers et 2,0% pour les seconds), ce qui creuse les écarts entre les deux catégories de salariés.

L'adéquation du salaire minimum au niveau de vie

Bien que le niveau du salaire social minimum soit relativement conséquent en comparaison européenne, il s'avère malgré tout insuffisant pour faire face au niveau de vie du Grand-Duché. En effet, en brut en 2018, il n'est que 20% plus élevé que le seuil de risque de pauvreté, c'est-à-dire qu'en net il y est inférieur. Les études menées par le STATEC en vue de l'établissement d'un budget de référence pour le Luxembourg viennent confirmer cette inadéquation. À titre de comparaison, dans les pays voisins, le salaire minimum brut est d'environ un tiers supérieur au seuil de risque de pauvreté.

La pauvreté

En termes de risque de pauvreté, il découle de ces évolutions fâcheuses que le Luxembourg fait de plus en plus mauvaise figure dans la zone euro. En effet, à moyen et long terme, le pays ne cesse de reculer dans le classement des pays de la zone euro !

Toutes les catégories de ménages sont concernées par cette situation délétère, même si en 2018 leur risque de pauvreté connaît une légère diminution. Les ménages monoparentaux restent à un taux de risque de pauvreté excessivement élevé (près de 42%). Les concernant, le Luxembourg émerge en quatrième place des pires élèves de la zone euro.

D'autres constats sont tout aussi sévères. Le Luxembourg prend la première place de la zone euro pour le taux de risque de pauvreté des personnes en emploi. Qui plus est, ce taux connaît une tendance à la hausse depuis plusieurs années pour s'établir à 13,5% en 2018. Et pour les chômeurs la situation est encore pire. Même si leur taux de risque de pauvreté reste loin des 70% observés en Allemagne, il n'en demeure pas moins qu'un chômeur sur deux est en risque de pauvreté au Grand-Duché !

De ces éléments, hausses des inégalités et du risque de pauvreté, découlent toute une série de conséquences nocives. Par suite, près d'un tiers des ménages luxembourgeois déclarent faire face à de lourdes charges financières liées au logement et cette proportion grimpe à près de deux tiers pour ceux en risque de pauvreté !

En outre, nouveauté dans cette édition 2020 du *Panorama social*, certains éléments qui n'apparaissent pas dans les statistiques officielles font apparaître une forme de pauvreté cachée qui touche une frange croissante de la population. Ainsi, on note sur les dernières années une recrudescence dans la fréquentation dans les épiceries sociales. Par ailleurs, le nombre de personnes recourant à la *Wanteraktioun* et/ou à des structures d'hébergement d'urgence est relativement important. En ce qui concerne les foyers d'urgence de nuit, on observe une prolongation des durées de séjour et une hausse du taux d'occupation, tandis que le nombre de personnes reste stable. Ainsi, il faut craindre qu'un nombre croissant de personnes dans le besoin soit contraint de rester à la rue par manque de capacité dans les structures d'accueil.

LA FISCALITÉ ÉCOLOGIQUE AU LUXEMBOURG : QUELS EFFETS REDISTRIBUTIFS ?

Par Vincent Vergnat ¹⁹, ²⁰, Conchita D'Ambrosio ¹⁹ et Philippe Liégeois ²⁰

Les opinions exprimées ainsi que les arguments employés sont ceux des auteurs et ne représentent pas nécessairement ceux de la Chambre des salariés.

La Chambre des salariés du Luxembourg (CSL), le Luxembourg Institute of Socio-economic Research (LISER) et l'Université du Luxembourg travaillent collectivement sur un projet qui vise à mieux comprendre les composants du revenu des ménages luxembourgeois. En particulier, ce projet vise à intégrer la taxation indirecte (telle que la TVA et les droits d'accise) et les transferts sociaux en nature. Cet encadré a recours aux améliorations du modèle de microsimulation EUROMOD réalisé dans le cadre du projet ²¹.

L'environnement, un enjeu majeur du XXI^e siècle

La lutte contre le réchauffement climatique est devenue une préoccupation majeure dans la société. D'après l'Eurobaromètre 2019 sur le changement climatique, 76% des résidents luxembourgeois considèrent que le changement climatique est actuellement un problème très sérieux. Par ailleurs, 81% d'entre eux déclarent effectuer des actions pour lutter contre le changement climatique. Les États s'engagent de plus en plus fortement pour une réduction des émissions de CO₂ comme l'illustre l'accord de Paris signé en 2016 par 195 pays. Cet accord vise à contenir, à l'horizon 2100, le réchauffement climatique à 2°C voire 1,5°C par rapport à l'ère pré-industrielle. Dans le cadre du plan national intégré en matière d'énergie et de climat pour la période 2021-2030, le Luxembourg s'est fixé comme objectif une réduction de 55% des émissions de gaz à effet de serre par rapport au niveau de 2005. Un moyen, parmi d'autres, d'atteindre cet objectif consiste à modifier les comportements des entreprises et des ménages concernant les activités polluantes ²².

Bien qu'en baisse par rapport au niveau de 2008, le Luxembourg reste le pays de l'Union Européenne qui émet le plus de gaz à effet de serre par personne (16,7 tonnes par personne contre 8,8 au niveau européen en 2018) (cf. graphique 1). La plupart des émissions proviennent de l'activité économique (82% du total au Luxembourg en 2018). Au Luxembourg, 45% des émissions totales proviennent du transport aérien, 14% de l'industrie manufacturière (métallurgie et minéraux non métalliques, principalement) et 7,5% de l'agriculture. En négligeant le transport aérien, la position du Luxembourg concernant les émissions par personne est meilleure (16^e sur 28) mais reste au-delà du niveau de l'Union Européenne ²³.

En se concentrant uniquement sur les gaz à effet de serre émanant de l'activité des ménages résidents, nous observons que le Luxembourg est également le dernier du classement avec une émission par tête de 3,0 tonnes contre 1,8 au niveau de l'UE. Ainsi, le transport des ménages résidents et le chauffage engendrent une émission de gaz à effet de serre de respectivement 1,2 et 1,8 tonne par personne (contre 1,0 et 0,8 dans l'UE). Le Luxembourg est ainsi classé 24^e sur 28 concernant le transport des ménages et a l'émission par tête la plus élevée concernant le chauffage. D'ailleurs, d'après une étude récente du STATEC, 26% des ménages résidents se chauffent au mazout ²⁴. Il est cependant à noter que le Luxembourg a connu une baisse importante de l'émission de gaz à effet de serre par tête résultante de l'activité des ménages sur la période 2008-2018 (cf. graphique 2).

¹⁹ Université du Luxembourg

²⁰ Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER)

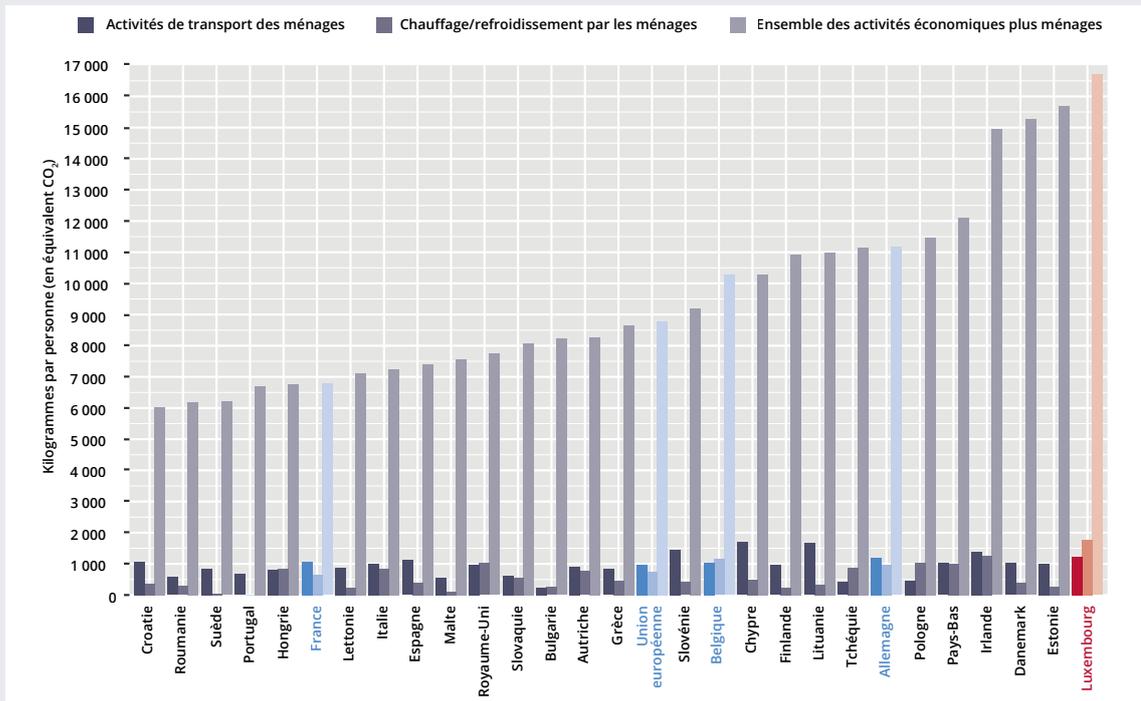
²¹ Pour plus d'informations sur EUROMOD, se référer à <https://www.euromod.ac.uk/>. Le projet EUROMOD est soutenu par le programme de l'Union Européenne pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI).

²² Cet encadré ne se focalise que sur les ménages résidents.

²³ Comme les comptes d'émissions atmosphériques sont basés sur le principe de résidence, toutes les émissions émises par une compagnie aérienne résidente au Luxembourg vont être attribuée au Luxembourg même si le trajet a entièrement lieu en dehors du Luxembourg. Le plan national intégré en matière d'énergie et de climat est, par contre, basé sur le concept de territoire (émissions sur le territoire national). L'atteinte des objectifs nationaux de réduction des émissions ne peut donc pas être réalisée, par exemple, en taxant uniquement le kérosène ou en délocalisant les compagnies aériennes car le poids du transport aérien est moins élevé dans la définition basée sur le territoire. Nous avons cependant décidé de nous baser sur les comptes d'émissions atmosphériques pour mesurer les émissions de gaz à effet de serre car notre étude se focalise sur les ménages résidents.

²⁴ Salagean I. (2019) : « Les dépenses de carburant ponctionnent davantage le budget des plus démunis », Regards n°16, 08/2019, STATEC

Graphique 1 : Émission de gaz à effet de serre par personne en Europe, 2018

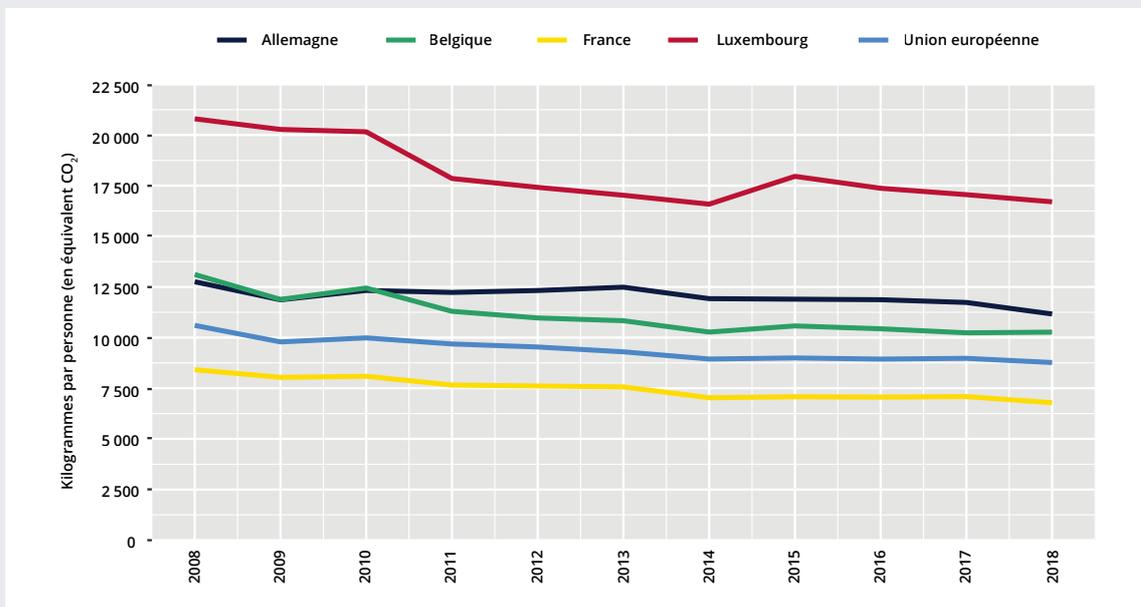


Note : Les comptes d'émissions atmosphériques sont basés sur le principe de résidence, les émissions sont attribuées au pays dont l'émetteur de la pollution est résident.

Source : Eurostat, comptes d'émissions atmosphériques (ensemble des activités productives et ménages)

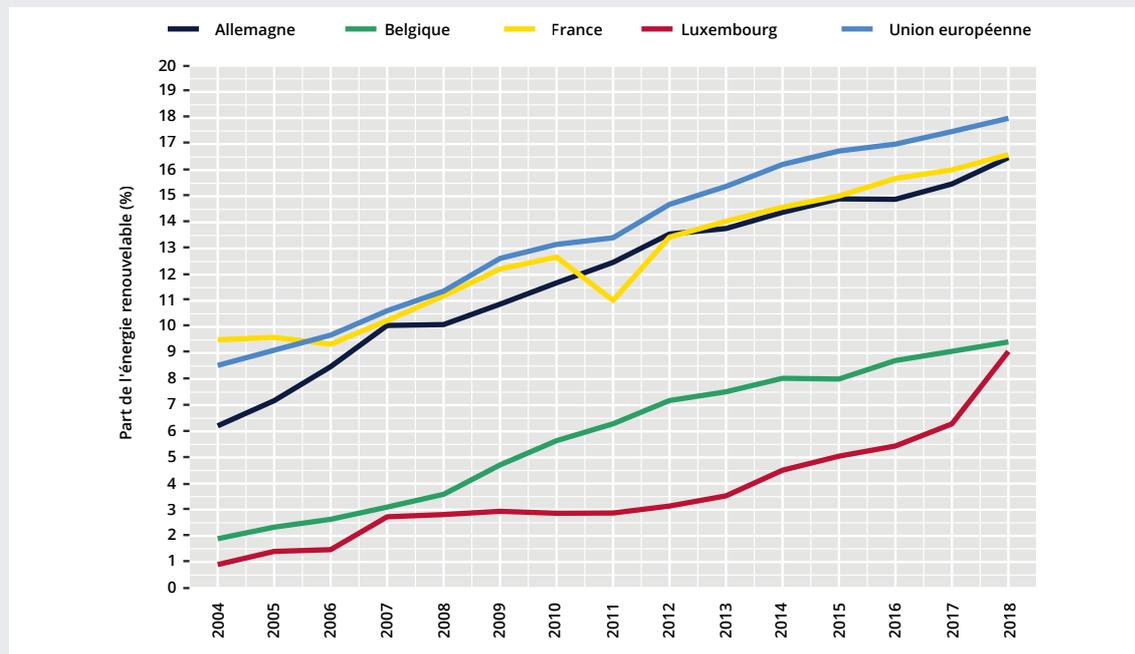
Le Luxembourg est également le pays de l'Union Européenne qui a le nombre de voitures par habitant le plus élevé (670 voitures particulières pour 1000 habitants en 2017, Eurostat). Ce résultat, bien qu'influencé par les frontaliers utilisant des voitures immatriculées au Luxembourg, montre quand même l'importance de la voiture pour ce pays. Ces voitures, pour la majorité, reposent sur des combustibles fossiles, à savoir, 62% des véhicules qui sont immatriculés au Luxembourg en 2017 sont au diesel, 37% à l'essence (dont les véhicules hybrides) et moins de 1% fonctionnent à l'aide d'énergies alternatives.

Graphique 2 : Évolution de l'émission de gaz à effet de serre issue de l'activité des ménages (2008-2018)



Source : Eurostat

Graphique 3 : Part des énergies de sources renouvelables (2004-2018)



Source : Eurostat

La part de l'énergie renouvelable au Luxembourg, bien qu'en constante augmentation, de 0,9% en 2004 à 9,1% en 2018, reste en deçà de la part observée en moyenne dans l'Union Européenne ou dans les pays voisins du Luxembourg (cf. graphique 3). L'ensemble de ces éléments montrent que, bien que d'importants progrès aient été faits, des marges existent, au Luxembourg, pour atteindre une plus grande neutralité écologique.

La taxation environnementale : un outil de plus en plus usité

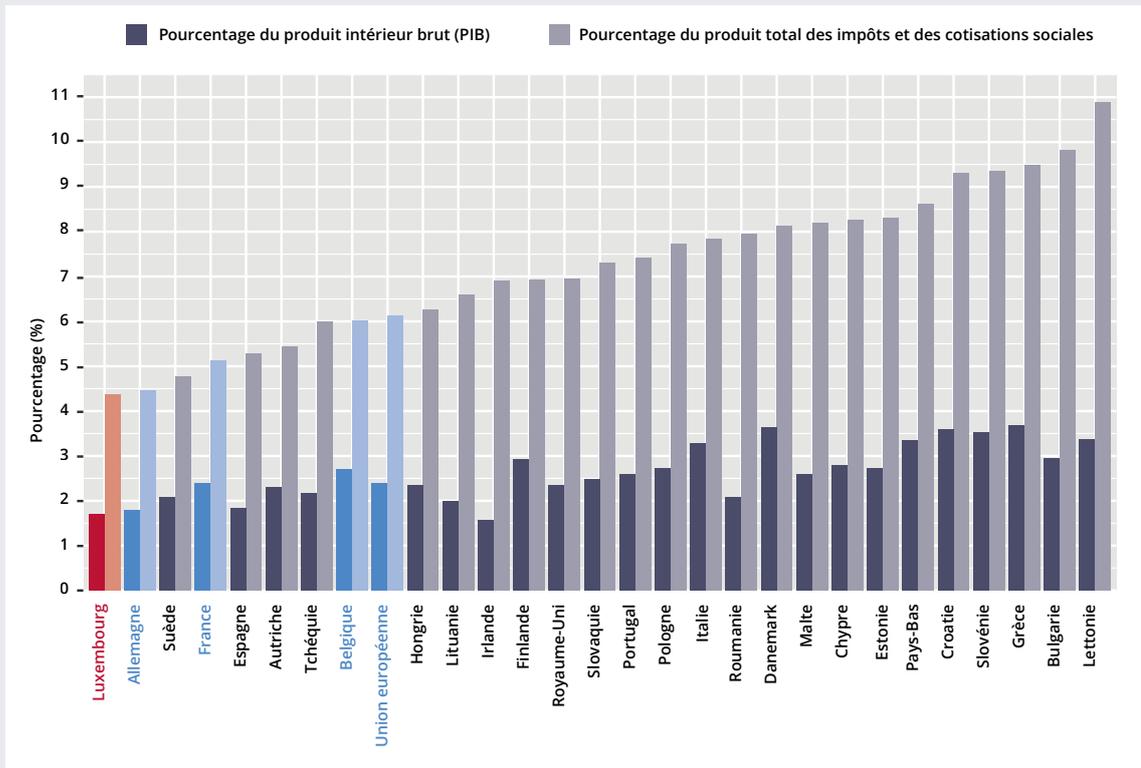
Un des outils qui est de plus en plus utilisé pour faire face aux enjeux écologiques est la taxation environnementale. Cette dernière est définie par le règlement 691/2011 de l'Union Européenne comme « une taxe dont l'assiette est une unité physique (ou une approximation d'une unité physique) de quelque chose qui a un impact négatif spécifique et avéré sur l'environnement » (la TVA sur les produits ou services soumis à une taxe environnementale n'est pas incluse). En d'autres termes, elle vise à inclure le coût environnemental et social dans le prix du bien ou service qui impacte négativement l'environnement : le principe du « pollueur-payeur ». L'objectif, en plus de compenser le coût sur l'environnement, est d'inciter le consommateur à diminuer sa consommation du bien/service taxé. L'ensemble des pays membres de l'Union Européenne y ont recours mais dans une proportion qui varie d'un pays à l'autre. La taxation environnementale regroupe des taxes telles que les droits d'accise sur les produits énergétiques, les taxes de prélèvement d'eau et rejet des eaux usées ou encore les taxes sur les véhicules automoteurs²⁵. D'après le graphique 4, 6,1% des recettes fiscales dans l'UE proviennent de la taxation environnementale soit 2,4% du PIB. Le Luxembourg est en-deçà du niveau européen et se caractérise même par le niveau le plus faible de l'UE en 2018 en proportion des recettes fiscales avec 4,4% et est avant dernier concernant la part dans le PIB (après l'Irlande). Le Luxembourg était pourtant au-delà de la moyenne européenne entre 1995 et 2010 (cf. graphique 5).

Comme expliqué par Pourquoier et Vicard (2017)²⁶, la baisse de la part des taxes environnementales dans le PIB pourrait s'expliquer par la consommation d'énergie qui croît moins vite que le PIB, les accises qui ne sont pas indexées sur l'inflation et le parc automobile qui repose de plus en plus sur le diesel qui est moins fortement taxé.

²⁵ Un droit d'accise est une taxe sur la consommation de certains produits. Cette taxe est indépendante de la TVA, ainsi, au Luxembourg, le tabac, l'alcool et les produits énergétiques sont à la fois soumis à la TVA et aux droits d'accise.

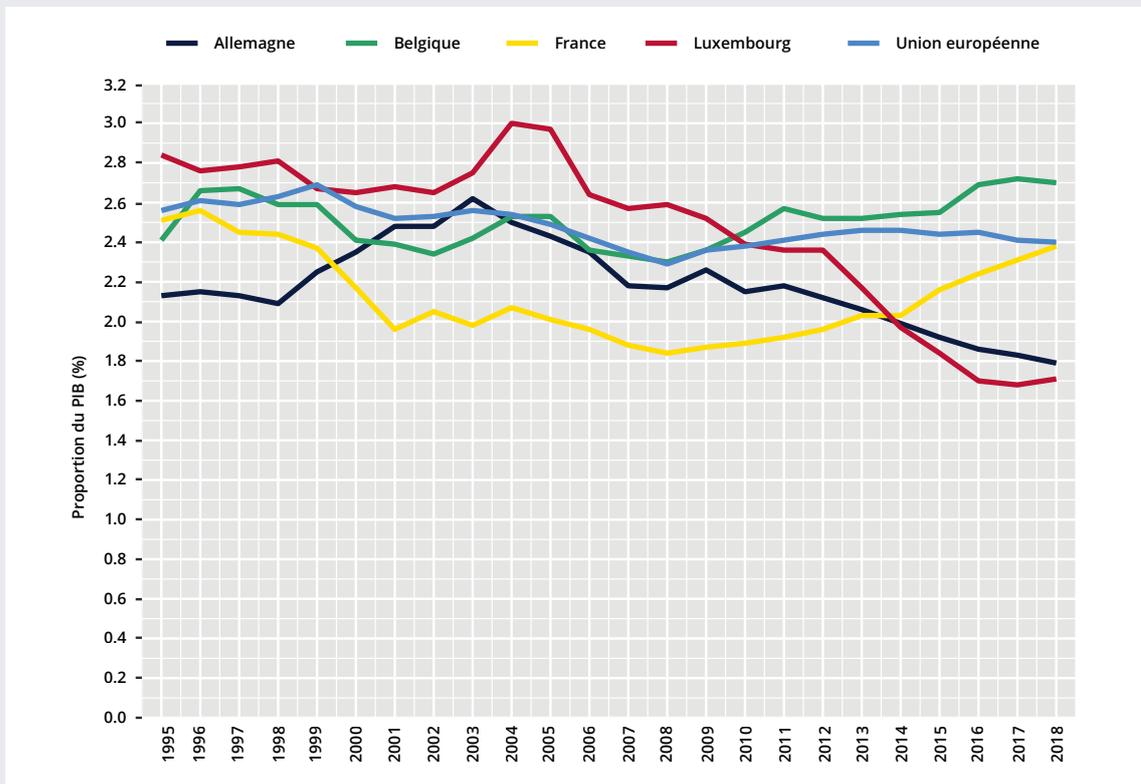
²⁶ Pourquoier F.X., Vicard A. (2017), *Fiscalité environnementale Un état des lieux*, Paris : Ministère de l'environnement, 2017 - 133 p.

Graphique 4 : Revenus des taxes environnementales en Europe (2018)



Source : Eurostat

Graphique 5 : Évolution de la taxation environnementale (1995-2018)

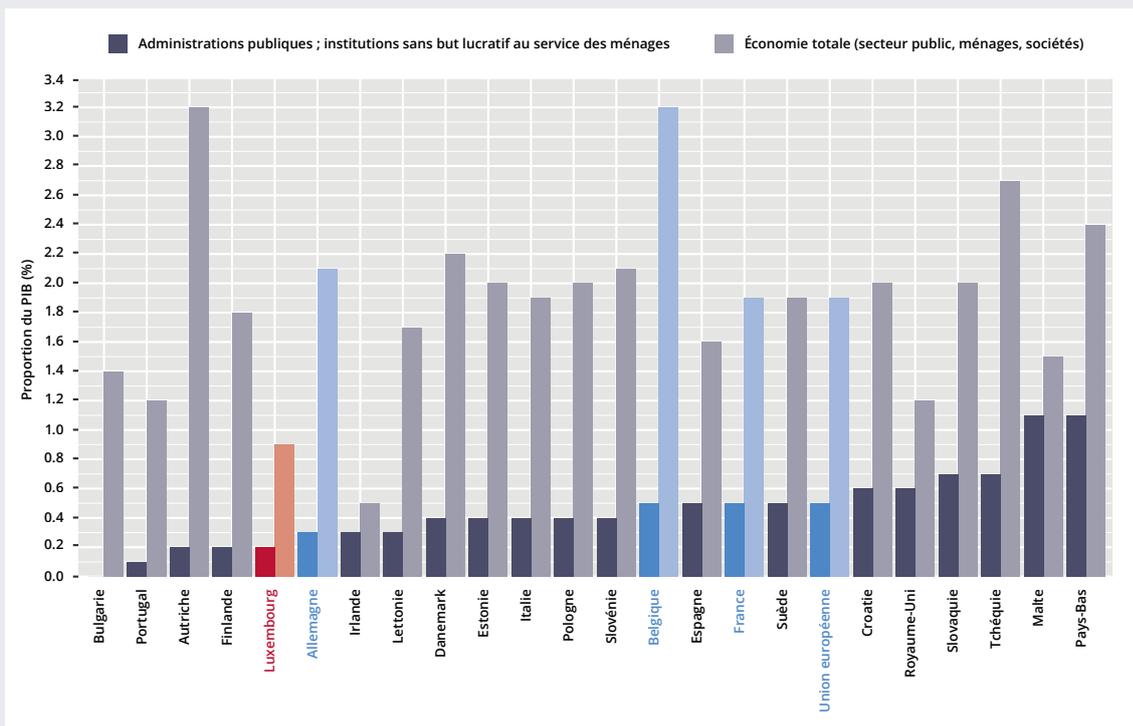


Source : Eurostat

Les recettes générées par les taxes environnementales peuvent être utilisées pour financer la protection de l'environnement. Cette dernière consiste à « prévenir, réduire ou éliminer la pollution ou toute autre forme de dégradation de l'environnement »²⁷. Il est à noter que les taxes environnementales ne sont pas forcément dédiées au financement de la protection de l'environnement. Ainsi, les dépenses des administrations publiques pour la protection de l'environnement, selon la définition des comptes de dépenses de protection de l'environnement, sont en-deçà du niveau des recettes des taxes environnementales (cela s'observe sur tous les pays disponibles sur le graphique) et ne représentent, en 2016, que 0,2% du PIB au Luxembourg ; un taux proche de celui observé en Allemagne ou en Autriche. Cependant, dans ces deux derniers pays, les autres acteurs de l'économie investissent également dans la protection de l'environnement ce qui est moins le cas au Luxembourg²⁸. Ainsi, en prenant en compte l'ensemble de l'économie, le Luxembourg est avec l'Irlande et le Royaume-Uni l'un des pays qui consacre la part du PIB la plus faible pour la protection de l'environnement.

Les résultats environnementaux médiocres au Luxembourg ainsi que le niveau des taxes environnementales inférieur à la moyenne européenne peut laisser envisager un scénario d'augmentation des taxes environnementales. Ces dernières pourraient ainsi permettre d'encourager les ménages à changer leur mode de consommation. Cependant, pour être efficace et atteindre les objectifs environnementaux, le montant de la taxe doit être correctement défini. En effet, si une taxe est trop faible relativement au prix du bien alors elle risque de n'entraîner aucune modification significative des comportements. À l'inverse, un montant de taxe trop élevé peut générer des effets négatifs sur l'activité et la compétitivité de l'économie, voire même entraîner une délocalisation de la production dans un pays où le système productif est plus polluant encore.

Graphique 6 : Dépenses nationales pour la protection de l'environnement (2016)



Note : Les comptes de la dépense de protection de l'environnement englobent les ressources consacrées à l'utilisation des services de protection de l'environnement ainsi qu'aux investissements dans ce domaine par des agents économiques résidents. Les transferts nets versés au reste du monde au titre de la protection de l'environnement sont également inclus.

Source : Eurostat, comptes de la dépense de protection de l'environnement

²⁷ <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/environment/environmental-protection>

²⁸ Les autres acteurs de l'économie comme les entreprises privées et les ménages effectuent des dépenses pour la protection de l'environnement via le recours à des services de gestion des déchets, à des services de construction, entretien et réparation qui protègent l'environnement, les dépenses en recherche et développement environnementale ou en investissant dans des équipements moins polluants... Les autres acteurs de l'économie incluent également les producteurs spécialisés dont la mission principale est la protection de l'environnement.

Comme exposé par Pourquier et Vicard (2017), les recettes générées par les taxes environnementales peuvent être utilisées de différentes façons. Par exemple, elles peuvent être utilisées pour financer la protection et l'amélioration de l'environnement, pour diminuer le déficit public ou pour réduire d'autres impôts afin de relancer l'économie et obtenir un « double dividende » : gain écologique et économique. Enfin, ces recettes peuvent également être utilisées pour compenser le poids des taxes environnementales en redistribuant les recettes aux entreprises ou ménages affectés par la taxe (via, par exemple, des transferts monétaires ou des subventions). En effet, l'absence de compensation, en particulier dans une société où le sentiment d'inégalité croît, peut générer un rejet de la taxe environnementale comme l'illustre la récente crise des « gilets jaunes » en France qui a débutée sur la question des taxes environnementales avant de s'étendre à d'autres domaines. Il est également nécessaire de mettre en place une montée en charge progressive de la taxe (mais suffisamment rapide pour être crédible) pour laisser aux entreprises et aux ménages le temps de s'adapter. Des investissements dans les alternatives doivent aussi être réalisés en amont. Nous effectuons, dans la suite de cet encadré, un exercice exploratoire visant à analyser l'effet distributif d'une taxe environnementale « compensée », c'est-à-dire où une partie des recettes est redistribuée aux ménages.

Taxes environnementales au Luxembourg : quels impacts sur les ménages ?

En 2019, le gouvernement luxembourgeois a augmenté les droits d'accise sur le diesel et l'essence (1 centime par litre d'essence et 2 centimes par litre de diesel) et prévoit une nouvelle hausse en 2020 (entre 1 et 3 centimes par litre d'essence et entre 3 et 5 centimes par litre de diesel). Au total sur ces deux années, en utilisant les hausses maximum, les droits d'accise sur l'essence augmentent de 4 centimes par litre et ceux du diesel de 7 centimes par litre²⁹. En utilisant les informations sur le système socio-fiscal 2018 et ces nouvelles taxes, nous allons mesurer le coût de ces réformes sur les ménages. De plus, une réforme des droits d'accise a également un impact sur la TVA qui va être payée. En effet, la TVA se calcule sur le prix du bien incluant les droits d'accise. À prix de vente HT constant, si les droits d'accise augmentent, le prix pré-TVA va augmenter et la TVA payée également. Il est donc important d'inclure également les variations de TVA induites par la réforme.

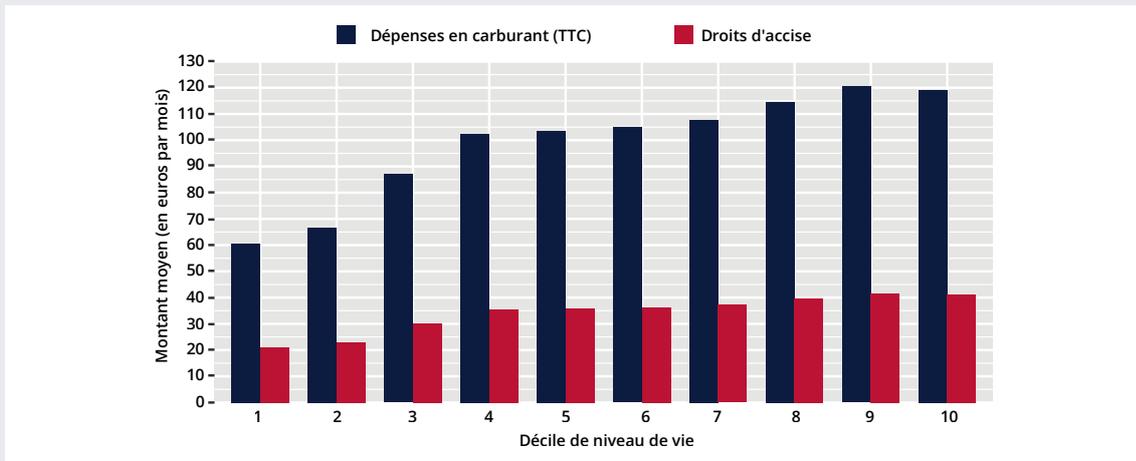
Note méthodologique

Nous utilisons pour cette analyse un modèle de microsimulation appelé EUROMOD (voir *Panorama social 2019*, pages 50-56, pour une présentation détaillée). Le modèle EUROMOD est basé sur les données issues de l'*European Union - Statistics on Income and Living Conditions 2016* (EU-SILC). Cependant, ces données ne contiennent pas d'informations sur les dépenses de consommation nécessaires à la simulation des taxes environnementales sur la consommation de biens et services polluants. Nous avons donc imputé les dépenses de consommation dans la base EU-SILC 2016 en utilisant les informations fournies dans l'Enquête sur le Budget des Ménages (EBM)³⁰. Le modèle repose donc sur des hypothèses et n'offre qu'une vue simplifiée de la réalité mais il permet d'enrichir le débat en offrant un ordre d'idée des effets d'une réforme même s'il ne permet pas une évaluation complète de la réforme.

²⁹ Le Luxembourg prévoit également la mise en place d'une taxe carbone dès 2021. Ce type de taxe vise à taxer les biens et services en fonction des quantités de CO₂ émises. L'assiette de cette taxe est donc plus large que les seuls carburants. Au moment de l'écriture de cet encadré, les montants par litre d'essence et diesel n'est cependant pas connue.

³⁰ Les données ont été fournies par le STATEC et EUROSTAT.

Graphique 7 : Dépenses et droits d'accise sur le carburant moyens par décile avant réforme

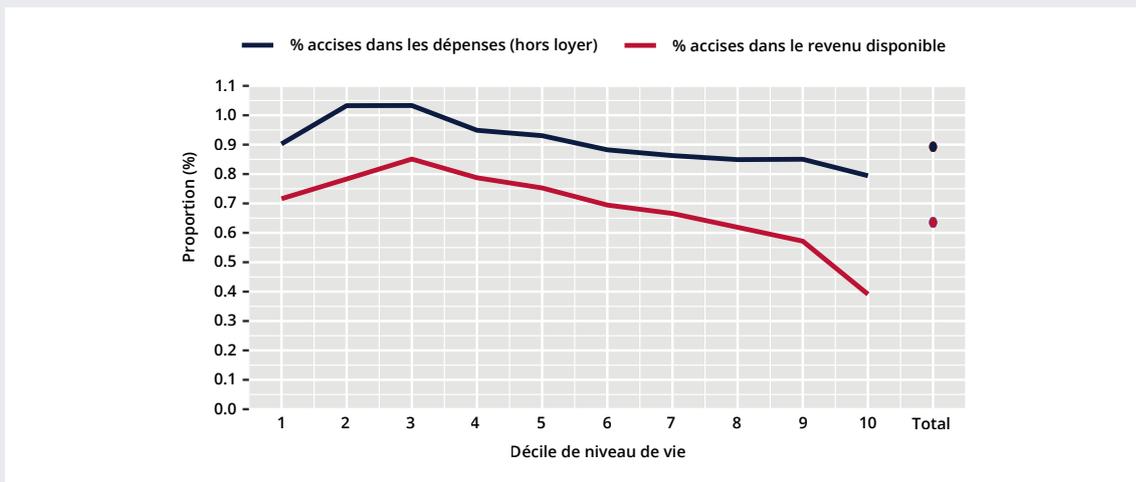


Note : Les déciles sont construits à l'aide du revenu disponible équivalent (échelle modifiée de l'OCDE) du ménage ; chaque décile comprend un nombre identique de ménages.

Source : EUROMOD+, basées sur EU-SILC (2016) et EBM (2015). Le revenu disponible est simulé en utilisant le système socio-fiscal de 2018 et les dépenses de consommation sont imputées.

Le graphique 7 présente la consommation de carburant effectuée par les ménages avant les réformes en fonction du décile de niveau de vie. Les 10% des ménages les plus pauvres dépensent en moyenne 61 euros par mois pour le carburant (coût total du carburant incluant les droits d'accise et la TVA) contre plus de 110 euros pour les 30% des ménages les plus riches. Cela s'explique en partie par le fait que moins de 80% des ménages des 2 premiers déciles possèdent une voiture contre plus de 95% pour les 30% les plus riches. Par conséquent, les droits d'accise payés sont également croissants avec le niveau de vie. Par contre, bien que le montant total de taxe payé par les ménages les plus riches soit plus élevé, ce sont les ménages dans les 6 premiers déciles qui ont une charge fiscale plus élevée. En effet, d'après le graphique 8, la part des droits d'accise dans le revenu disponible passe de 0,71% dans le 1^{er} décile à 0,85% dans le décile 3 et à 0,39% dans le dernier décile.

Graphique 8 : Incidence des droits d'accise sur les carburants

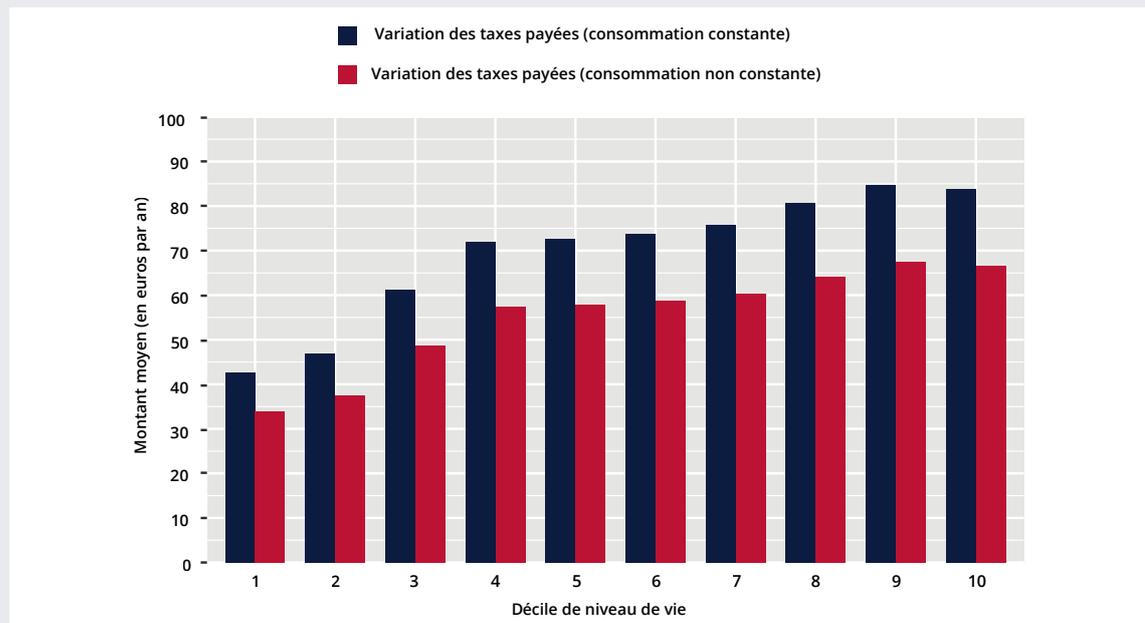


Note : Les déciles sont construits à l'aide du revenu disponible équivalent (échelle modifiée de l'OCDE) du ménage ; chaque décile comprend un nombre identique de ménages.

Source : EUROMOD+, basées sur EU-SILC (2016) et EBM (2015). Le revenu disponible est simulé en utilisant le système socio-fiscal de 2018 et les dépenses de consommation sont imputées.

Parfois, l'incidence des taxes sur la consommation plutôt que sur le revenu est utilisée car elle semble plus représentative du niveau de vie de long terme. En effet, les revenus peuvent varier d'une période à l'autre alors que la consommation est plus stable, les ménages ayant recours à l'emprunt ou l'épargne pour lisser la consommation dans le temps. Cependant, même en considérant l'incidence des droits d'accise en fonction des dépenses de consommation totales hors loyer, la régressivité des droits d'accise sur le carburant persiste même si elle est moins importante. Les taxes sur les carburants ne semblent donc pas très justes car elles touchent, en proportion du revenu, plus fortement les plus démunis.

Graphique 9 : Variations des taxes (TVA et accises) payées sur les carburants après la hausse des taxes



Note : Les déciles sont construits à l'aide du revenu disponible équivalent (échelle modifiée de l'OCDE) du ménage ; chaque décile comprend un nombre identique de ménages.

Source : EUROMOD+, basées sur EU-SILC (2016) et EBM (2015). Le revenu disponible est simulé en utilisant le système socio-fiscal de 2018 et les dépenses de consommation sont imputées.

Nous allons maintenant étudier comment va évoluer le taux d'effort des ménages en appliquant une hausse des droits d'accise (par rapport à 2018) de 7 centimes pour le diesel et de 4 centimes pour l'essence, en considérant le reste du système socio-fiscal invariant et que la population reste identique. Nous supposons que la hausse des taxes est supportée uniquement par les consommateurs, cela signifie que les producteurs vont répercuter la totalité de la hausse des taxes sur le prix de vente. Il faut d'ailleurs noter qu'au Luxembourg, il existe un contrat de programme entre l'État et les distributeurs de produit pétroliers qui détermine un prix maxima de vente des produits pétroliers. Nous émettons deux hypothèses concernant les quantités consommées : dans un premier cas les quantités ne changent pas, ce qui est plausible à court terme et dans un second cas, que la consommation de carburant diminue en utilisant une élasticité-prix de -0.45, valeur de l'élasticité sur les carburants estimée par Douenne (2019) pour la France.^{31, 32, 33} D'après nos simulations, l'augmentation des droits d'accise sur les carburants va induire une augmentation des taxes payées (TVA et droits d'accise) d'en moyenne 69,4 euros par an et par ménage résident dans le cas d'une consommation constante contre 55,3 euros par an en cas d'une réduction de la consommation (graphique 9).

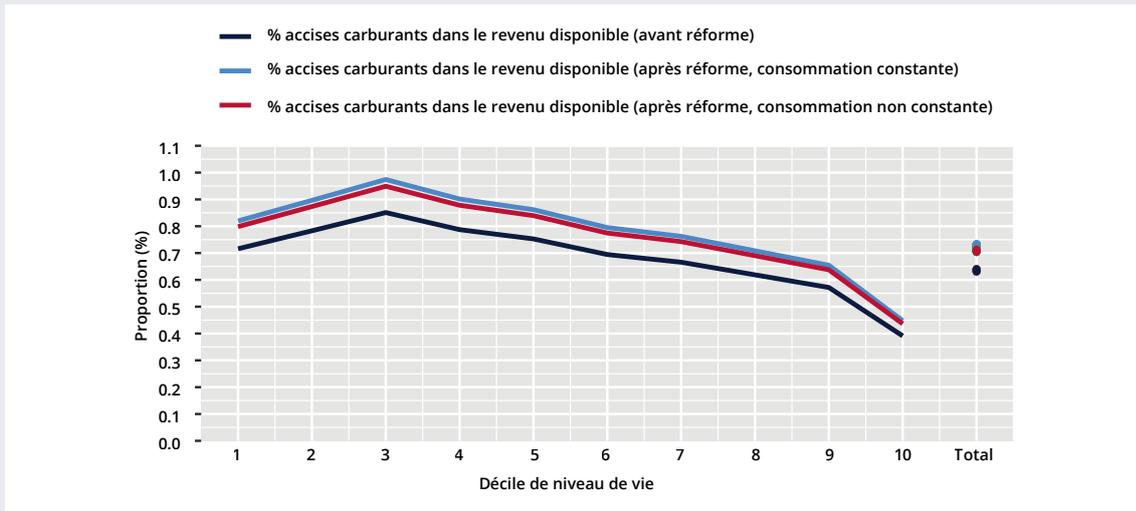
³¹ L'élasticité-prix mesure la sensibilité des consommateurs à une variation du prix. Plus concrètement, elle mesure la variation relative de la quantité consommée d'un bien suite à une variation relative du prix de ce bien.

³² Douenne (2019), « Les effets de la fiscalité écologique sur le pouvoir d'achat des ménages : simulation de plusieurs scénarios de redistribution », Focus du CAE, n°030-2019

³³ Le choix de la valeur de l'élasticité-prix est fortement contrainte par le modèle EUROMOD+ dû à la nécessité d'une cohérence globale entre tous les postes de dépenses (les modifications de consommation sont de telle sorte que la structure globale de la consommation ne change pas). Pour la partie avec consommation non constante, nous nous écartons de cette approche pour imposer une élasticité-prix de -0.45 dans le souci de nous rapprocher de la réalité des comportements observés. Cependant, comme nous nous concentrons sur un poste de dépense unique (le carburant) il nous semble acceptable pour cette analyse prospective de nous écarter de la méthode standard.

Il est possible que l'élasticité-prix pour le carburant des ménages luxembourgeois soit différente de celle des ménages français. De plus, l'élasticité-prix est considérée ici indépendante du niveau de vie, mais il est possible d'observer des différences de sensibilité aux variations des prix selon le niveau de vie du ménage ou encore du lieu d'habitation. Aussi, une estimation détaillée de ces élasticités pour le Luxembourg, sortant du cadre de cet encadré, devrait faire l'objet de travaux pour mieux comprendre l'incidence exacte sur la consommation de la hausse des taxes.

Graphique 10 : Variation incidence des taxes payées sur les carburants après la hausse des taxes



Note : Les déciles sont construits à l'aide du revenu disponible équivalent (échelle modifiée de l'OCDE) du ménage ; chaque décile comprend un nombre identique de ménages.

Source : EUROMOD+, basées sur EU-SILC (2016) et EBM (2015). Le revenu disponible est simulé en utilisant le système socio-fiscal de 2018 et les dépenses de consommation sont imputées.

Le graphique 10 illustre la variation de l'incidence de la taxe (en proportion du revenu disponible). Nous observons que l'augmentation du poids de la taxe est plus importante chez les moins riches quelle que soit l'hypothèse sur la consommation de carburant même si la prise en compte des variations de comportement de consommation semble limiter plus fortement la hausse chez les moins aisés. Le plan national intégré en matière d'énergie et de climat prévoit que l'utilisation des recettes sur la tarification du CO₂ servent à financer « la transition écologique et énergétique » mais également « une aide sociale ciblée » pour respecter l'équité sociale. Nous entamons donc, dans la fin de cet encadré, des pistes de réflexions sur ces mesures sociales.

La gratuité des transports, mise en place en mars 2020, est certainement une avancée importante pour l'environnement et semble bénéficier en moyenne aux plus modestes selon une étude du STATEC (2019) même si une partie des ménages modestes (par exemple, les bénéficiaires du REVIS/RMG) était déjà bénéficiaire du transport gratuit avant cette date³⁴. Cependant, certains ménages n'ont pas d'alternatives en transport public pour effectuer leurs trajets quotidiens et donc la mise en place de la gratuité des transports ne permet pas de compenser la hausse des taxes pour tous les ménages. Une véritable mesure de compensation monétaire est donc une piste complémentaire à explorer.

Tout d'abord, étudions un exemple simple : accompagnons la hausse des taxes d'une politique d'allocation forfaitaire universelle qui vise à compenser les ménages résidents. Dans ce cas, l'État redistribue à chaque ménage résident une allocation de 69,4 euros par an (valeur correspondant à la hausse des taxes moyenne par ménage résident estimée par le modèle avec consommation constante)³⁵. Le graphique 11 montre qu'en moyenne les ménages des trois premiers déciles vont être gagnants (le solde étant positif), l'allocation de 69,4 euros compensant plus que la hausse moyenne des taxes. À l'inverse, les ménages des autres déciles vont être en moyenne perdants, l'allocation ne va pas compenser la hausse moyenne des taxes même si l'effet global semble quasiment neutre pour les ménages des déciles 4 et 5. Ainsi, le gain moyen de la réforme est plus élevé pour les ménages les moins aisés. Cependant, ce type de réforme néglige un point essentiel :

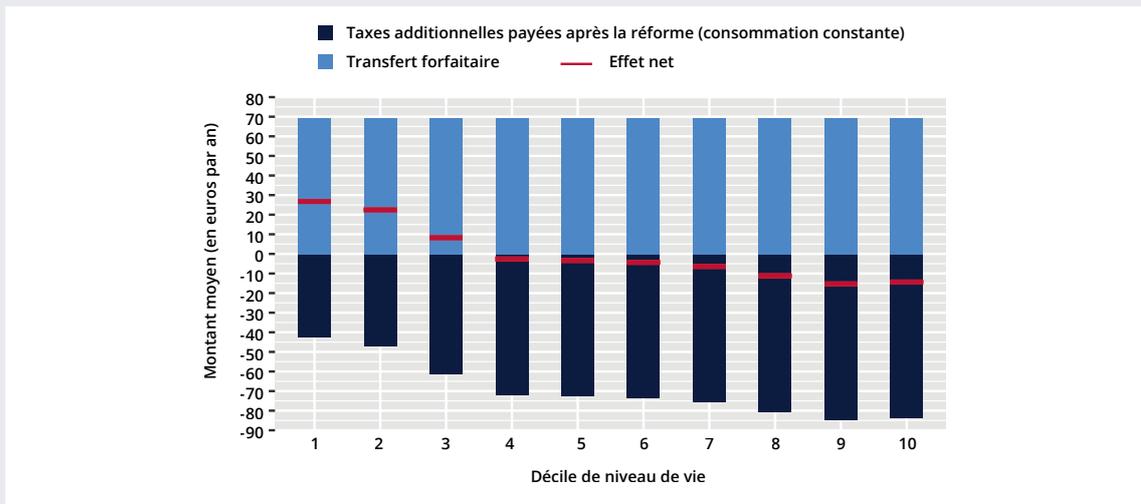
³⁴ Schmit C. et Haas, T. (2019) : « Gratuité du transport public et hausse des accises : impact sur les dépenses des ménages », regards n°17, 08/2019, STATEC

³⁵ Ce calcul résulte de la prise en compte des seuls effets directs de la réforme à un instant *t* (modification des taxes payées suite à la hausse des taxes). Les effets de « second ordre » tels que les variations de comportements de consommation de carburants, de l'offre de travail ou des variations du prix de vente hors taxes par les producteurs sont négligés à ce stade de l'analyse.

l'hétérogénéité horizontale. Certains ménages dans le premier décile vont avoir une consommation importante en carburant et donc l'allocation ne permettra pas de compenser la hausse des taxes. De même, certains ménages riches vont consommer peu et l'allocation va plus que compenser la hausse des taxes.

Ainsi, la réforme globale (hausse des taxes et mise en place d'une allocation compensatoire) peut créer des perdants dans les premiers déciles alors qu'il y aura des gagnants dans les déciles élevés. Ainsi, ce type de politique, bien qu'en moyenne bénéficiant aux moins aisés, est peu ciblée sur les plus modestes pour lesquels le poids des taxes sur les carburants est plus important.

Graphique 11 : Impact moyen de l'allocation et de la hausse des taxes sur le revenu disponible du ménage (consommation constante)



Note : Les déciles sont construits à l'aide du revenu disponible équivalent (échelle modifiée de l'OCDE) du ménage ; chaque décile comprend un nombre identique de ménages. Les barres rouges correspondent à l'effet net pour chaque décile, c'est-à-dire, transfert perçu moins taxes additionnelles payées.

Source : EUROMOD+, basées sur EU-SILC (2016) et EBM (2015). Le revenu disponible est simulé en utilisant le système socio-fiscal de 2018 et les dépenses de consommation sont imputées.

Une politique permettant de limiter le nombre de perdants dans les premiers déciles pourrait consister à créer un crédit d'impôt « mobilité » ou un transfert social sous conditions de ressources. Nous nous concentrons ici sur un crédit d'impôt qui viserait à compenser la hausse des taxes sur les carburants pour les ménages les plus modestes afin de ne pas pénaliser les ménages modestes qui, pour des raisons diverses, n'ont pas la possibilité d'utiliser un mode de transport alternatif. De plus, une possibilité est que ce crédit d'impôt ne soit pas dépendant de la possession d'une voiture à essence ou diesel. Cela permettra aux ménages sans voiture de percevoir ce crédit d'impôt pour les récompenser d'utiliser un mode de transport alternatif. Enfin, pour les ménages modestes qui ont la possibilité d'utiliser un transport alternatif, ils auront, en plus du crédit d'impôt, la possibilité de limiter la hausse des taxes en réduisant leur consommation de carburant. Ce coup de pouce, complétant celui de l'abattement pour mobilité durable mis en place en 2017, pourrait améliorer les incitations à adopter un mode de transport alternatif ³⁶.

Nous testons, dans cet encadré, un scénario tout à fait hypothétique, choisi parmi la multitude des scénarios de crédit d'impôt pouvant exister. En effet, c'est aux décideurs politiques que revient la tâche d'émettre un choix sur la structure de la compensation. Dans cet encadré, la structure du crédit d'impôt et les seuils d'éligibilité ont été choisis arbitrairement afin que les montants distribués via le crédit d'impôt soient égaux aux recettes fiscales additionnelles engendrées par la réforme. Nous décidons de faire dépendre le crédit d'impôt du nombre de personnes dans le foyer fiscal et du revenu imposable ajusté. Le tableau 1 présente le montant annuel du crédit d'impôt « mobilité » pour un adulte seul. ³⁷ Les données indiquent un niveau de consommation pour les carburants qui s'élève avec le nombre d'adultes et d'enfants dans le ménage.

³⁶ L'abattement pour mobilité durable, est un abattement d'impôt pour l'achat d'un véhicule neuf n'émettant pas ou peu d'émissions de CO₂ ou pour l'achat d'un vélo neuf ou d'un cycle à pédalage assisté neuf.

³⁷ Nous avons paramétré le crédit d'impôt de telle sorte que l'ensemble des taxes supplémentaires payées par les ménages résidents soit entièrement redistribué via le crédit d'impôt sous l'hypothèse que la consommation est constante. Ainsi, une variation de la consommation va entraîner une variation des taxes payées et les paramètres du crédit devraient également être modifiés.

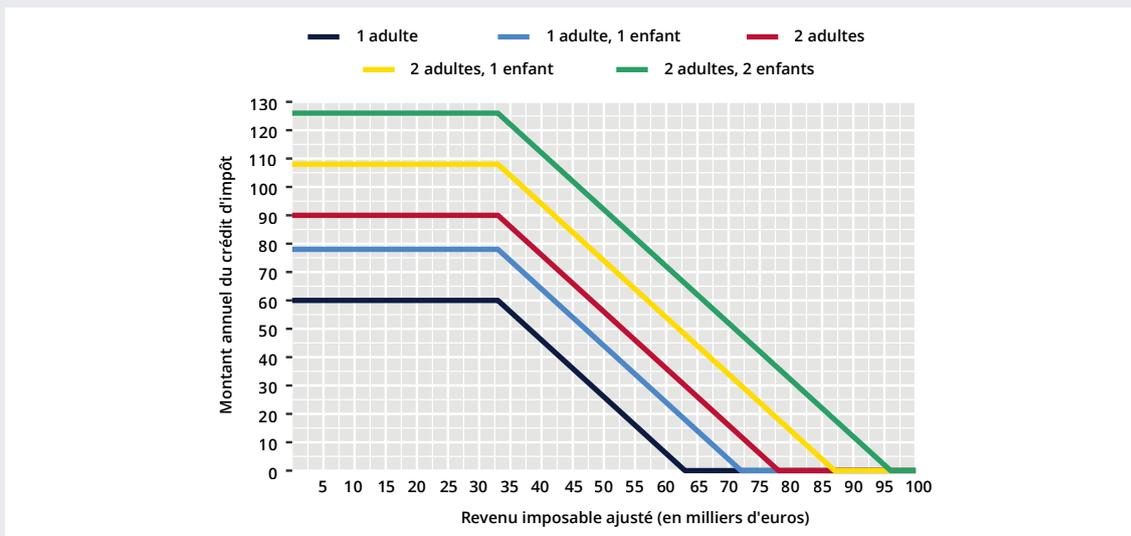
La moyenne des dépenses en carburant augmente d'autant plus que la personne supplémentaire dans le ménage est un adulte. Ainsi, pour prendre en compte la croissance des besoins en mobilité avec la taille de la famille, nous considérons que la présence d'un adulte supplémentaire dans le foyer fiscal va augmenter de 50% le montant du crédit d'impôt et que chaque enfant de moins de 18 ans va augmenter le montant du crédit de 30%. Le montant du crédit d'impôt mobilité va donc dépendre du revenu et de la composition du ménage. Le graphique 12 illustre l'évolution de la valeur du crédit d'impôt pour différentes compositions familiales. Ainsi, les foyers fiscaux plus grands percevront un montant plus important et le point de sortie, c'est-à-dire, le niveau de revenu à partir duquel le foyer fiscal n'est plus éligible, va également augmenter avec la taille du ménage.

Tableau 1 : Montant annuel en euros du crédit d'impôt mobilité (politique hypothétique)

Revenu imposable ajusté	<33 000	>33 000
Crédit pour un adulte seul	60	$60 - (\text{Revenu imposable ajusté} - 33\,000) \times 0,002^*$

Note : * = Si le résultat est négatif, alors la valeur du crédit d'impôt est nul.

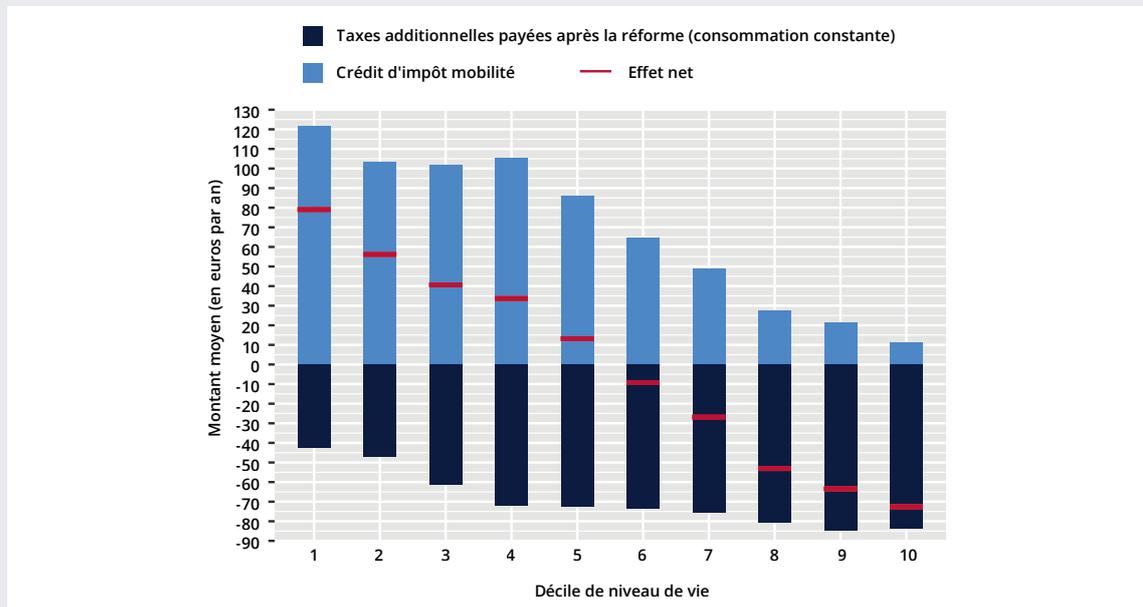
Graphique 12 : Barème du crédit d'impôt mobilité par composition du foyer en fonction du revenu imposable ajusté (politique hypothétique)



Source : EUROMOD+, basées sur EU-SILC (2016) et EBM (2015). Le revenu disponible est simulé en utilisant le système socio-fiscal de 2018 et les dépenses de consommation sont imputées.

D'après le graphique 13, cette politique augmenterait le revenu disponible des ménages du premier décile de 122 euros par an contre 11 euros dans le dernier décile. Le montant moyen de la compensation dans le premier décile est quasiment deux fois plus important que dans le cadre de l'allocation forfaitaire (cf. graphique 11). Le crédit d'impôt est donc plus généreux pour les ménages les moins aisés. Contrairement au scénario du transfert forfaitaire, ce ne sont plus les 3 premiers déciles qui sont gagnants mais les 5 premiers. Un montant plus élevé de compensation dans les premiers déciles permet de mieux prendre en compte l'hétérogénéité horizontale et de limiter le nombre de ménages dont le montant du crédit d'impôt ne compenserait pas totalement la hausse des taxes. Par contre, contrairement aux transferts forfaitaires, les ménages les plus aisés perçoivent un montant très faible, voire nul pour la quasi-totalité des ménages du dernier décile, et vont donc supporter pleinement la hausse des taxes. Les décideurs politiques peuvent également faire le choix d'un crédit d'impôt dont le montant décroît moins avec le revenu pour également limiter le nombre de perdants dans des déciles plus élevés mais à budget constant, cela suppose de diminuer les montants alloués aux plus modestes.

Graphique 13 : Impact moyen du crédit d'impôt mobilité et de la hausse des taxes sur le revenu disponible du ménage (consommation constante)

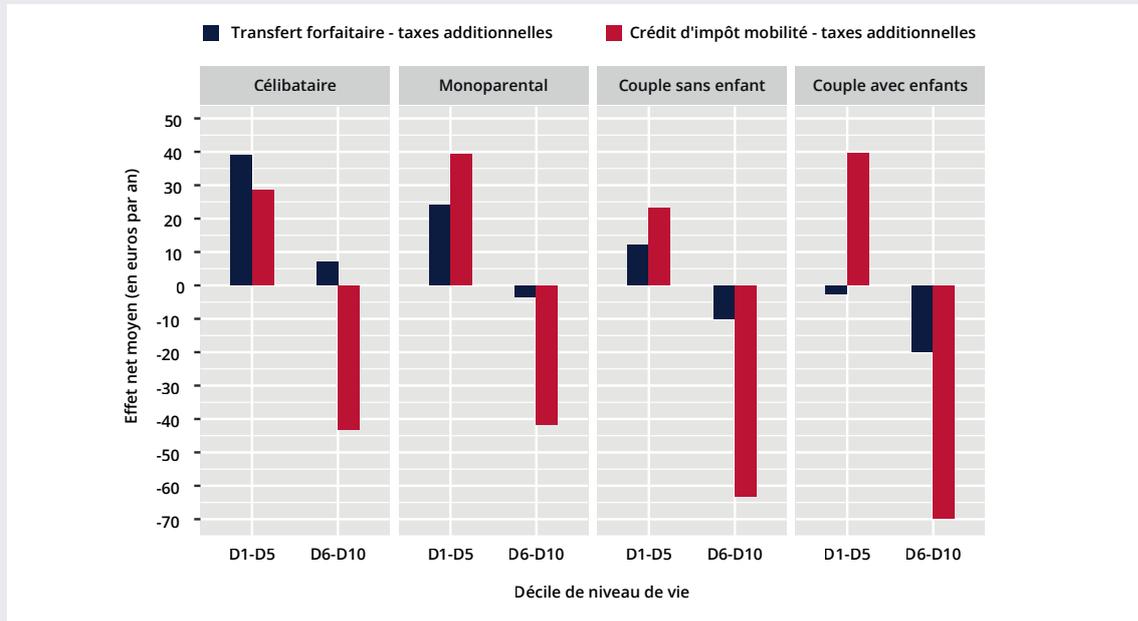


Note : Les déciles sont construits à l'aide du revenu disponible équivalent (échelle modifiée de l'OCDE) du ménage ; chaque décile comprend un nombre identique de ménages. Les barres rouges correspondent à l'effet net pour chaque décile, c'est-à-dire, transfert perçu moins taxes additionnelles payées.

Source : EUROMOD+, basées sur EU-SILC (2016) et EBM (2015). Le revenu disponible est simulé en utilisant le système socio-fiscal de 2018 et les dépenses de consommation sont imputées.

Le graphique 14 analyse l'effet net moyen de la réforme, dans le cadre de consommation constante et pour les deux compensations étudiées dans l'encadré, pour différents sous-groupes, non exhaustifs, de ménages. Il s'agit ici des célibataires vivant seuls, les monoparentaux (adulte seul vivant avec un ou plusieurs enfants mineurs), les couples sans enfants et les couples vivant avec un ou plusieurs enfants mineurs. Nous décomposons l'impact de la réforme en fonction du niveau de vie, à savoir, les ménages appartenant aux 5 premiers déciles et ceux appartenant aux 5 déciles supérieurs. Étant donné la consommation moyenne de carburant pour ces groupes de ménages, le transfert forfaitaire permet de compenser les célibataires, les monoparentaux et les couples sans enfants appartenant aux 5 premiers déciles. Cependant, le transfert forfaitaire ne permet pas, en moyenne, de compenser la hausse des taxes sur les carburants pour les couples avec des enfants. De plus, il permet de compenser la hausse des taxes pour les célibataires appartenant au décile 6 à 10. Le passage à un crédit d'impôt dépendant du revenu et de la structure du ménage permet d'améliorer le niveau de la compensation pour les ménages appartenant à des déciles faibles. C'est particulièrement le cas pour les monoparentaux et les couples avec ou sans enfants qui obtiennent un niveau de compensation plus important. L'effet net de la hausse des taxes, après crédit d'impôt, va ainsi reposer, en moyenne, sur les ménages les plus aisés et ce quelle que soit la structure du ménage.

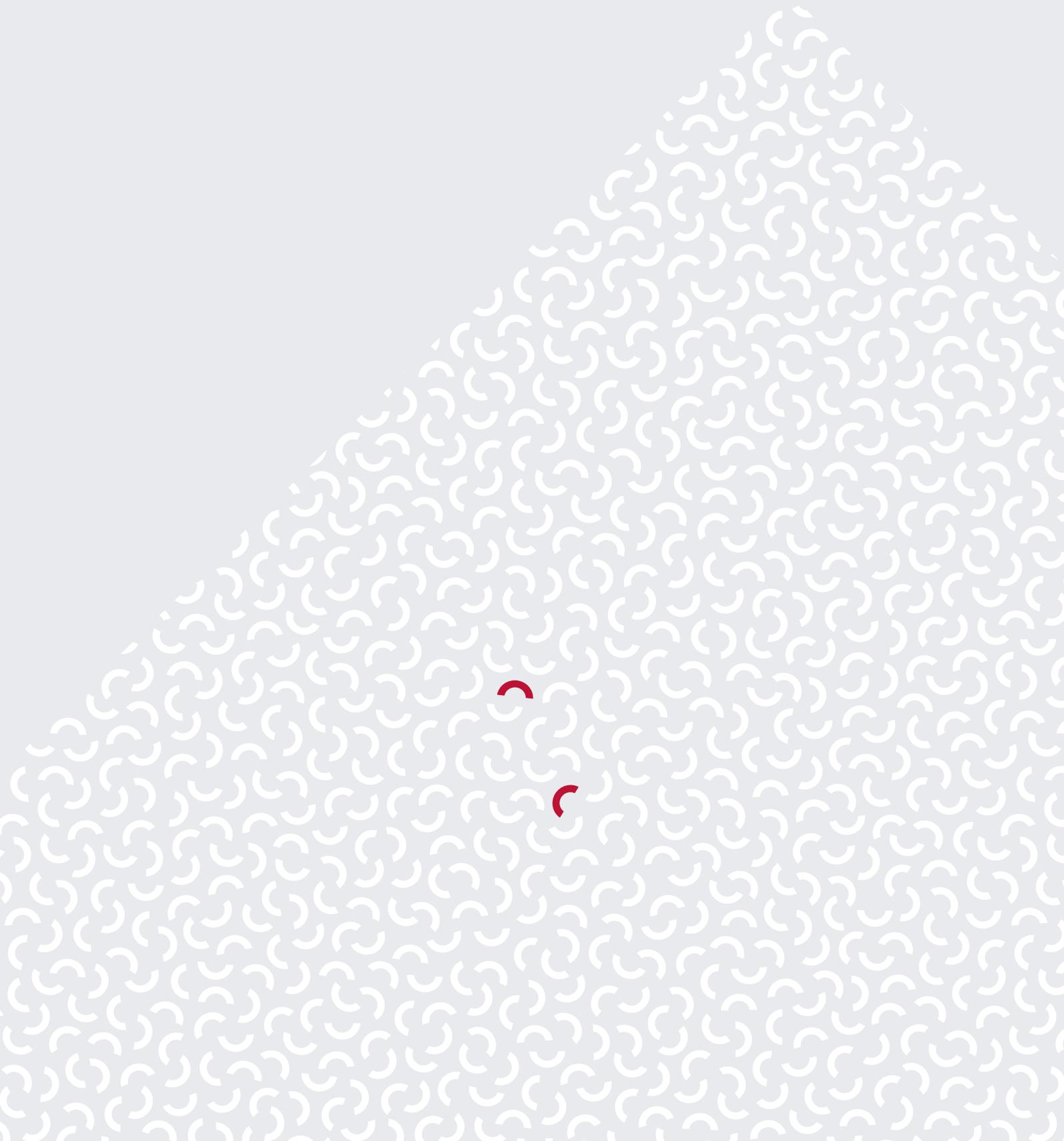
Graphique 14 : Impact net moyen du transfert forfaitaire, du crédit d'impôt mobilité et de la hausse des taxes pour des sous-groupe de ménages (consommation constante)



Note : Les déciles sont construits à l'aide du revenu disponible équivalent (échelle modifiée de l'OCDE) du ménage ; chaque décile comprend un nombre identique de ménages.

Source : EUROMOD+, basées sur EU-SILC (2016) et EBM (2015). Le revenu disponible est simulé en utilisant le système socio-fiscal de 2018 et les dépenses de consommation sont imputées.

Cet encadré, basé sur un exercice exploratoire de microsimulation, ne propose que des pistes de réflexions sur les mesures permettant de compenser les ménages pour la hausse des taxes sur les carburants. Bien d'autres mesures pourraient être envisagées. Par exemple, une refonte des frais de déplacement (déductibles des revenus nets imposables) pour un crédit d'impôt « mobilité » comme proposé par la Chambre des salariés du Luxembourg dans l'avis III/29/2019 pourrait être envisagé. Ainsi, les distances entre le lieu de travail et d'habitation pourraient servir à calculer le crédit d'impôt. Des critères liés à la situation géographique pourraient également être utilisés afin de prendre en compte que certains secteurs sont moins bien desservis que d'autres en transport en commun. La sensibilité des consommateurs au prix des carburants au niveau du Grand-Duché devrait également faire l'objet de travaux afin de mieux appréhender les effets des réformes sur les droits d'accise et de mieux anticiper les recettes que cela peut engendrer pour l'État. L'analyse de la sensibilité des consommateurs par rapport au prix des carburants permettrait également d'évaluer l'efficacité de la hausse des taxes en matière de réduction des gaz à effet de serre.



II. CHÔMAGE ET EMPLOI

Les thèmes du chômage et de l'emploi font régulièrement l'objet de publications contradictoires. C'est parce qu'ils ont de multiples facettes : le nombre, le taux, l'analyse par telle ou telle catégorie, voire la période étudiée qui selon son point d'origine marque une tendance à la hausse ou son contraire. Par ailleurs, tant le chômage que l'emploi font l'objet de mesures objectives mais aussi subjectives, ce qui peut rajouter de la confusion dans le débat.

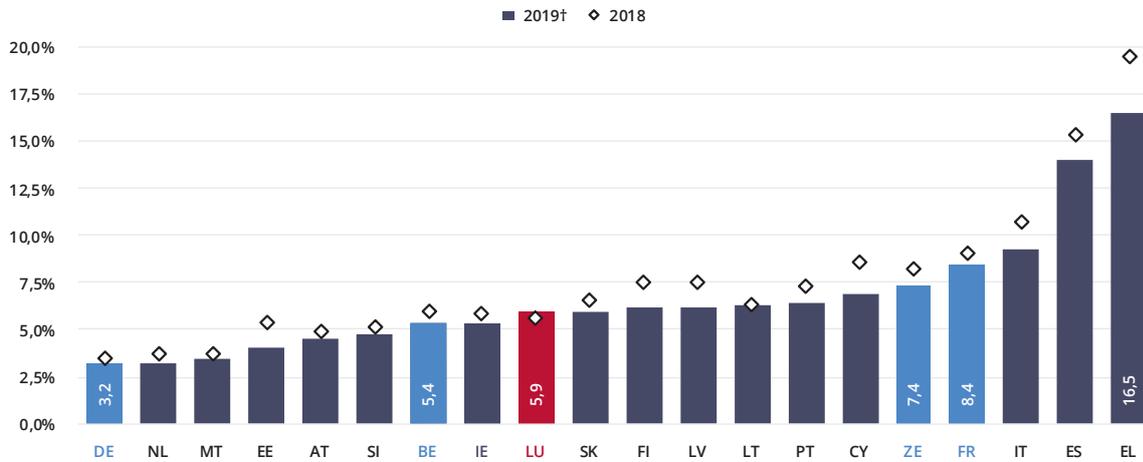
Le présent *Panorama social* a choisi de rendre compte de la situation des salariés ou ex-salariés (chômeurs ou retraités) selon un certain nombre d'indicateurs, et dans un souci de clarté et de simplicité dans la présentation. D'autres indicateurs auraient pu être rajoutés au risque d'avoir une publication confuse.

Ainsi, sera d'abord examinée la situation du chômage et des demandeurs d'emploi en accordant une importance particulière à certaines populations : les salariés handicapés et/ou à capacité de travail réduite, les jeunes, les chômeurs non indemnisés, ceux de longue durée, etc. La situation du Luxembourg sera aussi relativisée par rapport aux performances des autres membres de la zone euro.

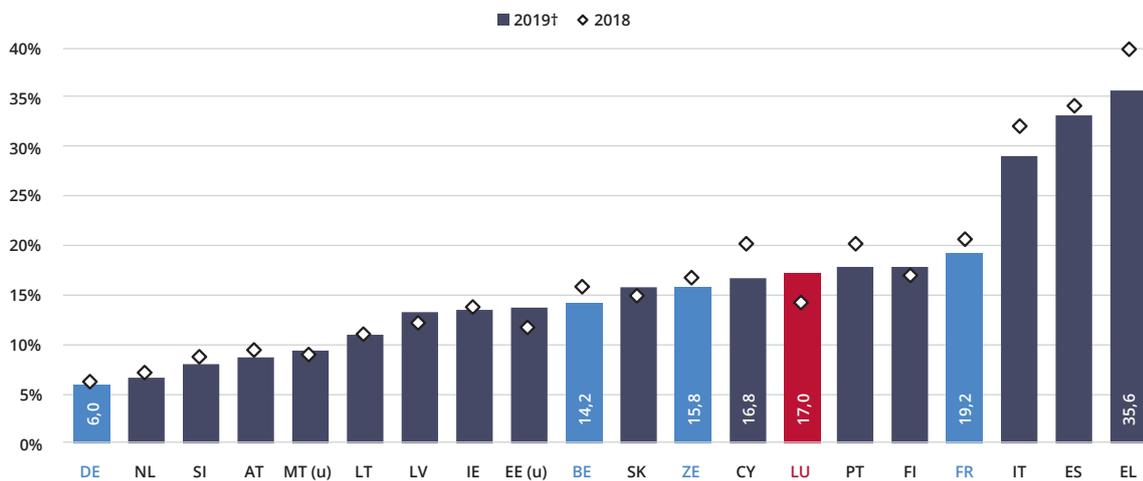
La présentation s'intéressera ensuite à l'emploi et à son évolution comparée. Elle montrera que créer des emplois ne suffit pas pour réduire le chômage. Différentes analyses seront aussi proposées par groupes de population : genre, âge, durée du travail.

Enfin, l'accent sera mis sur les caractéristiques des personnes qualifiées d'inactives (c'est-à-dire celles qui, en âge de travailler, ne sont ni au chômage ni en emploi) et sur les raisons qui justifient cette inactivité.

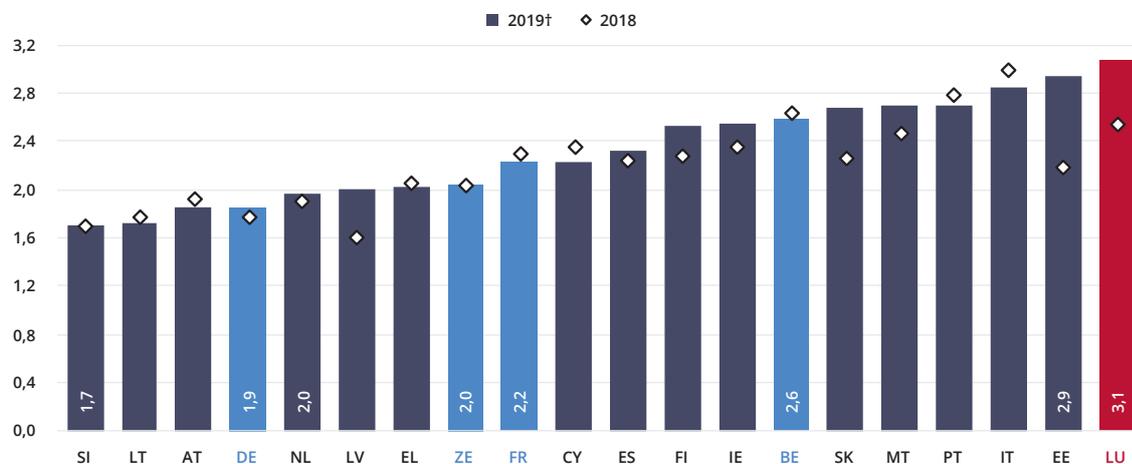
Taux de chômage des 15-64 ans (moyennes annuelles, en pourcentage de la population active)



Taux de chômage des jeunes (< 25 ans, moyennes annuelles, en pourcentage de la population active)



Ratio taux de chômage des jeunes / taux de chômage total



Note : † = moyenne des trois premiers trimestres de l'année ; (u) = peu fiable

1. CHÔMAGE

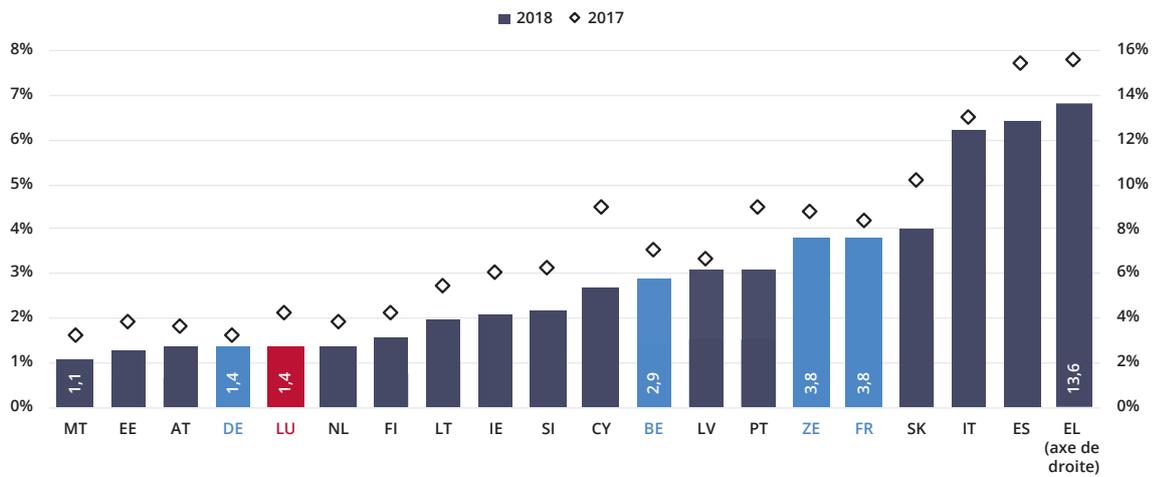
1.1. Chômage total et chômage des jeunes

Le taux de chômage luxembourgeois est, au troisième trimestre 2019, inférieur à celui du même trimestre de l'année précédente (5,9% de la population active au lieu de 6,1%). Cette baisse s'insère dans une contraction généralisée de l'indicateur au sein de la zone euro, mise à part la Lituanie dont le taux de chômage progresse de 8,6% par rapport au troisième trimestre 2018. La plupart des États membres étudiés voient leur taux de chômage baisser, parfois sensiblement entre les troisièmes trimestres 2018 et 2019, à l'instar de Chypre (-13,8%) et des Pays-Bas (-11,1%). Au total, en 2019†, le Luxembourg recule de la sixième à la neuvième place au classement des taux de chômage de la zone euro, le chômage y baissant moins rapidement que dans d'autres pays.

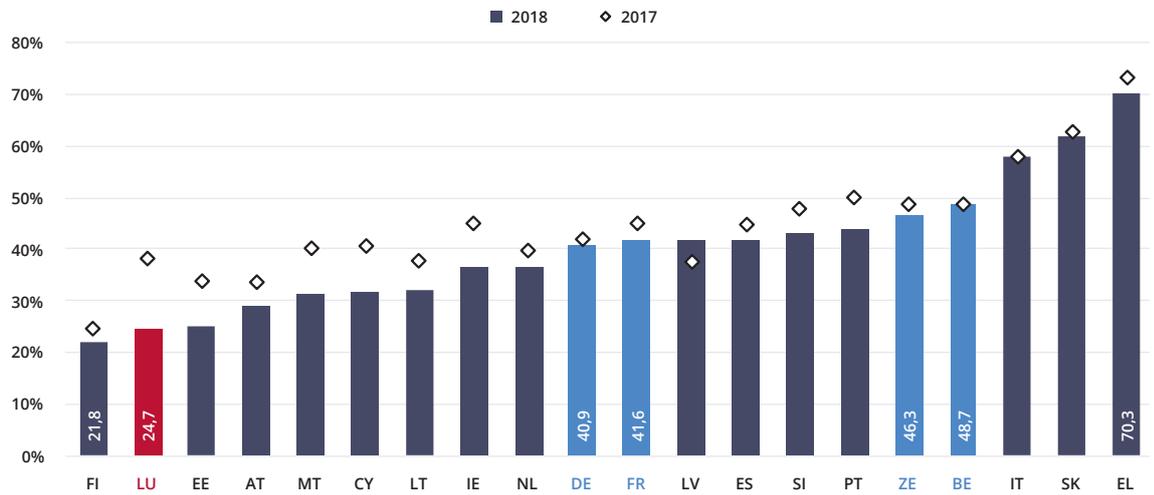
Concernant le taux de chômage des jeunes entre les troisièmes trimestres de 2018 et 2019, le diagnostic est plus nuancé : une diminution pour l'ensemble de la zone euro, la moitié des pays connaissant aussi une baisse et l'autre moitié une évolution à la hausse. Le Luxembourg performe sur la période avec une hausse du taux de chômage des jeunes de 43,4% sur un an. À la décharge du pays, il faut remarquer le poids réduit de la population active concernée (travailleurs + chômeurs), la plupart des jeunes suivant des études.

Finalement, si l'on rapporte le taux de chômage des jeunes à celui de l'ensemble de la population, force est de constater que ceux-ci représentent globalement une part plus faible du chômage, mais qu'ils restent toujours plus exposés à ce risque que la population en général : 3,1 fois plus au Luxembourg alors qu'en moyenne européenne le ratio est de 2,0. Avec un tel résultat, le pays devient le plus mauvais élève de la zone euro.

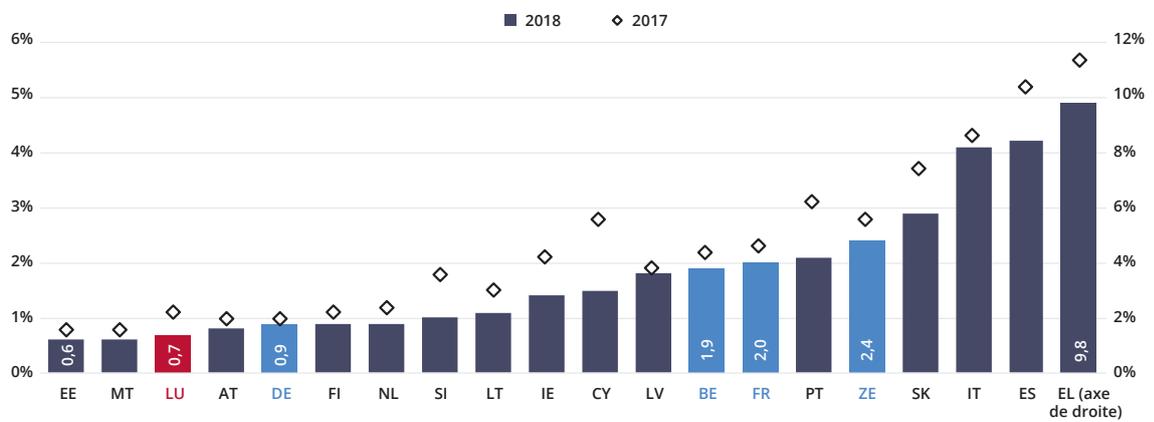
Taux de chômage de longue durée (> 12 mois)



Chômage de longue durée en pourcentage du chômage total



Taux de chômage de très longue durée (> 24 mois)



Note : population active de 15 à 74 ans

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

1.2. Chômage de longue durée

Au Luxembourg, le taux de chômage de longue durée (c'est-à-dire de plus de 12 mois) est multiplié, comme aux Pays-Bas, par 1,1 entre 2010 et 2018. Ce taux passe de 1,3% à 1,4%, soit la cinquième plus forte hausse parmi les États membres de la zone euro. Les deux pays sont devancés par l'Autriche, l'Italie, Chypre et la Grèce. Dans les treize autres États le taux de chômage de longue durée diminue.

Au Grand-Duché, le taux de chômage de longue durée reste toutefois à un niveau relativement faible. Plus encore, il diminue fortement en 2018, passant de 2,1% à 1,4% en un an. De ce fait, le pays se place au quatrième rang pour la faiblesse de son taux de chômage de longue durée à égalité avec l'Allemagne, l'Autriche et les Pays-Bas.

À noter, de ce point de vue, le niveau toujours inquiétant du taux grec en 2018 (13,6%), malgré une baisse régulière depuis le pic de 2014 (19,5%).

Conséquence de ces considérations, entre 2017 et 2018, la part des chômeurs de longue durée dans le chômage total se réduit au Luxembourg (-0,9%), alors même qu'elle était encore sur une pente ascendante l'année précédente (+3,3%). Au total, le Luxembourg atteint en 2018, la deuxième place de la zone euro pour la faible part, à l'aune européenne, du chômage de longue durée (24,7%) gagnant 4 places par rapport à 2017. Remarquons que la proportion la plus faible est observée en Finlande (21,8%) alors que la plus élevée est en Grèce (70,3%).

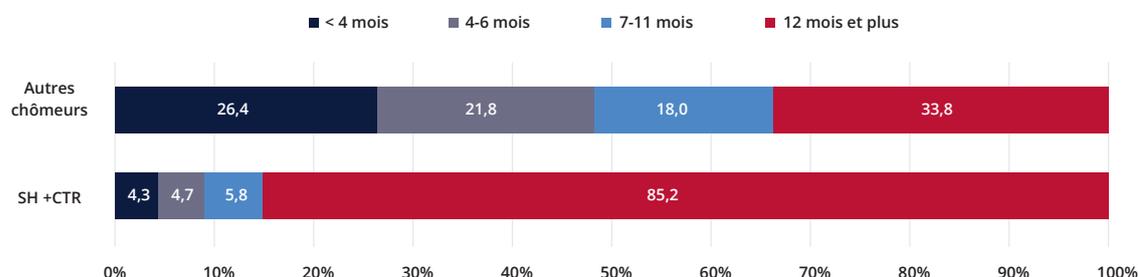
Le taux de chômage de très longue durée, tel que défini par Eurostat (au moins 24 mois), classe le Grand-Duché parmi les meilleurs élèves de la zone euro (0,7% en 2018, niveau déjà atteint en 2012 et en 2014). Il se rapproche de l'Estonie et de Malte (0,6%), passant devant l'Autriche (0,8%) et l'Allemagne (0,9%). Mais il est notable que, si le taux de chômage de longue durée ne progresse pas au Luxembourg, il est aussi en diminution dans l'ensemble des autres pays représentés.

Une fois de plus, les chiffres concernant la Grèce sont particulièrement élevés. En effet, le taux de chômage de très longue durée y atteint encore les 9,8% ; toutefois ce taux est en baisse régulière depuis le niveau record de 2014 (13,0%), alors qu'il n'était qu'à 2,8% en 2010. La très forte dégradation de ce taux débute en 2011 et résulte, très vraisemblablement, des mesures d'austérité imposées à la République hellénique à cette époque dont les effets néfastes se font toujours sentir.

Selon les données de l'ADEM, près de 40% du chômage de longue durée s'explique, en 2019, par la présence de chômeurs ayant le statut de salarié handicapé (SH) et/ou de personne à capacité de travail réduite (CTR). Cette proportion se situait à 41,1% l'année précédente. Il n'en demeure pas moins que les statuts SH et CTR sont toujours surreprésentés dans le chômage de longue durée. Alors qu'en décembre 2019, un demandeur d'emploi sur cinq a ce statut, 85% de cette catégorie sont au chômage depuis au moins douze mois.

Remarquons pour finir que le nombre d'autres chômeurs (c'est-à-dire ni SH, ni CTR) est reparti à la hausse fin 2019, annulant partiellement la forte baisse observée fin 2018 les concernant.

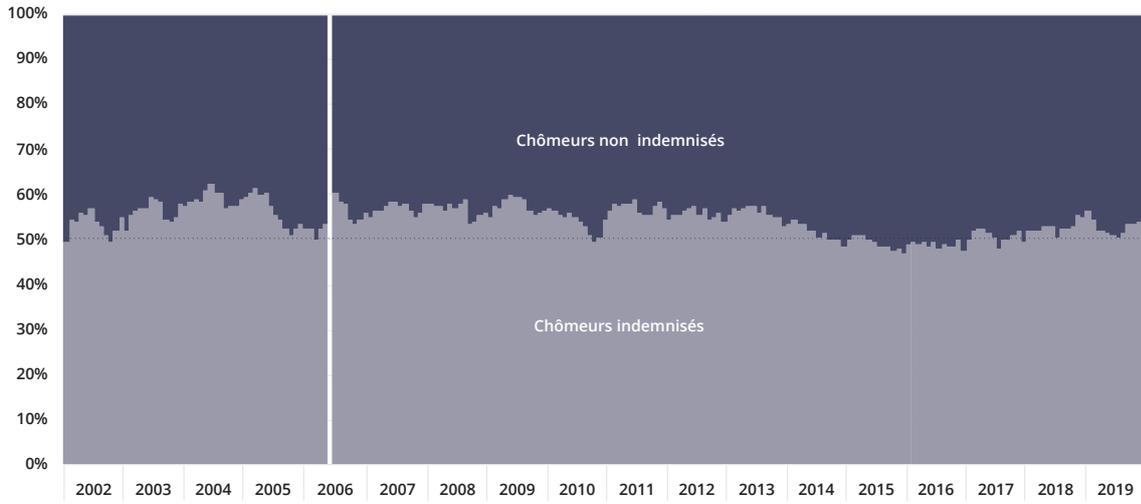
Répartition des chômeurs selon la durée d'inscription auprès de l'ADEM, décembre 2019



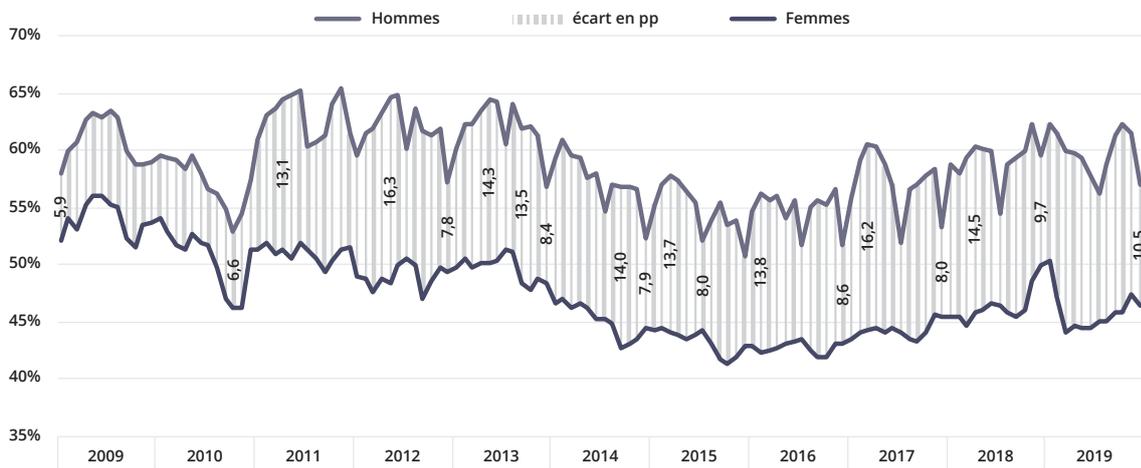
Note : SH = salariés handicapés ; CTR = capacité de travail réduite

Données : ADEM
Graphique : CSL

Parts des chômeurs indemnisés et non indemnisés



Proportion de chômeurs indemnisés selon le genre



Note : En raison d'une révision méthodologique, les données concernant le chômage indemnisé ne sont plus comparables à celles publiées par le passé.

Données : ADEM
Graphiques : CSL

2. CHÔMAGE : ZOOM SUR LE LUXEMBOURG

2.1. Chômage indemnisé et non indemnisé

Si l'on se réfère aux données publiées par l'ADEM (voir encadré ci-dessous concernant les divergences par rapport aux données publiées par Eurostat), force est de constater que le taux de chômage se situe, avec 5,5% en 2018, toujours au-dessus de sa moyenne historique (4,9% entre 2000 et 2018). Malgré la régression entamée depuis 2015, le taux de chômage ADEM reste pour l'heure au niveau de 2009 et nettement au-dessus du niveau moyen des années 2000-2009 (3,6%).

La part des chômeurs indemnisés tend à croître jusqu'au milieu de l'année 2005, ce qui est le signe d'une absorption rapide des chômeurs par le marché du travail. En effet, ceux-ci ne sont, sans doute, pas assez longtemps au chômage pour arriver en fin de droits.

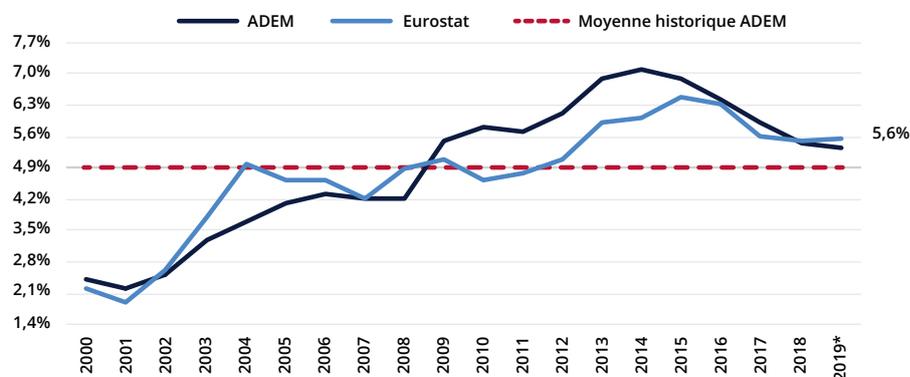
Cette situation s'inverse ensuite et, entre 2014 et 2016, la part de chômeurs non indemnisés dépasse de façon durable la barre des 50%. L'augmentation des durées moyennes de chômage (cf. ci-après) en est une explication.

Depuis mars 2017, une amélioration se fait ressentir et la proportion de chômeurs indemnisés dépasse la plupart du temps la barre des 50%.

À ce propos, la situation des femmes est nettement plus inquiétante que celle des hommes. Indéniablement, les femmes au chômage sont moins souvent indemnisées que la gent masculine. Alors qu'en moyenne seules 44,7% des femmes bénéficient du chômage indemnisé, sur la période 2009-2018, plus d'un homme sur deux est dans ce cas (58,9%).

Note : Divergences entre les taux de chômage Eurostat et ADEM

Évolution du taux de chômage au Luxembourg



Note : Données non corrigées des variations saisonnières ; 2019 : moyenne des trois premiers trimestres.

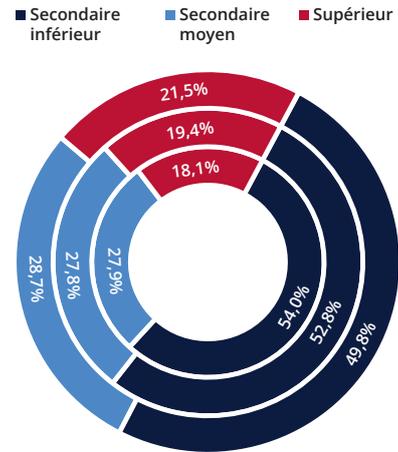
Données : ADEM, Eurostat

Graphique : CSL

Le taux de chômage harmonisé publié par Eurostat repose sur l'Enquête sur les forces de travail (Labor force Survey) menée au niveau européen auprès des ménages des différents pays. Selon la définition utilisée, un chômeur est une personne qui n'a pas travaillé au cours de la semaine de référence, est disponible pour un emploi dans les deux semaines suivantes (ou a déjà retrouvé un emploi commençant dans les trois mois à venir) et a recherché activement un emploi au cours des quatre semaines précédentes. La définition retenue s'articule donc autour de la disponibilité du chômeur pour un emploi. En revanche, le taux de chômage ADEM repose sur une définition administrative. C'est le nombre de personnes qui se sont inscrites auprès de l'ADEM en tant que demandeur d'emploi, sans être nécessairement immédiatement disponibles pour un nouvel emploi.

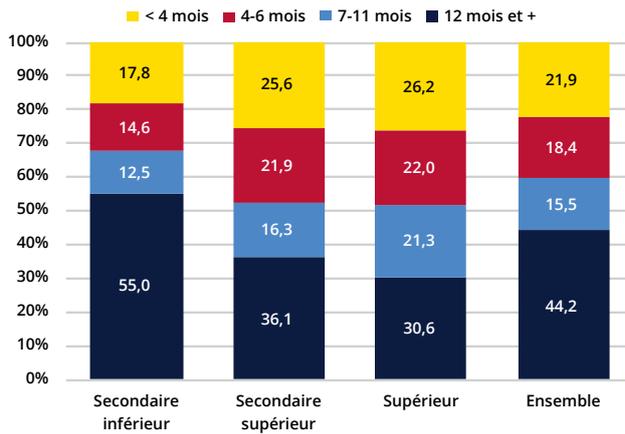
Répartition des chômeurs selon leur niveau de formation, moyennes annuelles

Année	Total DENS	Niveau de formation		
		1. Secondaire inférieur	2. Secondaire supérieur	3. Supérieur
2007	9 009	67,0%	22,7%	10,3%
2008	9 201	67,4%	22,0%	10,6%
2009	12 406	64,4%	22,5%	13,1%
2010	13 473	64,6%	22,1%	13,3%
2011	13 426	65,6%	21,5%	12,9%
2012	14 889	65,0%	21,9%	13,1%
2013	17 128	63,7%	22,7%	13,6%
2014	18 234	62,9%	23,0%	14,1%
2015	17 767	60,1%	24,8%	15,2%
2016	16 933	55,7%	27,3%	17,0%
2017	16 177	54,0%	27,9%	18,1%
2018	15 250	52,8%	27,8%	19,4%
2019	15 383	49,8%	28,7%	21,5%

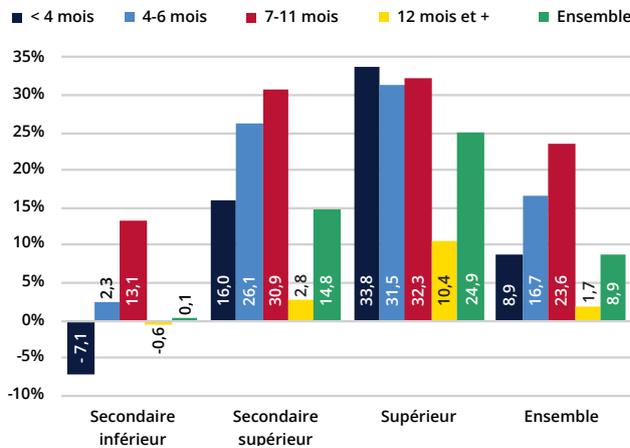


Note de lecture : Le cercle intérieur concerne l'année 2017, le cercle au centre l'année 2018 et celui à l'extérieur l'année 2019.

Répartition des chômeurs selon le niveau d'études et la durée d'inscription auprès de l'ADEM, décembre 2019



Évolution du nombre de demandeurs d'emploi, décembre 2018 - décembre 2019



Note : DENS = demandes d'emploi non satisfaites

2.2. Chômage selon le niveau de formation et selon la durée d'inscription

L'analyse des données de l'ADEM concernant les caractéristiques personnelles des chômeurs au Luxembourg est riche d'enseignements.

Les dernières données disponibles montrent en moyenne une légère hausse des statistiques du chômage en 2019. Ainsi, le nombre moyen de chômeurs progresse de 0,9% entre décembre 2018 et décembre 2019.

Ce sont les chômeurs les plus qualifiés qui pâtissent le plus de cette situation : leur nombre croît de 11,9% d'une année sur l'autre, et pour ceux de niveau moyen d'études la hausse est de 3,9%. Quant aux chômeurs de niveau de formation inférieur, ils voient leur effectif régresser de 3,9%.

Il ne faut toutefois pas se cacher derrière ces derniers bons chiffres. En effet, les chômeurs ayant un niveau de formation faible représentent encore près de 50% de l'ensemble des chômeurs, contre 21,5% pour ceux de niveau supérieur. Le risque de se retrouver en situation de chômage reste toujours d'autant plus grand que le niveau de formation est faible.

De plus, les personnes les moins qualifiées sont encore fortement exposées au chômage de longue, voire de très longue durée : 55% d'entre elles sont

inscrites auprès de l'ADEM depuis au moins 12 mois (au 31 décembre 2019).

Par ailleurs, depuis 2007, les durées d'inscription au chômage se sont beaucoup modifiées : la proportion de chômeurs de très courte durée (moins de quatre mois) a été divisée par 1,4, tandis que celle des chômeurs de longue durée (c'est-à-dire inscrits depuis un an au moins) a été multipliée par 0,8 (passant de 35,5% en 2007 à 44,0% en 2019)

Cette part importante de chômeurs de longue durée a tendance à croître entre 2009 et 2013, atteint un pic en 2016 et régresse très légèrement ensuite. Cela peut traduire une difficulté plus grande pour ces chômeurs à réintégrer le marché du travail, phénomène qui peut en partie trouver son explication dans leur faible niveau de formation.

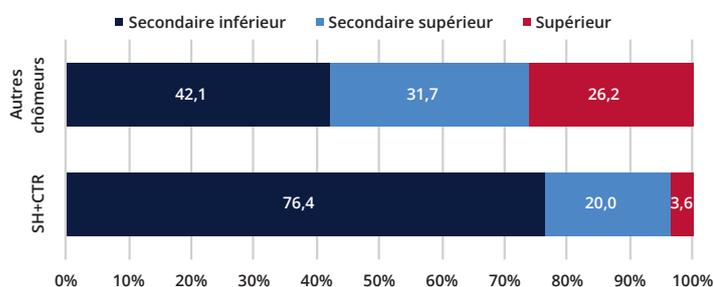
Mais d'autres caractéristiques inhérentes aux personnes se rajoutent pour expliquer la plus grande difficulté à retrouver un emploi, comme l'âge ou le genre, mais aussi le fait d'être handicapé (SH) et/ou à capacité de travail réduite (CTR).

En effet, les chômeurs handicapés et/ou à capacité de travail réduite se trouvent très nettement surreprésentés dans les niveaux inférieurs de diplôme

Niveaux de formation retenus par l'ADEM

Secondaire inférieur	Avoir terminé avec succès au maximum l'équivalent d'une classe de 3 ^e ou de 11 ^e
Secondaire supérieur	Avoir terminé avec succès au maximum l'équivalent d'une classe de 1 ^{re} ou de 13 ^e
Supérieur	Avoir terminé avec succès des études post-secondaires

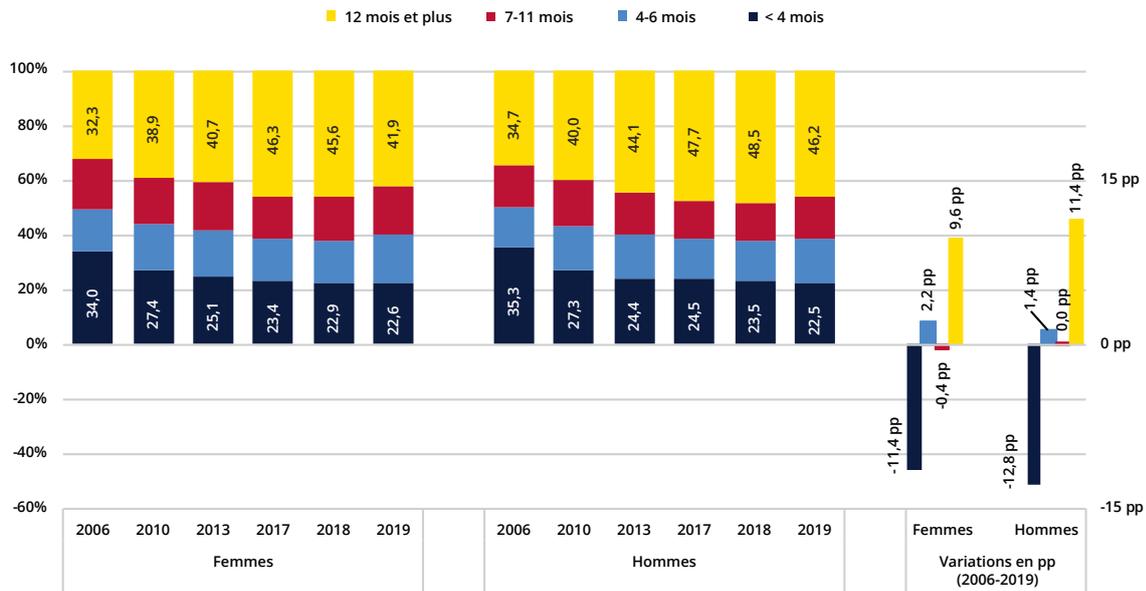
Répartition des chômeurs selon le niveau de diplôme au 31 décembre 2019



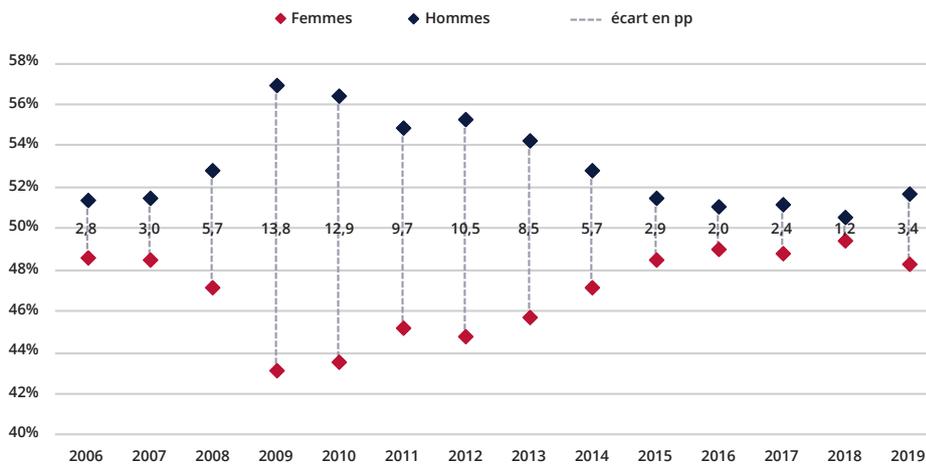
Note : SH = salariés handicapés ; CTR = capacité de travail réduite

Données : ADEM
Graphique : CSL

Durée du chômage selon le genre, moyennes annuelles



Chômage de longue durée (douze mois ou plus) selon le genre, moyennes annuelles



Note : En raison d'une révision méthodologique, les données fournies par l'ADEM ne sont plus directement comparables à celles publiées par le passé ; pp = points de pourcentage

Données : ADEM
Graphiques : CSL

2.3. Chômage selon le genre et la durée d'inscription

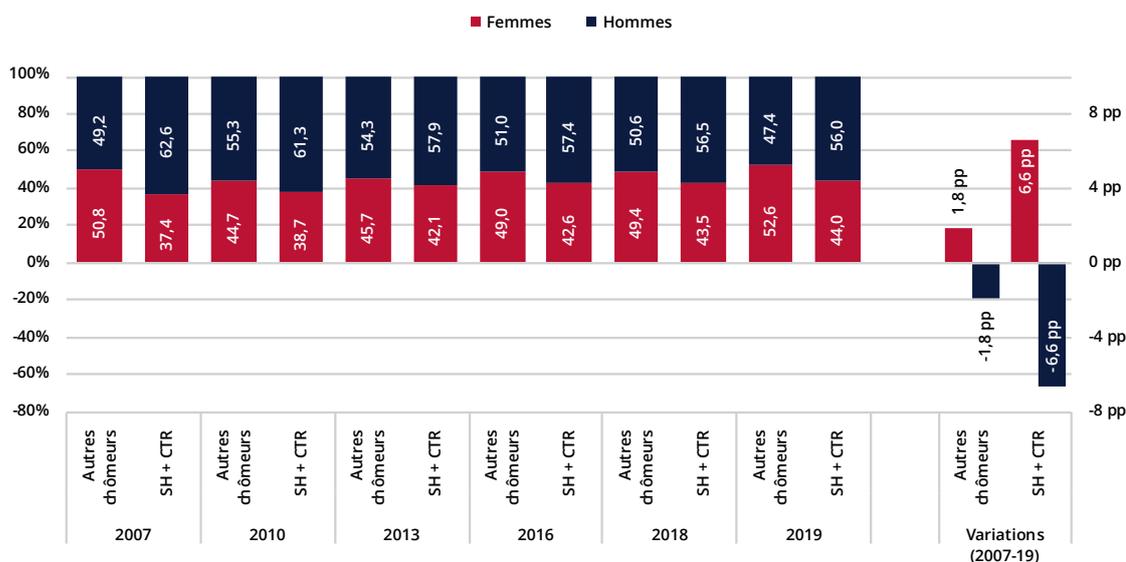
Depuis 2006, la structure du chômage connaît des évolutions considérables parallèlement à l'accroissement des durées d'inscription. Quel que soit le genre, en treize ans, la proportion de personnes concernées par le chômage de courte durée (moins de quatre mois) diminue sensiblement, et ce, davantage pour les hommes (- 12,8 points de pourcentage) que pour les femmes (- 11,4 pp). En corollaire, le chômage de longue durée (douze mois et plus) prend de l'ampleur avec un passage de 32,3% à 41,9% pour les femmes et de 34,7% à 46,2% pour les hommes.

Si, historiquement, les femmes sont surtout concernées par des épisodes de chômage de durée intermédiaire (entre 4 et 11 mois), la différence entre genres s'atténue au fil du temps jusqu'en 2018. En

2019, elle repart fortement à la hausse, les hommes sont plus fortement représentés que les femmes uniquement dans le chômage de longue durée (les années précédentes, ils l'étaient aussi dans le chômage de très courte durée).

A *contrario*, toutes durées confondues, la situation des chômeurs handicapés et/ou à capacité de travail réduite est plus défavorable que celle des chômeuses. Si, dans chaque catégorie, la part des hommes est supérieure à celle des femmes, la part des chômeurs handicapés est plus importante que celle des chômeurs sans handicap, alors que la situation inverse prévaut pour les chômeuses handicapées.

Chômage selon le genre et le statut, moyennes annuelles



Note : pp = points de pourcentage ; SH = salariés handicapés ; CTR = capacité de travail réduite

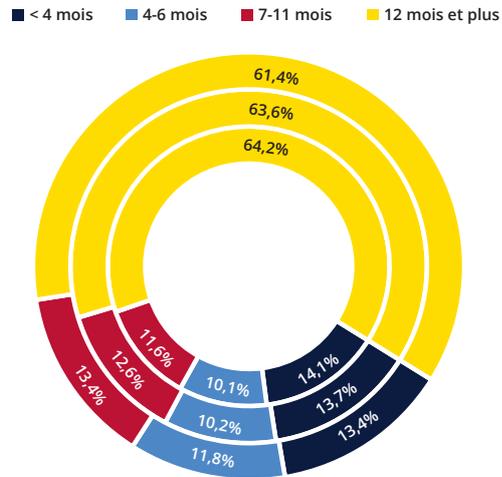
Données : ADEM

Graphique : CSL

Chômage au Luxembourg selon l'âge, moyennes annuelles

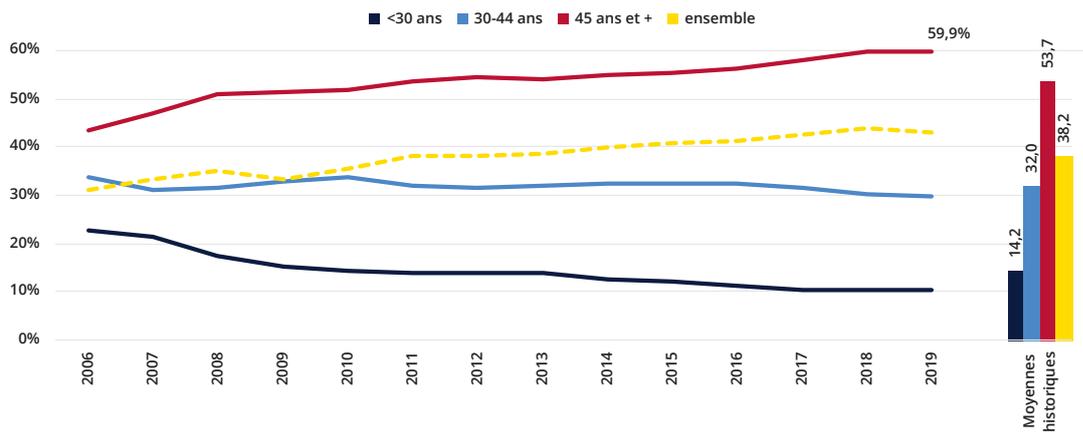
	DENS	< 30 ans	30-44 ans	45 ans et plus
2007	8 784	31,2%	37,7%	31,1%
2008	9 009	29,5%	37,3%	33,2%
2009	9 201	27,6%	37,4%	35,0%
2010	12 406	27,8%	38,7%	33,5%
2011	13 473	26,4%	38,0%	35,7%
2012	13 426	24,8%	37,1%	38,2%
2013	14 889	24,7%	37,1%	38,2%
2014	17 128	24,2%	37,0%	38,7%
2015	18 234	23,4%	36,8%	39,8%
2016	17 767	22,2%	36,9%	40,8%
2017	16 933	21,7%	36,8%	41,5%
2018	16 177	20,8%	36,6%	42,6%
2019	15 250	19,7%	36,1%	44,2%
2020	15 383	19,7%	37,3%	43,0%

Demandeurs d'emploi de 45 ans et plus selon la durée du chômage

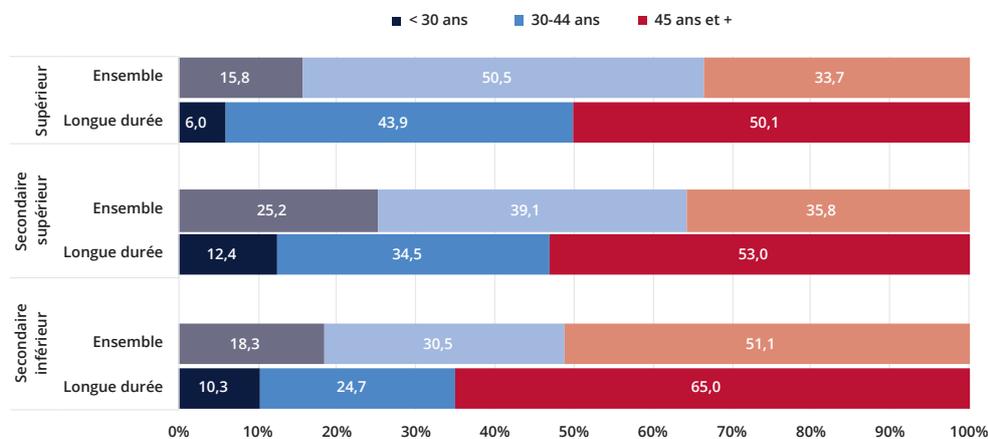


Note de lecture : Le cercle intérieur concerne l'année 2017, le cercle au centre l'année 2018 et celui à l'extérieur l'année 2019.

Proportion du chômage de longue durée selon l'âge du demandeur d'emploi



Niveau d'études et âge des chômeurs de longue durée, en pourcentage



Note : En raison d'une révision méthodologique, les données fournies par l'ADEM ne sont plus directement comparables à celles publiées par le passé ; DENS = demandes d'emploi non satisfaites

2.4. Chômage de longue durée selon l'âge

Parmi les chômeurs résidant au Luxembourg, la part des personnes de plus de 45 ans augmente de 38% en treize ans : de 31,1% en 2006 à 43,0% en 2019. Dans le même temps, la part des personnes de moins de 30 ans au chômage diminue de plus d'un tiers en passant de 31,2% à 19,7%.

En outre, à partir de 45 ans, les demandeurs d'emploi subissent en très grande majorité (plus de 60% des chômeurs en 2019) un chômage de longue durée, c'est-à-dire pour une période de douze mois voire plus.

Ces quelques chiffres illustrent bien les mutations du marché du travail luxembourgeois au cours des dernières années et la situation particulièrement vulnérable des salariés âgés. Non seulement ils représentent une part élevée des demandeurs d'emploi, mais, lorsqu'ils sont au chômage, ils ont tendance à y rester pour des périodes de plus en plus longues.

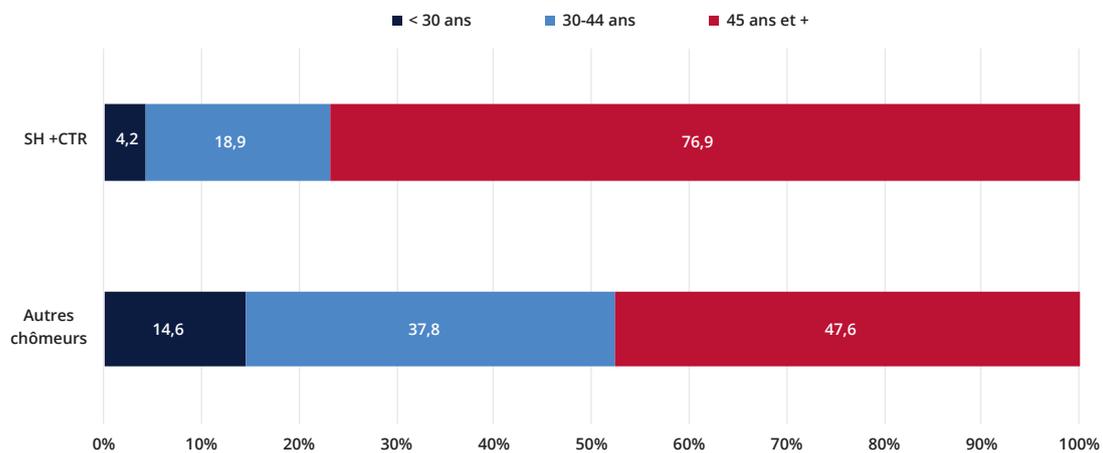
Remarquons toutefois que la situation des personnes de 30 à 44 ans s'améliore très légèrement. Depuis 2006, leur part dans le chômage a diminué de 1,1% ; malgré tout leur nombre est en hausse moyenne sur la période de près 300 personnes par an.

Dans la section 2.2, il appert que l'ancienneté d'inscription auprès de l'ADEM est d'autant plus importante que le niveau de formation est faible. Cette relation se révèle de façon plus prononcée pour le chômage de longue durée qui affecte près de deux chômeurs sur trois ayant un faible niveau d'éducation. La plus grande vulnérabilité des personnes les moins formées et leur plus grande difficulté à retrouver un emploi est ainsi mise en évidence, et ce, même dans les secteurs qui traditionnellement ont recours à ce type de main-d'œuvre.

Cependant, la formation à elle seule n'est plus un rempart suffisant contre le risque de chômage, et les durées du chômage entre deux emplois ont tendance à augmenter pour tous les niveaux de diplôme.

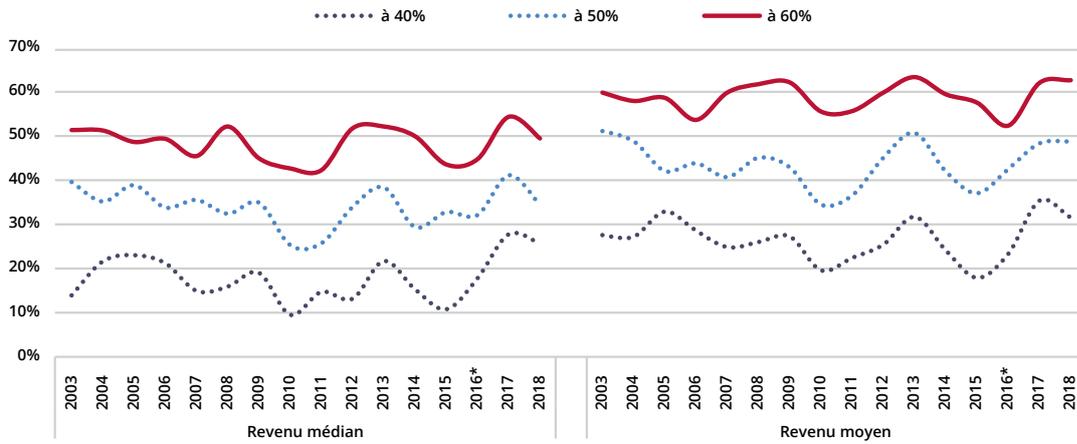
La mise en perspective du cas particulier des chômeurs handicapés et/ou à capacité de travail réduite avec les autres chômeurs donne un nouvel éclairage. Si les personnes d'au moins 45 ans sont sur-représentées dans la catégorie chômeurs de longue durée et dans celles ayant un faible niveau de formation, elles le sont encore davantage quand elles sont en situation de handicap et/ou à capacité de travail réduite.

Chômeurs de longue durée selon l'âge, moyenne 2019, en pourcentage

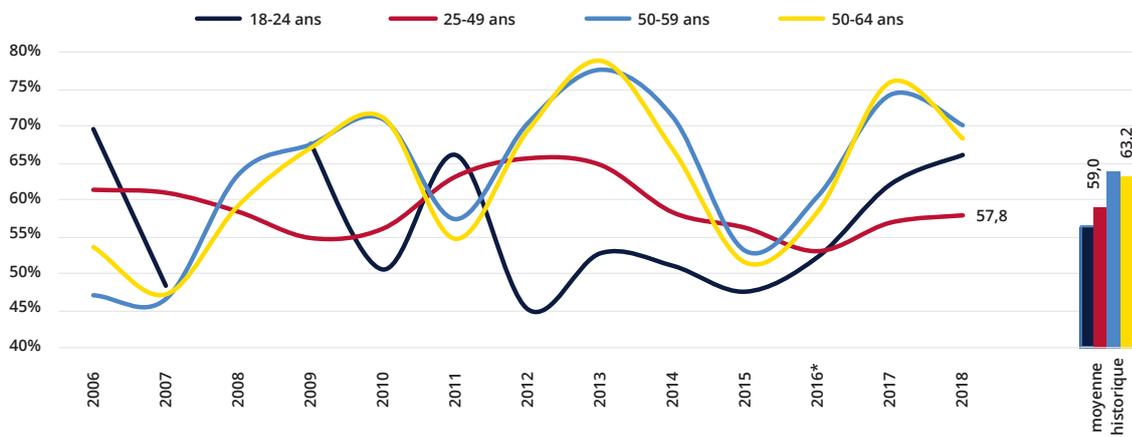


Données : ADEM
Graphique : CSL

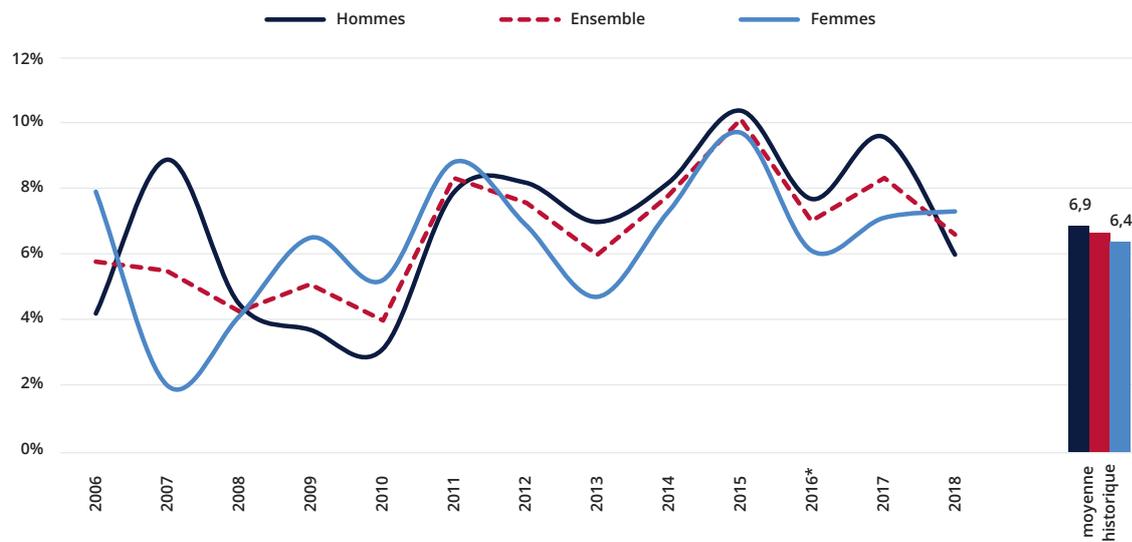
Taux de risque de pauvreté des chômeurs par seuil de pauvreté



Chômeurs en risque de pauvreté ou d'exclusion sociale selon l'âge



Taux de privation matérielle sévère des chômeurs selon le genre



Note : * = rupture de série en 2016

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

2.5. Chômage et pauvreté

Le taux de risque de pauvreté est une proportion observée à partir du seuil de pauvreté, ce dernier étant une proportion calculée à partir du revenu médian. Quel que soit le seuil retenu, le taux de risque de pauvreté varie au fil du temps ; mais il ne se modifie pas nécessairement de la même façon. Tout dépend en fait de la proportion de personnes, au-dessus du seuil, qui peuvent basculer sous le seuil (ou inversement) en cas de variation du revenu médian.

Ainsi, pour les résidents luxembourgeois de 16 à 64 ans, le taux de risque de pauvreté au seuil de 60% du revenu médian diminue légèrement en 2018 ³⁸ (0,8 point) par rapport au record observé en 2017 (19,1%). Néanmoins, il reste encore très éloigné du niveau atteint en 2016 (16,5%) et s'inscrit toujours dans une tendance croissante bien visible au fil du temps, malgré quelques brefs épisodes de baisse.

En outre, la situation des chômeurs est nettement plus dramatique que celle de l'ensemble des résidents. Suivant la tendance générale en 2018, le taux de risque de pauvreté des chômeurs (fixé à 60% du revenu médian) passe juste sous la barre des 50%. Il baisse même de 9,0% entre 2017 et 2018 alors que le taux pour l'ensemble de la population ne décroît que de 4,2%.

Par ailleurs, l'aggravation du risque de pauvreté ne concerne pas uniquement la pauvreté monétaire, mais également d'autres aspects de l'inclusion sociale. Si l'on se réfère au concept de risque de pauvreté et d'exclusion sociale ³⁹, la situation des chômeurs est peu enviable, même si elle s'améliore sensiblement pour les plus âgés.

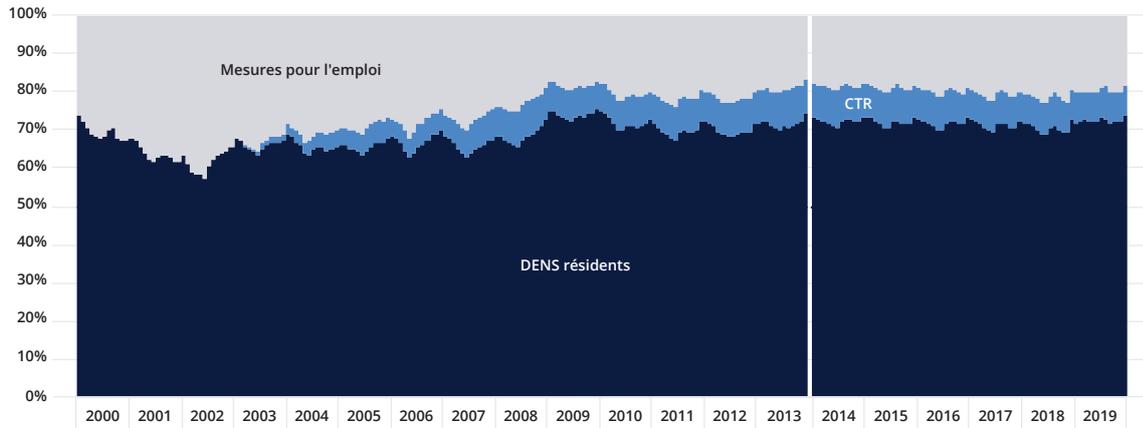
Ainsi, sur le graphique central ci-contre, les divergences entre les catégories d'âge sont immédiatement perceptibles. En effet, trois groupes de chômeurs se différencient : les plus âgés (50 ans et plus) voient diminuer leur taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale en 2018. La situation inverse prévaut pour les jeunes (18-24 ans) dont le taux grimpe de 6,5% en un an, rattrapant presque celui des chômeurs les plus âgés. Enfin, pour les personnes en recherche d'emploi d'âge intermédiaire (25-49 ans), le taux tend à diminuer sur le long terme mais progresse de 1,8% en fin de période. Précisons qu'il s'agit de la seule classe d'âge où le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale des chômeurs reste en dessous de sa moyenne historique.

Le fort risque de pauvreté ou d'exclusion sociale des chômeurs contraint certains d'entre eux à se priver d'éléments essentiels de vie. En effet, alors que le taux de privation matérielle sévère de la population se situe à 1,4% en 2018, il est près de cinq fois plus élevé pour les personnes en recherche d'emploi. À ce propos, le taux de privation matérielle sévère des femmes au chômage, qui est inférieur à celui des hommes entre 2011 et 2017, reprend de la vigueur et s'établit en 2018 à 7,3%, soit 1,3 point au-dessus du taux des hommes.

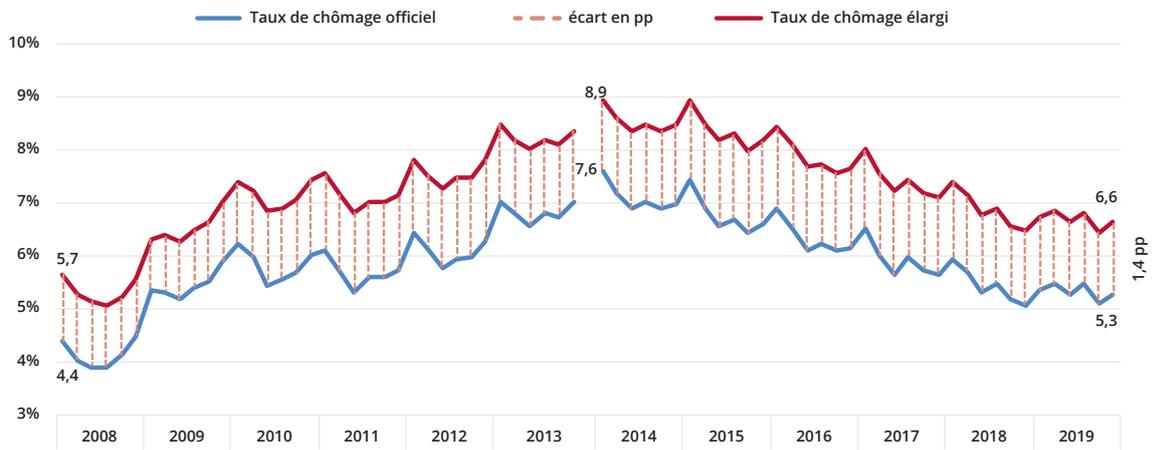
³⁸ Cf. point 1.5.

³⁹ Une personne est considérée comme étant en risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dès que son revenu disponible se situe sous le seuil de pauvreté, que ses conditions de vie sont contraintes par un manque de ressources (privation matérielle) ou qu'elle fait partie d'un ménage à très faible intensité de travail.

Chômeurs en mesure pour l'emploi et travailleurs à capacité de travail réduite dans le chômage total



Taux de chômage officiel et taux de chômage élargi



Note : En raison d'une révision méthodologique, les données concernant les mesures pour l'emploi ne sont plus comparables à celles publiées par le passé. La rupture de série (entre 2013 et 2014) est marquée par l'absence de tracé sur les graphiques ci-dessus ; pp = points de pourcentage

Données : ADEM
Graphiques : CSL

2.6. Mesures pour l'emploi

Les personnes en mesure pour l'emploi sont des demandeurs d'emploi exclus des statistiques officielles du chômage. En les rajoutant à ces statistiques, on obtient trois groupes de demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM : 1) ceux affectés à une mesure pour l'emploi ; 2) ceux à capacité de travail réduite (CTR)⁴⁰ ; 3) les autres demandeurs d'emploi.

Au fil du temps, la part de ce troisième groupe dans les demandeurs d'emploi pris au sens large croît, pour atteindre près de 70% en 2014. Elle diminue graduellement ensuite, et s'établit aux environs de 68% en 2018.

En revanche, la part des CTR connaît une augmentation considérable depuis la création du statut en 2003 jusqu'en 2014 où elle dépasse les 10%. Elle diminue ensuite progressivement et descend sous la barre des 9% du nombre de chômeurs au sens large depuis 2017. Le maximum historique est atteint en août 2013, mois où ce taux dépasse les 11%.

En raison de ces évolutions, le poids dans le chômage élargi des personnes affectées à des mesures pour l'emploi connaît un déclin relatif à partir de 2002 jusqu'en 2014. Il reprend alors sa trajectoire ascendante pour dépasser les 23% en 2018. Fin 2019, il descend sous la barre des 20%, niveau précédemment rencontré en 2014.

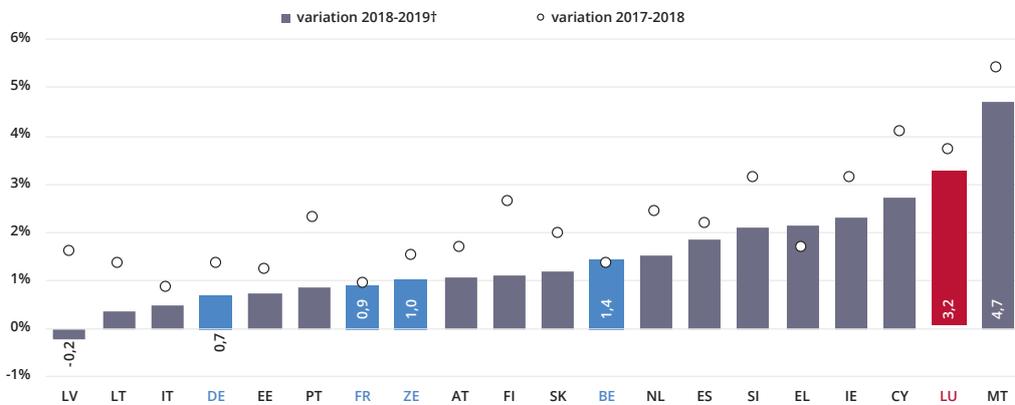
Dès lors, il est tentant de comparer l'évolution du taux de chômage officiel à celle du taux de chômage élargi. En effet, le premier taux perd 23,5% depuis janvier 2016 (passant de 6,9% à 5,13 %), alors que le second ne diminue que de 21,3%, mettant en exergue un rôle potentiellement significatif des mesures pour l'emploi dans la baisse du taux de chômage officiel.

⁴⁰ Ce sont des bénéficiaires d'une décision de reclassement externe prise par la commission mixte de reclassement des salariés incapables d'exercer leur dernier poste de travail en application des dispositions L.551-1 et suivantes du Code du travail.

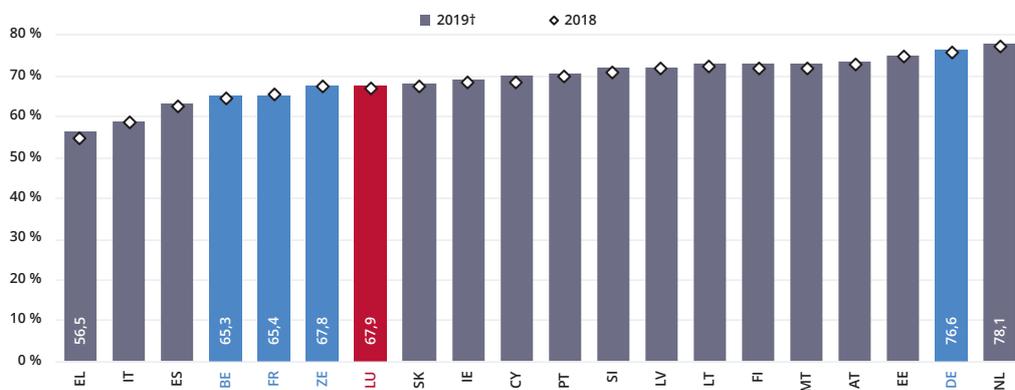
Évolution de l'emploi total intérieur (2000 = 100)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019†
AT	103,1	104,9	106,8	108,9	108,4	109,2	110,9	112,1	112,4	113,5	114,2	115,6	117,5	119,5	120,8
BE	103,6	104,7	106,4	108,4	108,2	108,9	110,4	110,9	110,5	111,0	112,0	113,4	115,0	117,2	118,9
CY	116,4	118,6	123,8	128,2	128,2	128,9	128,9	124,8	117,4	115,1	116,0	122,3	127,0	134,6	138,2
DE	98,5	99,3	101,0	102,4	102,4	102,8	104,2	105,4	106,0	106,9	107,9	109,3	110,9	112,4	113,1
ZE	104,3	106,1	108,1	109,0	107,0	106,4	106,5	106,1	105,4	106,0	107,1	108,6	110,4	112,0	113,1
EE	104,6	109,7	109,9	109,7	98,5	93,6	99,8	101,4	102,7	103,5	106,4	106,7	109,6	111,0	111,8
EL	107,7	109,7	111,2	112,6	112,0	109,1	101,6	95,2	92,7	92,7	93,2	94,7	96,1	97,8	99,9
ES	118,5	123,5	127,5	127,8	119,7	117,7	114,5	109,9	107,0	108,0	110,7	114,0	116,9	118,7	120,9
FI	104,9	106,8	109,1	111,5	108,8	108,1	109,5	110,4	109,6	109,1	108,7	109,5	110,7	114,4	115,6
FR	102,8	103,9	105,3	105,8	104,6	104,8	105,6	105,9	106,2	106,7	107,2	107,5	108,6	109,5	110,5
IE	115,7	121,1	126,4	125,6	115,7	111,0	110,4	109,8	112,5	114,4	117,3	122,5	126,0	130,4	133,4
IT	106,4	108,5	109,9	110,1	108,3	107,6	107,9	107,6	105,7	105,7	106,3	107,8	109,1	110,2	110,7
LT	101,5	101,2	103,3	101,9	94,1	89,1	89,5	91,1	92,3	94,2	95,4	97,3	96,8	98,7	99,0
LU	116,5	121,0	126,3	132,3	133,7	136,1	140,1	143,5	146,1	150,0	153,9	158,5	163,9	170,0	175,4
LV	104,9	111,0	115,2	114,2	97,8	91,3	92,7	94,0	96,2	94,9	96,1	96,0	95,9	97,5	97,2
MT	103,3	104,9	107,2	109,9	110,0	111,9	115,2	118,1	122,5	128,8	133,3	139,4	146,9	160,1	167,7
NL	101,6	103,8	106,8	108,6	107,6	106,9	107,8	107,6	106,4	106,1	107,1	108,5	110,8	114,1	115,8
PT	100,0	100,4	100,4	100,8	98,0	96,6	94,7	90,9	88,3	89,5	90,8	92,2	95,2	97,5	98,3
SI	101,6	103,3	106,7	109,4	107,5	105,2	103,5	102,5	101,4	101,8	103,0	104,9	108,0	111,6	114,0
SK	103,2	105,3	107,5	111,0	108,8	107,2	109,1	109,1	108,3	109,8	112,0	114,6	117,2	119,5	120,9

Évolution de l'emploi intérieur par rapport à l'année précédente



Taux d'emploi (15-64 ans)



Note : † = moyenne des trois premiers trimestres

Données : Eurostat
Tableau et graphiques : CSL

3. EMPLOI

3.1. Création d'emplois et taux d'emploi

Malgré la crise et le ralentissement de la conjoncture en Europe, l'économie luxembourgeoise ne cesse de créer des emplois. Depuis 2000, le pays connaît non seulement une croissance ininterrompue de l'emploi, mais aussi la plus forte croissance de l'emploi au sein de la zone euro. Alors que l'emploi intérieur (y compris les emplois occupés par les travailleurs frontaliers) augmente de plus de 3,0% par an en moyenne entre 2000 et 2019⁴¹, celui de la zone euro ne croît que de 0,7% par an.

Si l'Espagne a connu un dynamisme du marché du travail similaire à celui du Luxembourg entre 1995 et 2008, ce développement est effacé par la crise économique, et le marché de l'emploi espagnol se trouve actuellement très légèrement au-dessus du niveau atteint en 2005. En revanche, sur la période récente, d'autres pays ont pris leur envol, à l'instar de Malte, Chypre et l'Irlande.

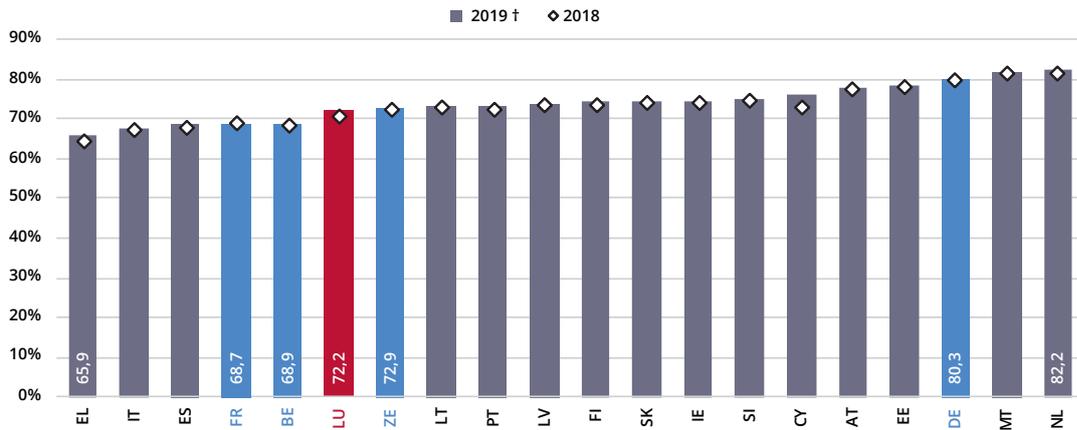
Toutefois, les évolutions du marché de l'emploi luxembourgeois donnent lieu à un paradoxe puisque parallèlement au développement inégalé de celui-ci, le chômage ne cesse de croître jusqu'en 2016.

Un autre bémol atténue l'évolution favorable du marché du travail au Grand-Duché sur la période 2000-2019⁴¹. En effet, la hausse observée de 5,2 points de pourcentage du taux d'emploi des 15-64 ans est toujours inférieure à la moyenne de la zone euro (6,8 points) : la hausse de près de 39% du taux d'emploi des femmes n'arrive pas à compenser la baisse de 2,5% du taux d'emploi des hommes (voir section suivante). Toutefois, le taux d'emploi luxembourgeois (67,9%) dépasse, en 2019⁴¹ et pour la première fois depuis 2015, la moyenne de la zone monétaire (67,8%). Il avance ainsi du 15^e au 14^e rang entre 2018 et 2019, mais reste loin derrière les 78,1% des Pays-Bas.

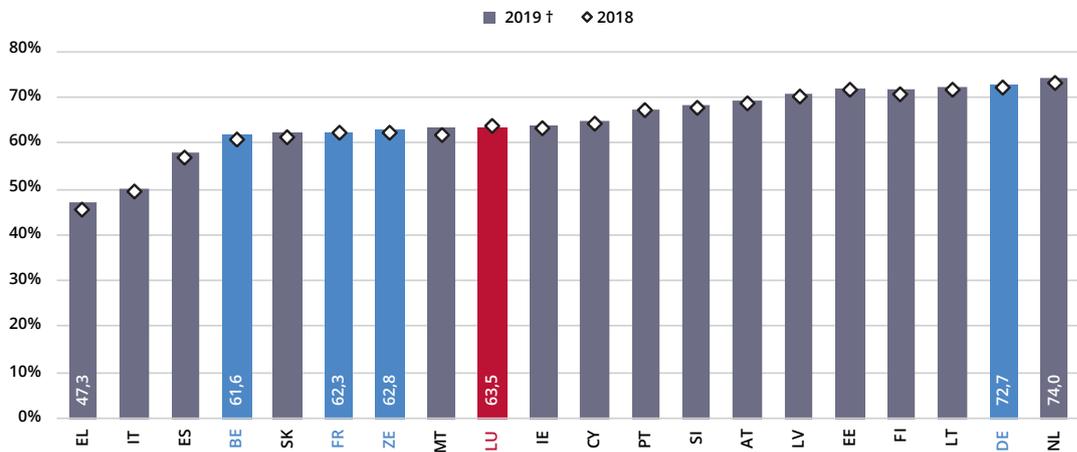
Notons que l'indicateur ne tient compte que du nombre d'emplois rapporté à une population en âge de travailler (15-64 ans), et que d'autres indicateurs, présentés dans la suite de la publication, sont nécessaires pour porter un jugement éclairé sur l'emploi luxembourgeois.

⁴¹ Valeur moyenne sur les trois premiers trimestres de l'année 2019.

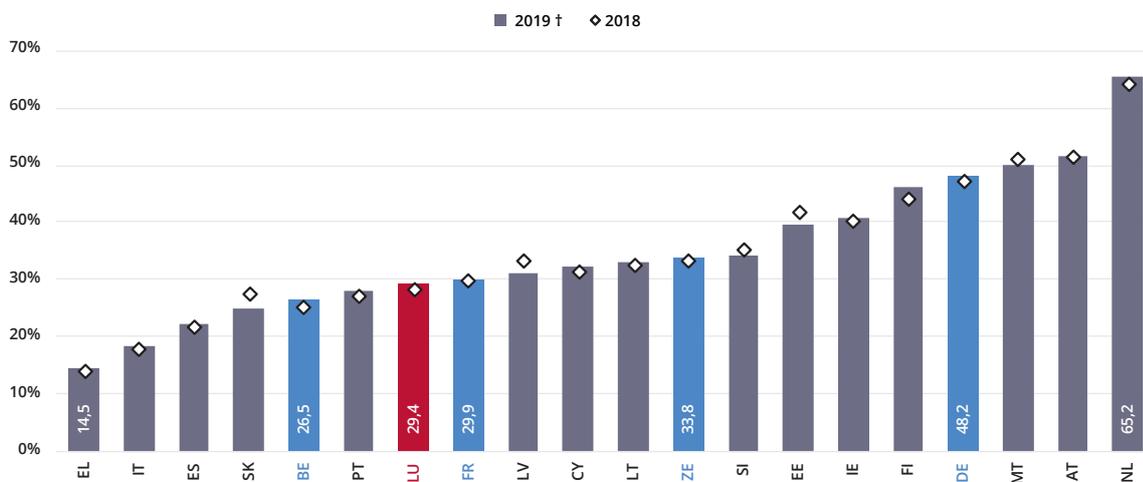
Taux d'emploi des hommes (15-64 ans)



Taux d'emploi des femmes (15-64 ans)



Taux d'emploi des jeunes (15-24 ans)



Note : † = moyenne des trois premiers trimestres

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

3.2. Taux d'emploi

Dans l'ensemble des pays européens, le taux d'emploi selon le genre révèle toujours de fortes disparités quant à l'intégration des femmes et des hommes sur le marché du travail. Le Luxembourg n'échappe toujours pas à ce constat. Le taux d'emploi des hommes, sur une pente décroissante entre 2002 (un maximum observé à 75,5%) et 2017 (un minimum observé à 69,9%) reprend ensuite de la vigueur, atteignant 72,2% en 2019 ⁴².

Quant au taux d'emploi des femmes il montre une forte progression, allant sur la même période de 51,5% à 63,5%. Il se rapproche ainsi de la moyenne de la zone euro. Par ailleurs, les taux d'emploi entre genres tendent à se rejoindre. L'écart de 24,0 points en 2002 n'est plus que de 8,3 points en 2019 ⁴².

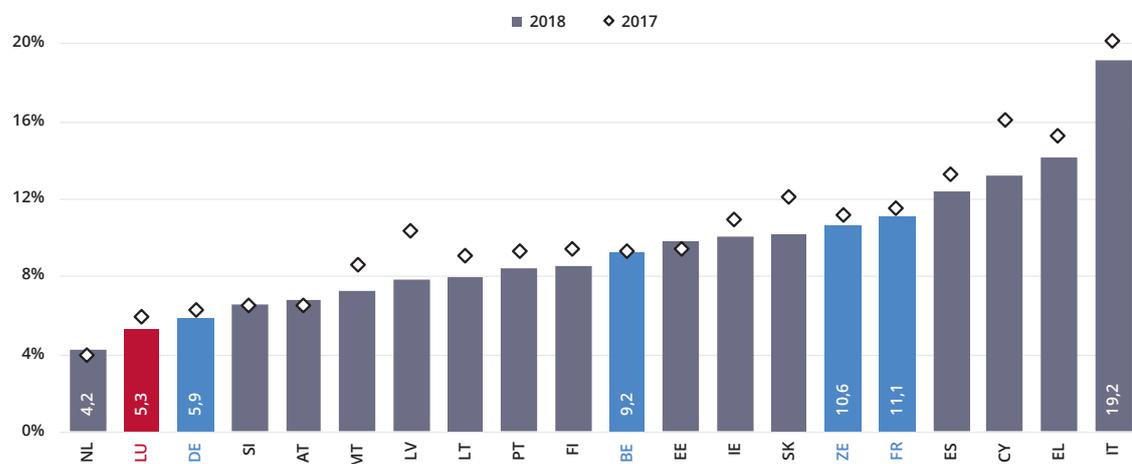
Toutefois, force est de constater que le taux d'emploi des hommes luxembourgeois ne passe pas encore en 2019 au-dessus de la barre de la moyenne de la zone euro, même s'il n'en est pas loin.

En revanche, si le taux d'emploi des femmes progresse depuis 2012, il est encore loin d'atteindre les performances de certains pays, à l'instar de l'Allemagne (72,7%) et des Pays-Bas (74,0%). Cette évolution positive ne permet pas au Luxembourg de gagner de places dans le classement des taux d'emploi féminin des États-membres étudiés et il se fait même dépasser par l'Irlande.

Concernant le taux d'emploi des jeunes luxembourgeois (moins de 25 ans), il évolue historiquement à la baisse jusqu'à atteindre 20,4% en 2014 (minimum de la série). Il se redresse depuis pour arriver à 29,4% en 2019 ⁴³.

La faiblesse du taux d'emploi de ces jeunes s'explique en grande partie. En effet, près des deux tiers poursuivent des études et ne sont pas encore disponibles pour travailler. Et si l'on considère le taux NEET ne retenant que les jeunes sans emploi et ne participant ni à l'éducation ni à la formation, le Luxembourg reste en deuxième position entre les Pays-Bas et l'Allemagne : la quasi-totalité des jeunes au Luxembourg participe soit au marché du travail, soit aux systèmes d'éducation et de formation.

Taux NEET (*not in employment, education or training*) des 15-24 ans



Données : Eurostat
Graphique : CSL

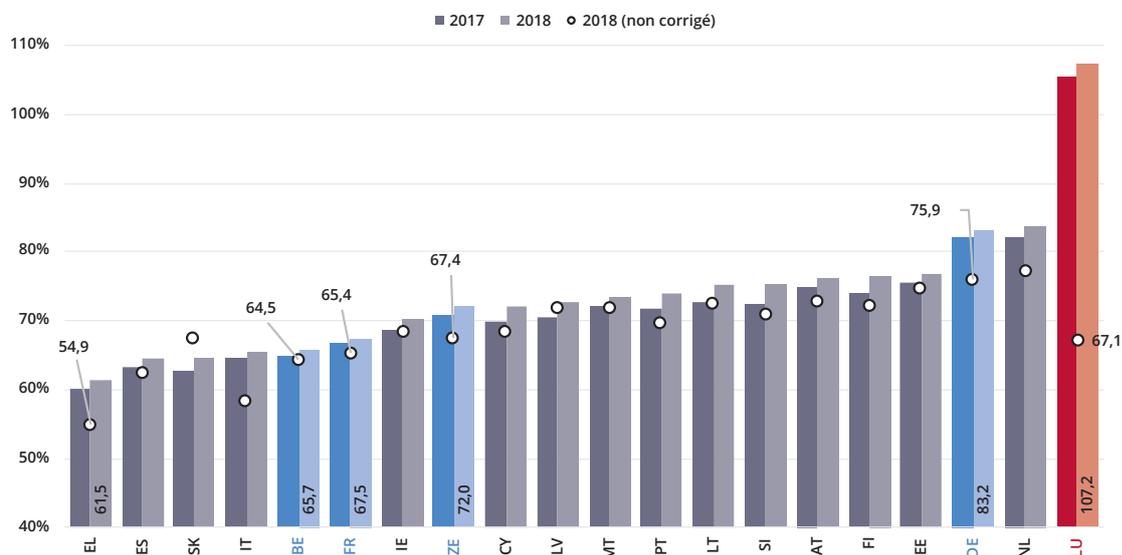
⁴² Valeur moyenne sur les trois premiers trimestres 2019.

⁴³ Taux d'emploi des jeunes exceptionnellement élevé en 2015.

Taux d'emploi corrigé (15-64 ans)

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
AT	69,6	69,5	70,6	71,8	72,9	72,3	72,8	73,5	73,9	74,0	74,3	74,3	74,3	75,0	76,1
BE	61,2	62,1	62,3	62,7	63,2	62,6	62,6	62,6	62,7	62,3	62,6	63,1	63,6	64,5	65,7
CY	69,1	73,5	73,3	74,8	74,9	72,5	70,5	68,5	64,5	60,6	60,6	63,1	65,4	68,6	72,2
DE	71,4	71,2	72,2	73,9	75,1	75,5	76,1	78,8	79,4	79,7	80,1	80,6	80,8	82,0	83,2
EE	62,1	66,2	69,8	70,6	70,8	63,8	61,0	65,4	67,1	68,7	69,9	72,6	73,1	75,7	76,8
EL	58,9	63,6	64,5	65,2	65,8	65,4	63,7	59,6	56,4	55,7	56,9	58,0	58,9	60,1	61,5
ES	60,1	66,2	68,0	69,0	67,7	63,0	61,9	60,3	58,0	56,9	58,2	60,1	61,8	63,6	64,5
FI	66,4	69,0	70,0	71,5	72,6	70,6	69,9	70,9	71,8	71,6	71,6	71,9	72,6	73,6	76,4
FR	65,2	64,6	64,8	65,2	65,2	64,2	64,2	64,5	64,8	65,1	65,4	65,5	65,9	66,6	67,5
IE	67,2	70,0	71,2	71,6	69,4	63,4	61,0	61,0	61,1	63,1	64,4	66,2	66,8	68,3	70,1
IT	59,8	63,8	65,2	66,0	65,8	64,4	63,9	64,0	64,0	62,9	61,9	62,5	63,6	64,6	65,4
LT	60,3	63,1	64,1	66,0	65,7	61,1	58,6	61,0	63,2	64,8	66,9	68,5	71,0	72,2	75,2
LU	91,2	99,1	100,9	103,5	106,4	105,1	104,9	105,5	104,8	104,1	104,3	104,3	104,8	105,4	107,2
LV	57,7	63,0	67,2	70,4	70,4	61,4	58,7	61,2	63,3	65,7	66,1	68,2	69,1	70,4	72,6
MT	57,0	54,4	54,8	55,6	56,4	55,9	56,7	58,6	60,2	62,3	65,4	67,9	70,1	69,7	73,3
NL	76,3	75,8	77,3	79,5	80,6	79,7	78,9	79,4	79,5	78,8	78,9	79,6	80,2	81,7	83,8
PT	72,9	71,9	72,1	72,0	72,2	70,3	69,3	68,2	65,8	64,5	66,0	67,5	69,0	71,8	73,9
SI	65,7	66,2	67,1	69,2	71,3	69,5	67,7	66,6	66,2	65,8	66,4	67,8	69,7	72,3	75,3
SK	54,5	54,6	55,5	56,4	58,0	56,7	55,9	56,9	56,9	56,6	57,7	59,1	60,9	62,8	64,6
ZE	65,5	67,2	68,2	69,2	69,4	68,0	67,6	68,0	67,8	67,5	67,9	68,7	69,5	70,8	72,0

Taux d'emploi corrigé (15-64 ans)



Données : Eurostat
Tableau et graphiques : CSL

3.3. Taux d'emploi corrigé

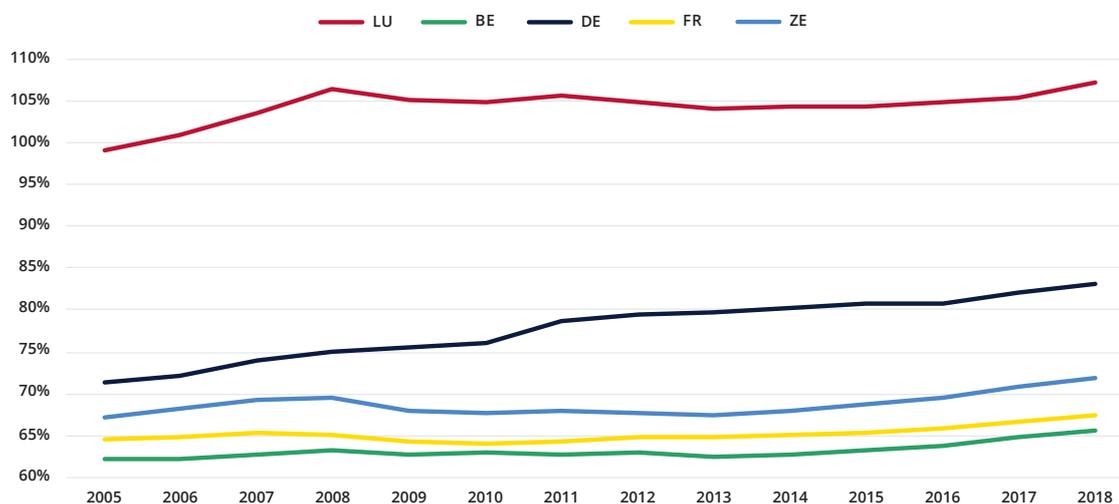
Plutôt que de mesurer le taux d'emploi en rapportant le nombre de travailleurs ayant un emploi dans un pays donné à la population en âge de travailler, il est possible de le calculer en prenant en compte le nombre d'emplois occupés par rapport aux personnes en âge de travailler ; on obtient ainsi le taux d'emploi corrigé. Ce dernier permet donc de prendre en compte l'ampleur de la présence de travailleurs frontaliers sur le marché du travail.

En procédant de la sorte, le Grand-Duché est le seul pays de la zone euro à avoir un taux d'emploi corrigé des personnes âgées de 15 à 64 ans supérieur à l'unité et ce, depuis 2006 : pour chaque résident en âge de travailler, il y existe *a priori* plus d'un poste de travail.

Cette situation particulière s'explique par le fort recours du marché du travail luxembourgeois aux viviers transfrontaliers de main-d'œuvre. En effet, certains marchés du travail des régions concernées sont plutôt moroses avec des taux de chômage plus ou moins élevés ; ils offrent aussi des rémunérations nettement plus faibles que celles reçues au Grand-Duché.

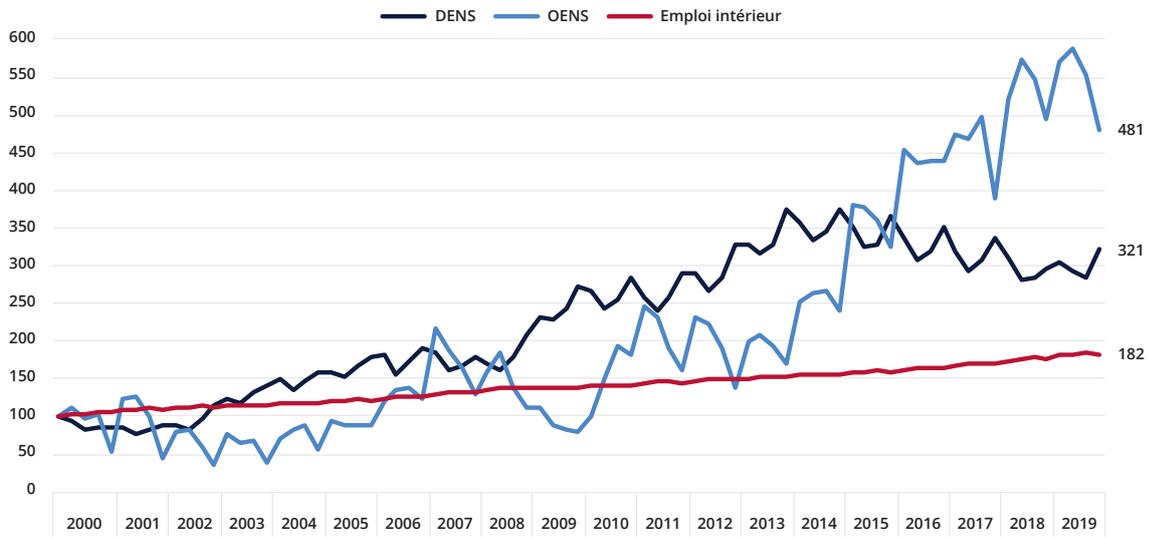
Toutefois, quatorze membres de la zone euro dont le Grand-Duché, n'ont jamais eu de taux d'emploi corrigé aussi élevé qu'en 2018. Il en est ainsi notamment de ses voisins. Dans les autres pays, le taux maximal se retrouve loin dans le passé, à l'exemple de Chypre et de la Grèce où il se situe en 2008 et de l'Irlande où il remonte à 2007.

Évolution du taux d'emploi corrigé (15-64 ans)

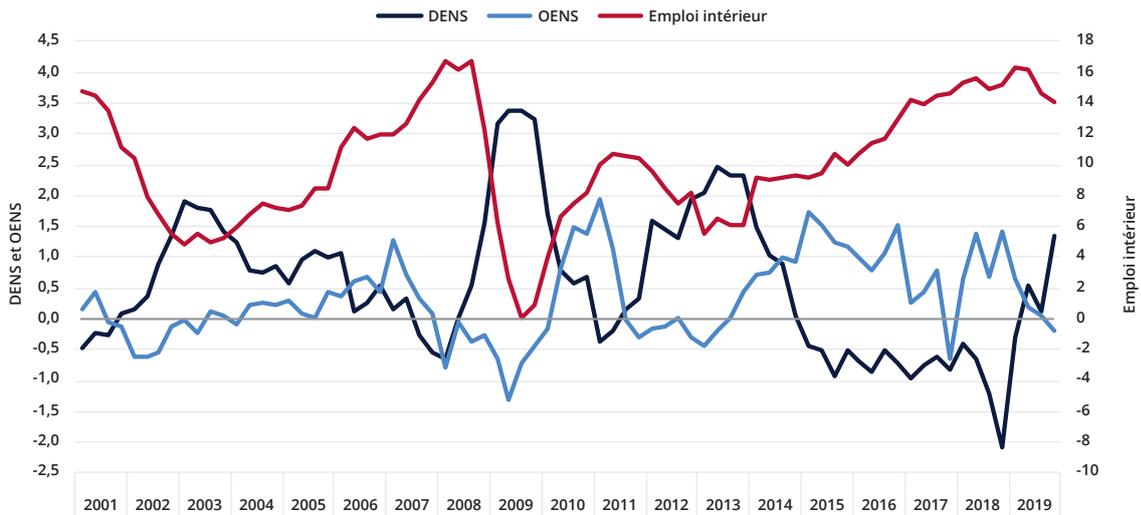


Données : Eurostat
Graphique : CSL

Emploi total intérieur, demandes et offres d'emploi non satisfaites (indice janvier 2000=100)



Évolutions sur un an de l'emploi salarié intérieur et des demandes et offres d'emploi non satisfaites, milliers



Note : DENS = demandes d'emploi non satisfaites ; OENS = stock d'offres d'emploi non satisfaites.

Données : STATEC
Graphiques : CSL

4. EMPLOI : ZOOM SUR LE LUXEMBOURG

4.1. Emploi et chômage

Depuis le début des années 2000, l'emploi intérieur augmente de façon très régulière. De près d'un point d'indice par trimestre, cette hausse périodique correspond à une création moyenne d'emplois de l'ordre de 2 500 postes par trimestre.

En revanche, l'évolution du chômage apparaît plus chaotique. En effet, durant la crise financière, les demandes d'emploi non satisfaites (DENS) font un bond entre 2008 et 2009. Elles continuent leur progression, mais à un rythme moins soutenu, jusque fin 2014. Depuis, les DENS tendent à diminuer et sont, malgré tout, en hausse fin décembre 2019. Par rapport à décembre 2018, le nombre de chômeurs s'est accru de 1 346 unités.

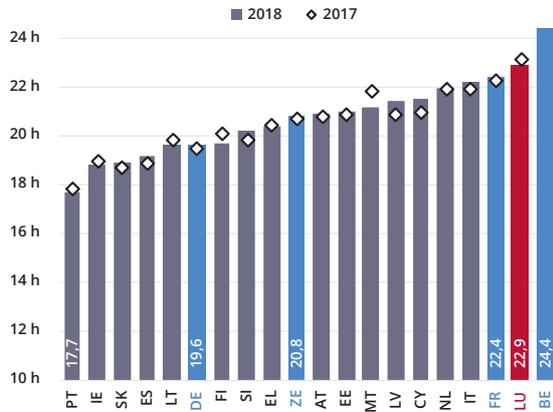
À y regarder de plus près, il y a une relation statistique claire entre les évolutions sur un an de l'emploi total intérieur et celle du chômage. En moyenne, sur la période 2001-2019, quand le premier augmente de 100 unités, le second diminue d'environ 23 personnes.

Après un ralentissement en 2003, et un coup d'arrêt à la création d'emplois en 2009, le nombre d'emplois intérieurs reprend, bon an, mal an, sa progression les années suivantes. Depuis 2015, il s'est repositionné sur un sentier de croissance et, début 2019, la création d'emploi n'a jamais été aussi forte depuis la crise. Toutefois la croissance de l'emploi ralentit sur la fin de l'année.

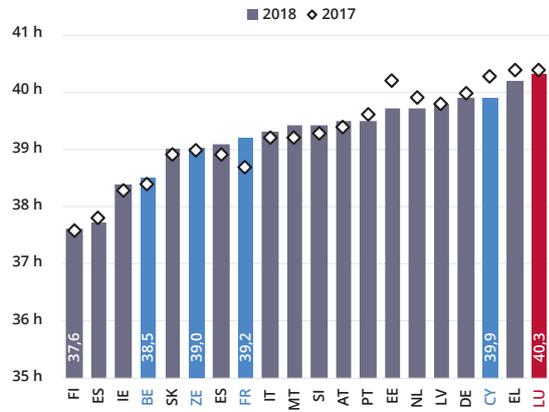
Par ailleurs, les offres d'emplois non satisfaites (OENS) sont, comme l'emploi, en forte augmentation, malgré une baisse récurrente des postes vacants en décembre. De plus, sur la période 2000-2019, elles ne semblent pas directement liées à l'évolution de l'emploi.

Durée hebdomadaire moyenne du travail salarié

Temps partiel

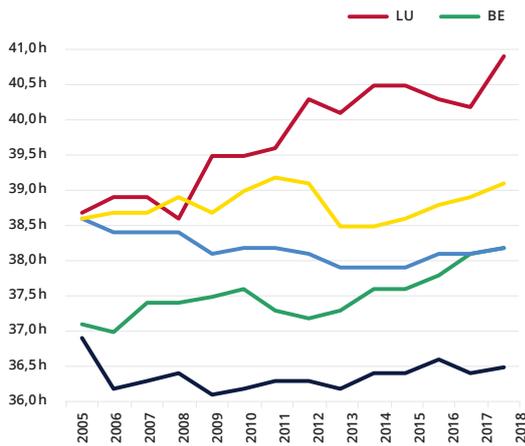


Temps complet

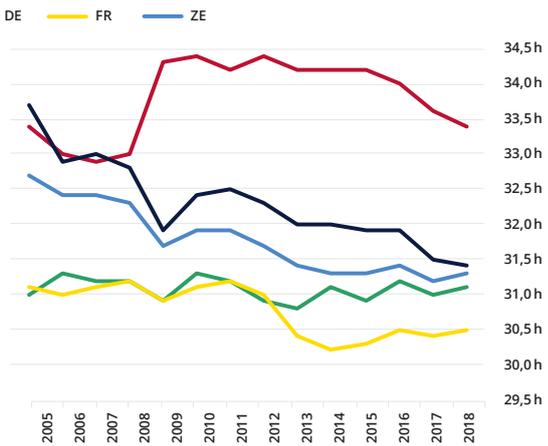


Durée hebdomadaire moyenne du travail salarié selon le genre, en heures

Femmes



Hommes



Écart en heures dans les durées hebdomadaires de travail selon le genre et le type de contrat

2005-18	Femmes						Hommes					
	BE	DE	ZE	FR	LU	NL	BE	DE	ZE	FR	LU	NL
ensemble	1,1 h	-0,4 h	-0,4 h	0,5 h	2,2 h	1,4 h	0,1 h	-2,3 h	-1,5 h	-0,6 h	0,0 h	-0,6 h
temps partiel	1,7 h	1,6 h	0,9 h	-0,1 h	2,4 h	2,2 h	1,4 h	0,7 h	0,3 h	-1,0 h	-3,0 h	0,8 h
temps complet	0,6 h	-0,9 h	-0,3 h	0,4 h	0,1 h	0,7 h	0,3 h	-1,6 h	-0,9 h	-0,2 h	0,5 h	0,5 h

■ Maximum par genre par ligne ■ Minimum par genre par ligne

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

4.2. Durée du travail

Avec en moyenne 37,3 heures hebdomadaires, le Luxembourg n'est pas le pays de la zone euro où la durée du travail est la plus longue en 2018. C'est la Lettonie qui occupe la première place (38,6 heures) en remplacement de Chypre qui dominait en 2017. Néanmoins, le Grand-Duché reste au deuxième rang derrière la Belgique pour les temps partiels (respectivement 22,9 et 24,4 heures). Il se retrouve en première place pour les temps complets avec 40,3 heures, dépassant ainsi la Grèce.

Dans plus des deux tiers des membres de la zone euro, la durée moyenne des temps partiels augmente entre 2008 et 2018. Avec +3,6%, le Luxembourg affiche la septième plus forte hausse, derrière notamment l'Allemagne (+7,1%) et la Lettonie (+7,0%). À titre de comparaison, la progression moyenne des 19 pays se situe à 3,5%.

Pour les temps complets, sur cette même période allant de 2008 à 2018, une progression de la durée du travail ne se présente que dans huit pays, dont le Luxembourg, qui se situe au deuxième rang (+2,0%) derrière la France (+3,7%).

Tous temps de travail confondus, les hommes enregistrent une durée du travail nettement plus élevée que les femmes. Plus encore, entre 2008 et 2018, cette durée est en augmentation au Luxembourg (+1,0%), alors qu'elle diminue dans les pays voisins, et cela parfois fortement, comme c'est le cas en Allemagne (-3,6%).

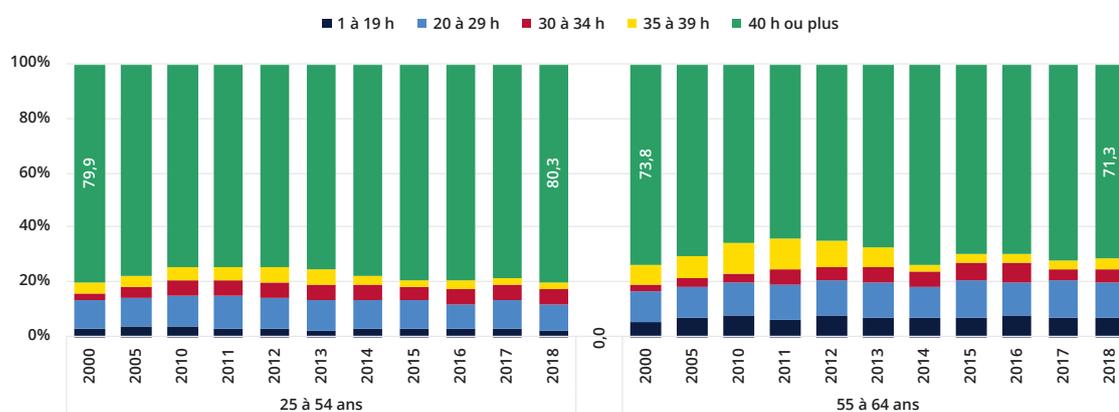
Du côté des femmes, force est de constater qu'il existe une plus grande amplitude dans les durées. Au sein de la zone euro, le Grand-Duché se singularise par une exceptionnelle progression depuis 2008 (de 32,1 à 34,4 heures hebdomadaires, soit +7%),

le deuxième du classement ne montrant qu'une progression de 4,0%. Dans les pays voisins, la tendance est aussi à la hausse sur la même période, mais l'ampleur est moindre.

L'analyse précédente peut être affinée en présentant simultanément le genre et le type de contrat de travail. Dès lors, parmi les zones géographiques représentées ci-contre, il appert que c'est au Luxembourg que le temps de travail hebdomadaire des femmes a le plus augmenté (+2,2 h.) et plus particulièrement pour celles à temps partiel (+2,4 h.). Si, pour les hommes, le temps de travail global n'a pas évolué c'est sous l'influence combinée d'une baisse des horaires à temps partiel (-3,0 h.) et d'une hausse de ceux à temps complet (+0,5 h.).

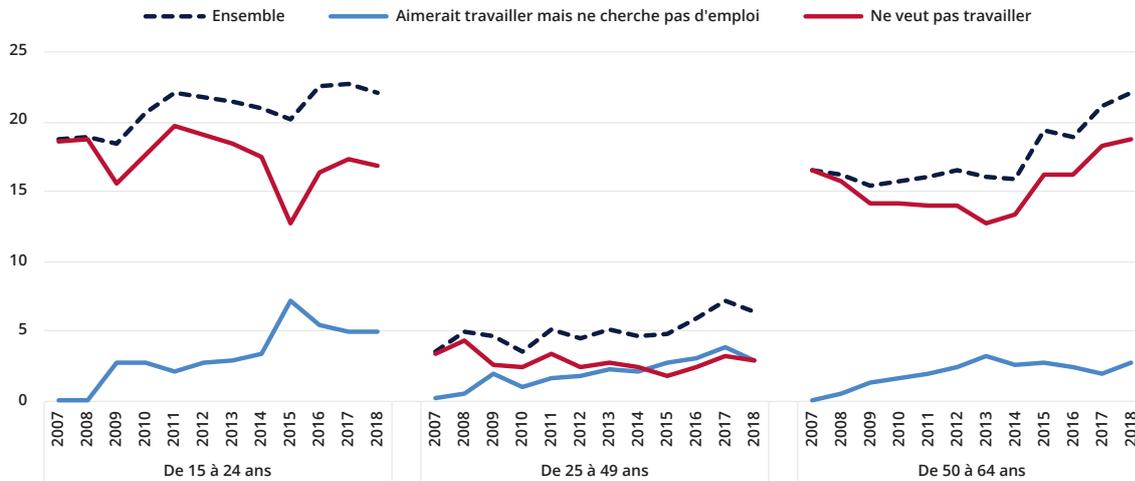
Au Grand-Duché, plus des trois-quarts des salariés (de 25 à 54 ans) travaillent au moins 40 heures par semaine. Cette proportion avoisine même les 80% depuis 2015 (niveau déjà connu au début des années 2000). Si pour les 55-64 ans le schéma est globalement semblable, la périodicité est différente. La proportion de travailleurs à temps complet tend à diminuer entre 2003 et 2011 et à croître ensuite, passant de 64,3% à plus de 70% entre 2011 et 2018, hausse qui se fait principalement au détriment des 35-39 heures. La proportion de travailleurs dans cette catégorie qui s'élève à 11,0% en 2011 (maximum historique) est en moyenne de 3,5% depuis 2014.

Durée hebdomadaire du travail selon l'âge

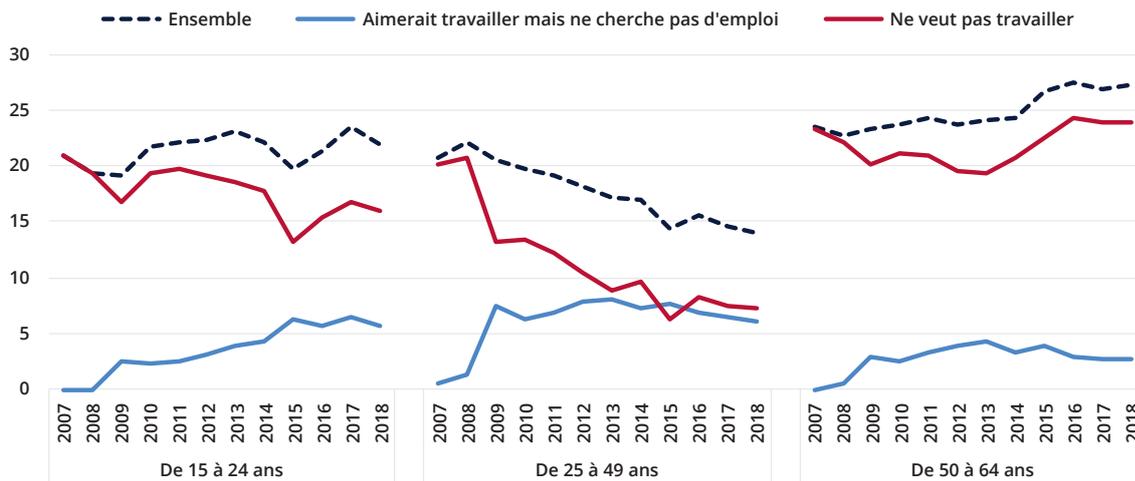


Données : OCDE
Graphique : CSL

Disposition à travailler au sein de la population inactive masculine de 15 à 64 ans, milliers de personnes



Disposition à travailler au sein de la population inactive féminine de 15 à 64 ans, milliers de personnes



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

5. NON-EMPLOI : ZOOM SUR LE LUXEMBOURG

5.1. Disposition à travailler

Au Luxembourg, en moyenne entre 2000 et 2008, quatre personnes inactives âgées de 15 à 64 ans sur cinq, soit 107 200 personnes ⁴⁴ (dont 43 400 hommes et 63 900 femmes), déclarent ne pas rechercher d'emploi, et ce, quel que soit le genre.

Par ailleurs, entre 2008 et 2018, la population inactive en âge de travailler stagne chez les femmes (-0,2% par an), mais progresse chez les hommes (+2,3%). Cependant, les raisons de l'inactivité changent peu à peu. En effet, un nombre croissant d'inactifs affirme vouloir travailler sans toutefois rechercher activement un emploi (leur nombre est multiplié par 7,6 sur la période).

Malgré cette hausse, sur l'ensemble de la période, les inactifs ne voulant pas travailler forment toujours la très grande majorité des personnes interrogées. En 2018, c'est le cas de trois quarts des inactifs. Toutefois, les effectifs concernés sont en baisse sensible sur la période sous référence (-15,2%), une partie des inactifs étant sans doute devenue active. En 2018, comme par le passé, les hommes déclarent plus souvent que les femmes ne pas vouloir travailler (respectivement 76, 5% et 74,6%).

Si l'objectif européen à atteindre dans le cadre de la stratégie Europe 2020 ⁴⁵ est de diminuer le taux d'inactivité des personnes en âge de travailler, il faut alors s'interroger sur les incitations à mettre en place afin de faire participer les inactifs au marché du travail : salaires plus attractifs, politiques de formation (continue) plus accessibles aux inactifs et aux chômeurs, conditions de travail permettant de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle...

Pour ce faire, l'analyse par âge et par genre éclaire le débat.

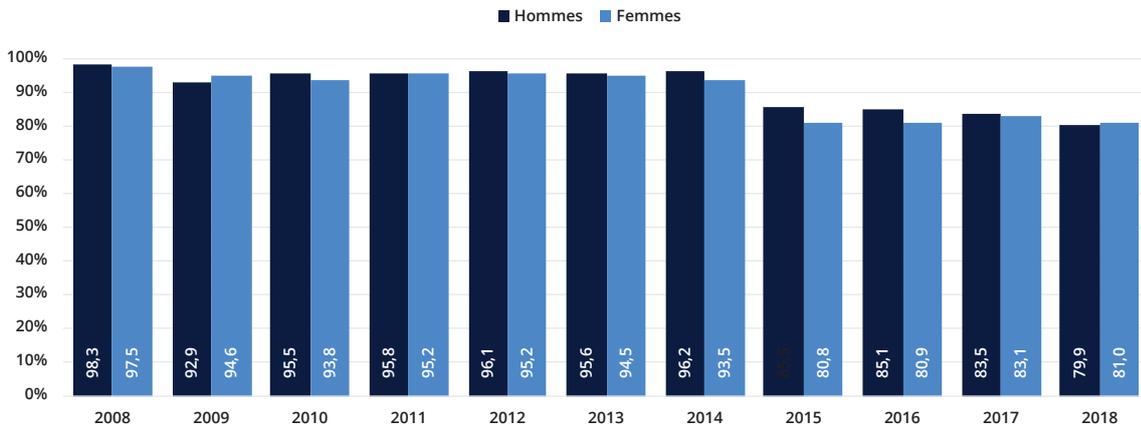
Ainsi, il y a relativement peu d'hommes inactifs de 25 à 49 ans au sein de la population analysée, même si leur nombre tend à prendre de l'ampleur depuis 2015. En revanche, les femmes de cette classe d'âge sont de moins en moins inactives (leur nombre chute de 6 800 personnes entre 2008 et 2018) et elles manifestent de moins en moins leur volonté de ne pas travailler.

Pour les classes d'âge extrêmes, la disposition à travailler paraît un peu plus faible que pour de la classe centrale. Mais la présentation faite à la section 5.2 limite la portée des apparences.

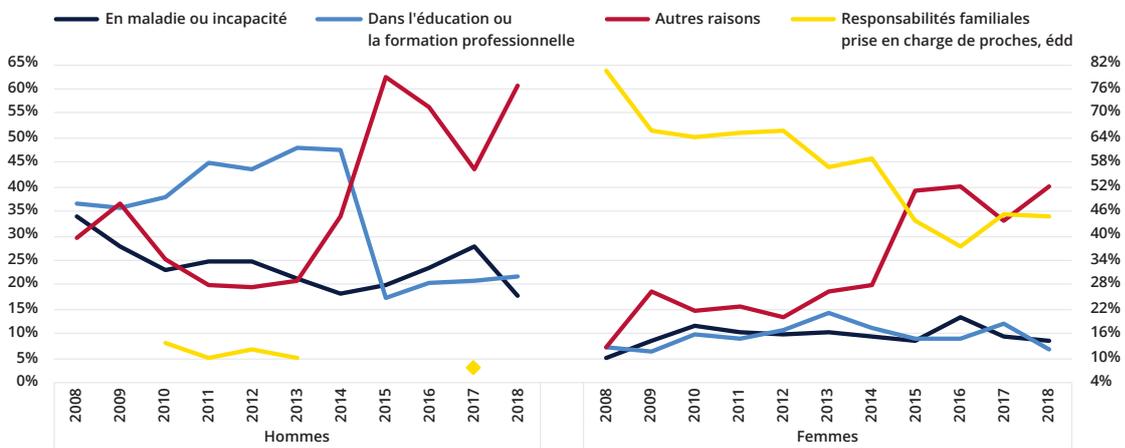
⁴⁴ En 2008, dans la tranche d'âge 25-64 ans, 65 900 personnes sont inactives (21 200 hommes et 44 700 femmes). En 2018, le nombre des inactifs est à 65 500 personnes (-400 personnes), mais en hausse de 2,2% par rapport à 2016. Plus encore, entre 2008 et 2018, la répartition par genre se modifie notablement : de 31,4% d'hommes à 40,7% et de 68,6% de femmes à 59,3%.

⁴⁵ Voir : http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_fr.htm

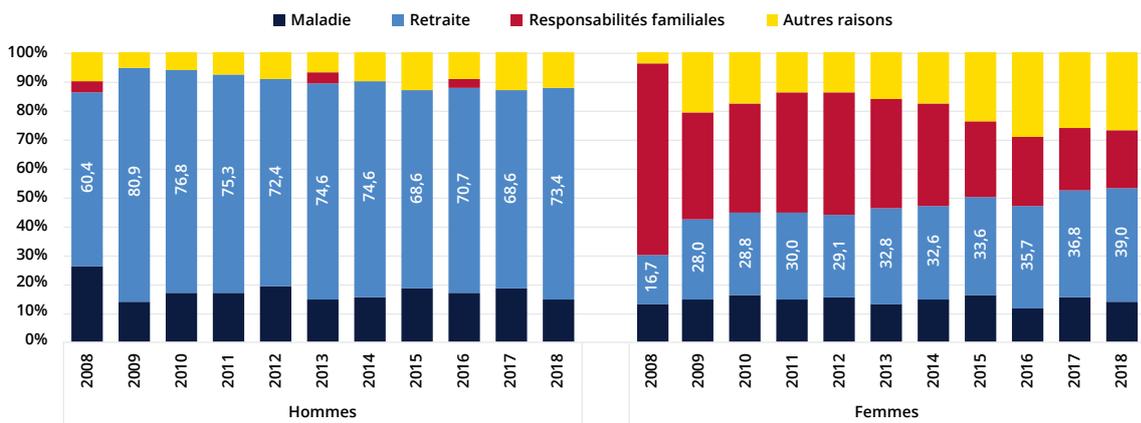
Proportion de 15-24 ans en études ou en formation professionnelle parmi les inactifs



Raisons principales pour ne pas rechercher un emploi parmi les inactifs de 25 à 49 ans



Raisons principales pour ne pas rechercher un emploi parmi les inactifs de 50 à 64 ans



Note : édd = échelle de droite

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

5.2. Raison du non-emploi

Comme indiqué précédemment, si l'objectif européen à atteindre dans le cadre de la stratégie Europe 2020 ⁴⁶ est de diminuer le taux d'inactivité des personnes en âge de travailler, il faut alors s'interroger sur les raisons de l'inactivité des individus. Rappelons brièvement qu'un inactif est une personne qui n'a pas d'emploi et qui n'en recherche pas, et ce, quelle qu'en soit la raison. Pour faire passer une personne du statut d'inactif à celui d'actif, encore faut-il qu'elle soit disponible pour en occuper un !

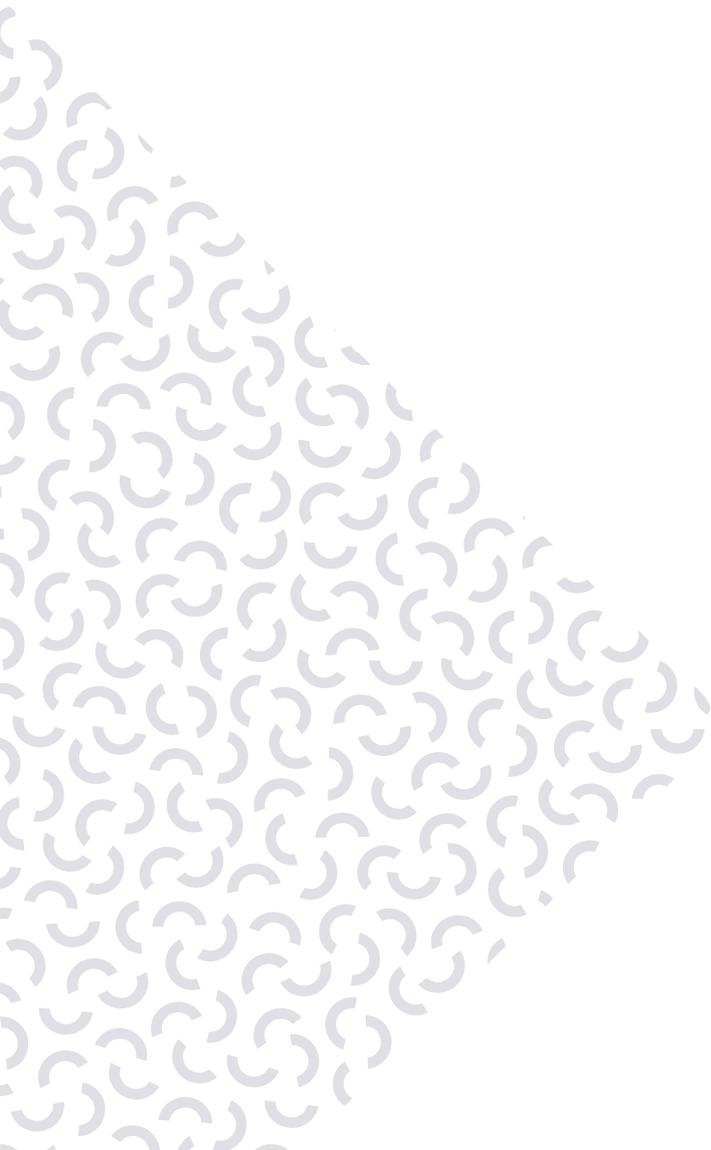
Force est de constater que les jeunes inactifs (15-24 ans), tant hommes que femmes, ne travaillent pas parce qu'ils sont à plus de 80% en études ou en formation professionnelle. Toutefois, ce taux a tendance à s'étioler au fil du temps sans que les raisons en soient vraiment connues.

Pour les hommes de 25 à 49 ans, deux motifs identifiés sont invoqués pour le non-emploi : d'une part, la maladie ou l'incapacité de travail et, d'autre part, l'éducation ou la formation professionnelle. Si la proportion du premier motif tend à diminuer régulièrement au fil du temps (-16,3 points sur la période), en revanche, pour le deuxième (la formation), l'évolution est plus chaotique tout en étant fortement en baisse (-14,7 points). Ainsi, ces deux motifs, qui concernent près de 40% des hommes inactifs en 2018, montrent bien qu'ils ne sont pas disponibles pour le marché du travail. Pour les 60% restant, le motif n'est pas connu.

Du côté des femmes, il existe tant une plus grande diversité que de fortes évolutions dans les raisons de ne pas travailler. Si, en 2008, 80,4% des femmes inactives invoquent des responsabilités familiales ou la prise en charge de proches, dix ans plus tard, la proportion est presque divisée par deux. En tout, plus de 60% des femmes inactives sont scolarisées, malades ou « bloquées » au domicile, ce qui les rend, elles aussi, indisponibles pour le marché du travail.

Enfin, pour les personnes d'au moins 50 ans, la raison principale du non-travail est clairement la retraite pour les hommes (raison donnée par 73,4% des hommes en 2018). En revanche, pour les femmes, les raisons sont plus diverses et changent au fil du temps. Toutefois la retraite devient le motif principal depuis 2015.

⁴⁶ Voir : http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_fr.htm



LES GRANDES TENDANCES

Du chômage et des chômeurs

Si le taux de chômage luxembourgeois tend à la baisse depuis 2016, celle-ci semble faiblir au cours de l'année 2019. Malgré cela, le Grand-Duché maintient une position favorable au sein de la zone euro, quoique le taux de chômage y reste, depuis la crise financière, relativement élevé par rapport aux niveaux historiques.

Il faut aussi noter que certaines catégories de chômeurs peuvent paraître dans une situation moins réjouissante que d'autres. Ainsi, près de la moitié des chômeurs ne sont pas indemnisés ; pour eux, chômage et pauvreté vont de pair. Cette situation va à l'encontre d'une présupposée trappe à inactivité liée à la générosité des prestations en la matière.

Par ailleurs, les jeunes apparaissent aussi fortement touchés par le chômage, mais c'est un effet-loupe trompeur, la population active jeune étant réduite par l'allongement des durées d'études.

En outre, le taux de chômage de longue durée est surtout important pour les personnes handicapées et/ou à capacité de travail réduite. Ces dernières, au chômage, ont très souvent un niveau d'études faible. Cependant, même s'ils restent encore nombreux, ce sont les chômeurs les moins diplômés qui bénéficient le plus de la baisse du chômage.

Enfin l'âge et le genre sont aussi des critères discriminants en matière de chômage. Pour ne pas être au chômage, mieux vaut ne pas être une personne âgée, tandis que les femmes à la recherche d'emploi sont nettement moins souvent indemnisées que leurs homologues masculins.

De l'emploi et des travailleurs

Malgré la crise et le ralentissement de la conjoncture, l'économie luxembourgeoise n'a cessé de créer des emplois et beaucoup plus que les autres pays de la zone euro. Et si la création d'emplois profite grandement aux frontaliers, ce n'est pas exclusivement parce que la main-d'œuvre indigène n'est pas qualifiée, c'est surtout parce qu'il n'y a pas assez d'habitants en âge de travailler disponibles pour le marché de l'emploi.

Il n'y a qu'à analyser le taux NEET pour s'en convaincre en ce qui concerne les jeunes : la quasi-totalité travaille ou étudie.

Par ailleurs, qu'il soit à temps partiel ou à temps plein, le travailleur au Luxembourg est fortement occupé, le pays se situant en tête du classement de la zone euro pour la durée du travail. Et alors que certains pays ont privilégié les contrats de courte voire de très courte durée pour améliorer leur taux d'emploi, ce n'est pas le cas du Grand-Duché.

Des inactifs

L'analyse de la disposition à travailler au sein de la population inactive est riche d'enseignements. D'abord elle sépare clairement les individus selon le genre et/ou selon l'âge. Les jeunes sont en études, les anciens sont en retraite ou en maladie. Entre les deux, les hommes sont quasiment tous au travail alors que les femmes s'occupent de leurs proches (enfants ou adultes).

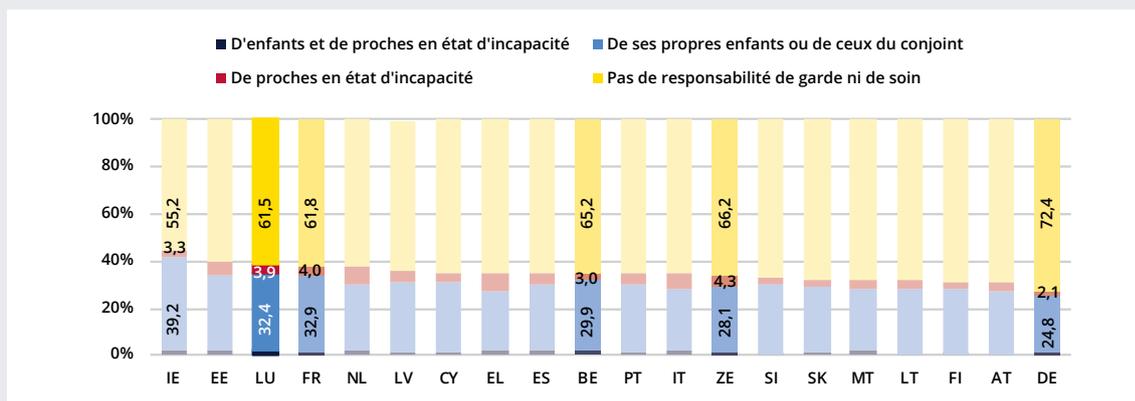
LA CONCILIATION ENTRE RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET TRAVAIL AU LUXEMBOURG : UNE MISE EN PERSPECTIVE

Personnes ayant des responsabilités familiales

Dans la zone euro, seul un tiers de la population en âge de travailler, donc âgée de 18 à 64 ans, a des responsabilités familiales, quelles qu'elles soient : garde d'enfants de moins de 15 ans et/ou soin de proches en état d'incapacité ⁴⁷.

Pour le Grand-Duché, cette proportion monte à 38,5%, soit un peu plus de 141 000 personnes résidentes de 18 à 64 ans. Le pays se classe donc parmi ceux de l'union monétaire européenne où les responsabilités familiales sont le plus présentes au sein de la population en âge de travailler. À l'autre bout du classement, en Allemagne, ce sont environ 72% des personnes qui n'ont aucune responsabilité familiale.

Graphique 1 : Responsabilités familiales au sein de la population de la zone euro

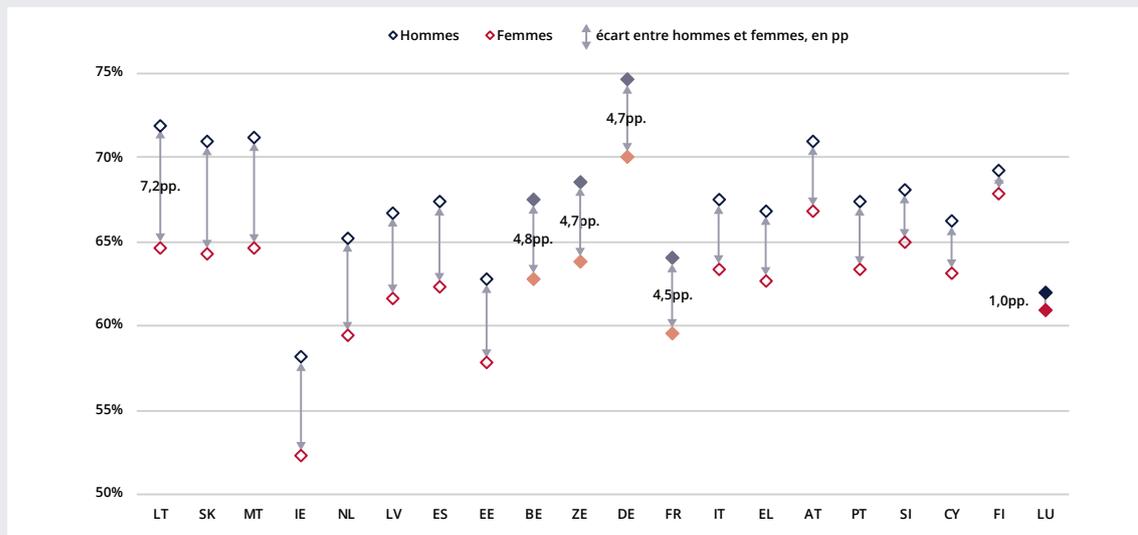


Source : Eurostat

Selon les pays, l'écart entre les proportions d'hommes et de femmes n'ayant aucune responsabilité familiale peut varier considérablement. Ainsi, si en Lituanie cet écart s'élève à 7,2 points de pourcentage, au Luxembourg l'écart entre genres est, avec seulement un point de pourcentage, le plus faible de l'ensemble de la zone euro tandis que pour les pays voisins la différence entre hommes et femmes s'élève à près de 5 points.

⁴⁷ C'est-à-dire de personnes de 15 ans au moins qui sont malades, âgées ou ont un handicap.

Graphique 2 : Proportion d'hommes et de femmes sans responsabilités familiales dans la zone euro



Note : pp = points de pourcentage
Source : Eurostat

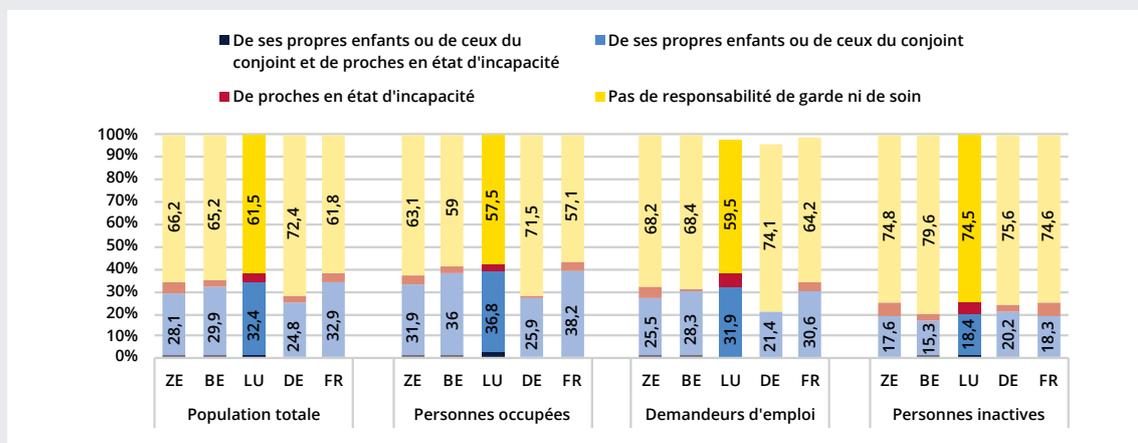
La répartition par statut d'activité fait apparaître relativement peu de différences eu égard aux responsabilités familiales entre les différents types d'individus.

Seules les personnes inactives, *a priori* des personnes plus âgées ou des jeunes qui poursuivent encore des études (voir ci-après), font état d'une proportion de personnes n'ayant aucune responsabilité de garde ou de soin plus élevée (entre 75 et 80%) que le reste de la population.

Pour les personnes occupées, force est de constater que le Grand-Duché affiche, avec la France, une proportion de personnes n'ayant aucune responsabilité familiale nettement inférieure à la moyenne de la zone euro. Le même constat vaut pour les demandeurs d'emploi luxembourgeois.

Cela implique qu'au Luxembourg les responsabilités familiales ont potentiellement un impact plus important que dans les pays sur la conciliation entre vie privée et professionnelle et donc sur le besoin de flexibilité en termes de temps et d'horaires de travail d'une part et sur la décision d'éventuellement cesser l'activité professionnelle et passer au statut d'inactif.

Graphique 3 : Responsabilités familiales selon le statut d'activité



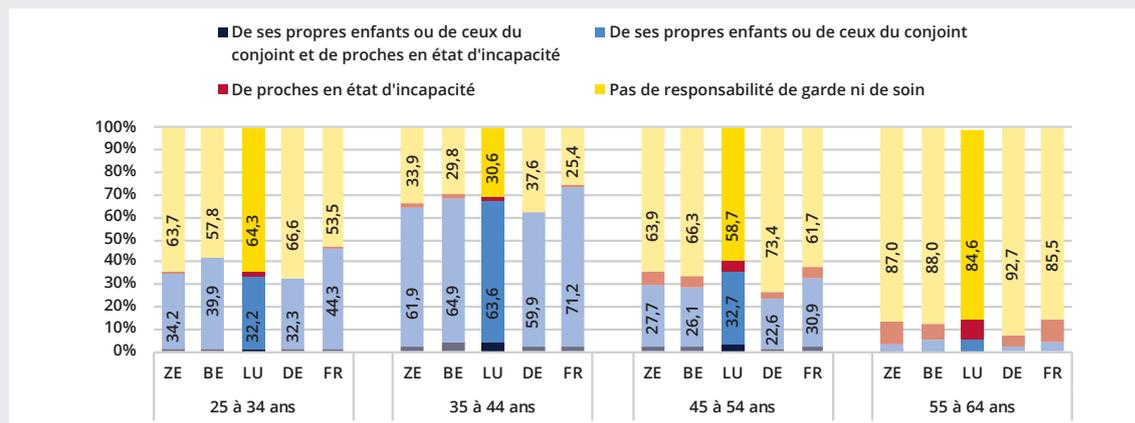
Note : Pour les demandeurs d'emploi, les proportions de personnes s'occupant « de ses propres enfants ou de ceux du conjoint et de proches en état d'incapacité » sont peu fiables pour l'Allemagne, la Belgique, la France et le Luxembourg. De même, les proportions de demandeurs d'emploi ayant la responsabilité « de proches en état d'incapacité » sont peu fiables pour la Belgique et l'Allemagne.

Source : Eurostat

L'analyse de la situation par catégories d'âge⁴⁸ vient confirmer que les personnes inactives ont relativement peu de responsabilités familiales du fait de leur âge. Ainsi, près d'une personne sur 10 (85%) de plus de 55 ans n'a aucune responsabilité de garde ou de soin. *A contrario*, pour les personnes de 35 à 44 ans, cette proportion se situe dans une fourchette allant de 25 à 37%.

Au Grand-Duché, la part de personnes dans la soi-disant « rush hour de la vie » ayant des responsabilités familiales s'élève à à peu près 70% de la tranche d'âge des 35 à 44 ans. Parmi ceux-ci, près de deux personnes sur trois ont des enfants de moins de 15 ans à charge.

Graphique 4 : Responsabilités familiales selon l'âge



Note : La proportion de personnes de 55 à 64 ans s'occupant « de ses propres enfants ou de ceux du conjoint et de proches en état d'incapacité » est peu fiable pour l'Allemagne, la France et le Luxembourg. Pour les 25 à 34 ans en Allemagne, en Belgique et en France ainsi que pour les 35 à 44 ans en France, les proportions de personnes s'occupant « de proches en état d'incapacité » sont peu fiables.

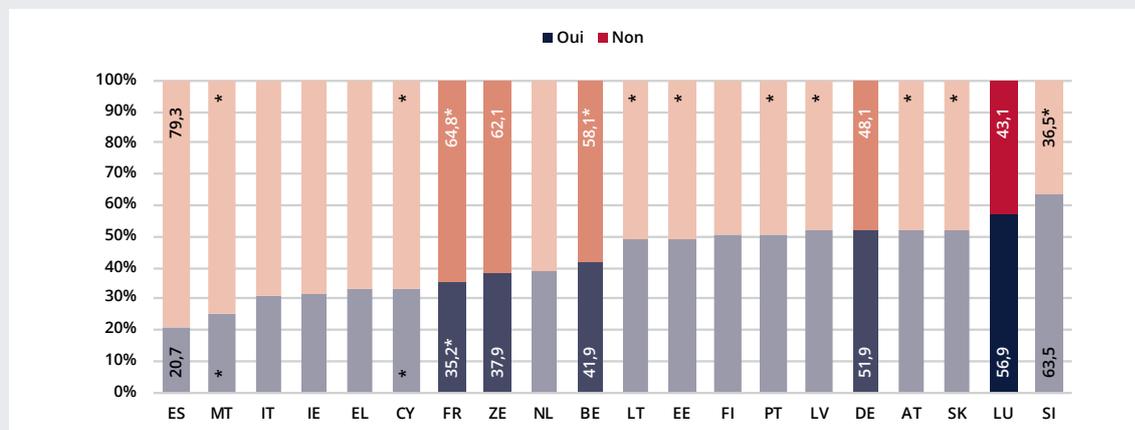
Source : Eurostat

Toutes catégories d'âge et statuts d'activité confondus, la très grande majorité des individus ayant des responsabilités familiales au sein de la zone euro doit s'occuper d'enfants et le Luxembourg ne fait, comme on vient de le voir, donc pas figure d'exception à cet égard.

Cependant, il appert que dans la plupart des pays membres de l'union monétaire ce n'est qu'une faible proportion de la population de 18 à 64 ans qui recourt à des services de garde pour enfants. Ainsi, la moyenne de la zone euro montre que seules deux personnes sur trois s'adressent à des garderies

Ainsi, le Luxembourg fait, avec environ 57%, partie des pays au sein desquels le recours aux services de garde pour enfants est le plus répandu, tandis qu'en moyenne de la zone euro seul un tiers des personnes devant s'occuper d'enfants le font par le biais d'un service de garde.

Graphique 5 : Recours à des services de garde pour enfants



Note : * = valeur peu fiable

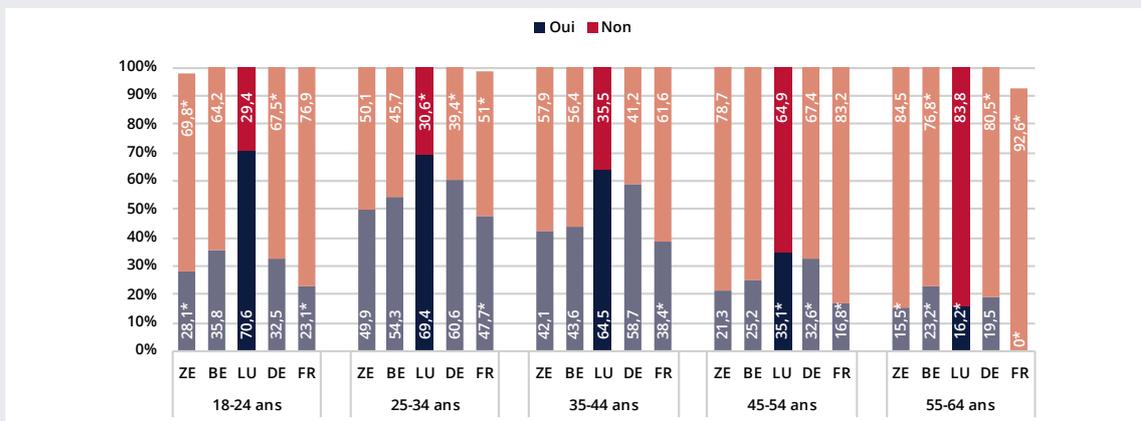
Source : Eurostat

⁴⁸ Les données concernant les jeunes de 18 à 24 ans sont peu fiables, raison pour laquelle elles ne sont pas représentées. Cependant, des données sur leur participation au marché de l'emploi indiquent que la grande majorité d'entre eux poursuit des études et est donc inactive (cf. sections 3.2 et 5.2 de la partie 2).

Si l'on détaille le recours aux services de garde pour enfants selon l'âge, force est de constater que le recours est maximal dans la tranche d'âge des 25 à 34 ans, sauf au Luxembourg, où les personnes de 18 à 24 ans recourent un peu plus fréquemment aux services de garde. Pour les tranches d'âge plus élevées, l'utilisation de services de garde est de moins en moins fréquent, alors même que, d'après les informations concernant la répartition des responsabilités familiales par âge (voir graphique 4 ci-avant), c'est au sein de la tranche d'âge des 35 à 44 ans que le Grand-Duché connaît la proportion la plus importante de personnes devant s'occuper d'enfants.

On peut également noter que le Luxembourg présente pour l'ensemble des tranches d'âge, sauf les 55 à 64 ans, une proportion de personnes ayant recours à des services de garde plus élevée que dans les pays voisins et en moyenne de la zone euro.

Graphique 6 : Recours à des services de garde pour enfants par âge



Note : * = valeur peu fiable

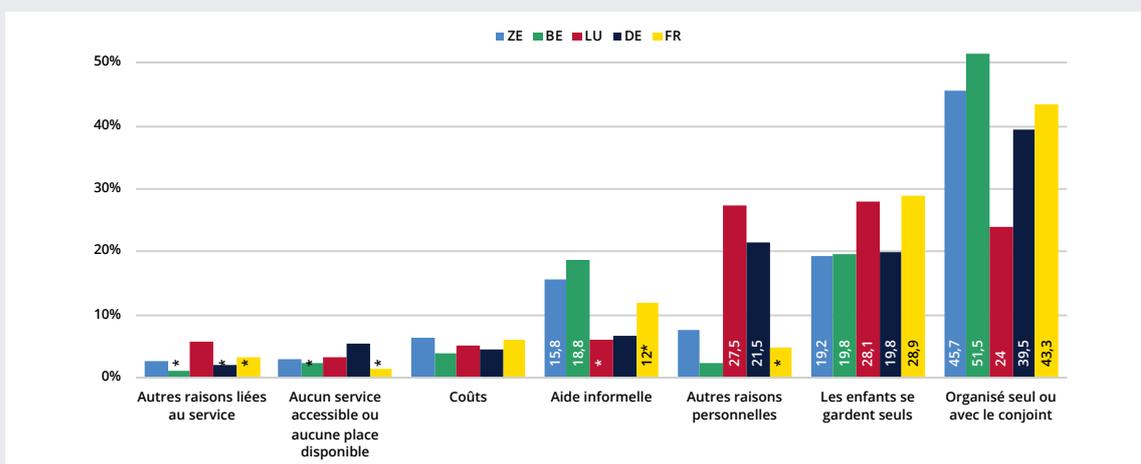
Source : Eurostat

Pour ceux qui ne recourent pas à des services de garde pour enfants, les raisons de ce choix sont majoritairement indépendantes du service auquel ils pourraient avoir accès. Ainsi, la plupart des individus s'organisent seuls ou avec leurs conjoints afin de garder les enfants, cette part étant toutefois particulièrement faible au Luxembourg (24%) en comparaison avec les pays voisins ou la zone euro (52%).

Le Luxembourg se distingue également de ses voisins par le faible recours à l'aide informelle (par les grands-parents ou des proches par exemple) afin de garder les enfants. En effet, seuls 6% des résidents déclarent recourir à cette alternative aux garderies au Grand-Duché contre près de 16% dans la zone euro.

Les coûts des services de garde, leur disponibilité ou d'autres raisons liées au services semblent être des phénomènes marginaux, tant au Luxembourg que dans les pays voisins. Ainsi, ces trois raisons ne sont citées que par 8 (Belgique) à 14% (Luxembourg) des personnes.

Graphique 7 : Raisons du non-recours à des services de garde pour enfants



Note : * = valeur peu fiable

Source : Eurostat

Effets des responsabilités familiales sur l'emploi

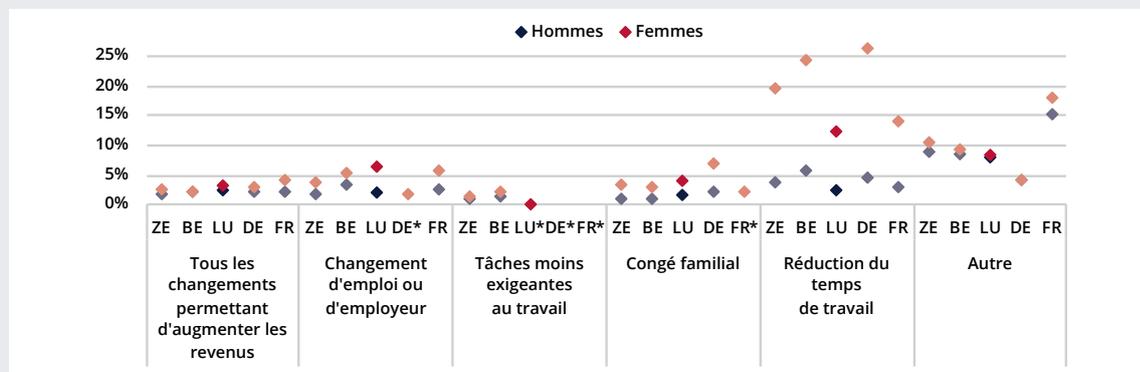
Flexibilité en termes de temps de travail

La présence d'enfants au sein du ménage ou de proches en incapacité ne reste pas sans effets sur l'emploi, notamment pour ce qui est des femmes.

Ainsi, il appert que les femmes ont, de façon générale, fréquemment recours à la réduction du temps de travail afin de mieux concilier responsabilités familiales et professionnelles. Si au Luxembourg seulement 12% d'entre elles ont recours à cette formule, c'est une femme sur cinq qui réduit son temps de travail pour des raisons familiales au sein de la zone euro, ce taux montant à environ 25% en Allemagne et en Belgique.

Outre la réduction du temps de travail, les responsabilités familiales semblent avoir des effets limités en termes d'emploi au sein de la zone euro. Ainsi, relativement peu de personnes cherchent à augmenter leurs revenus, ce qui laisse penser que dans la majorité des cas la naissance d'un enfant est une décision mûrement réfléchie et préparée.

Graphique 8 : Incidence sur l'emploi des responsabilités familiales

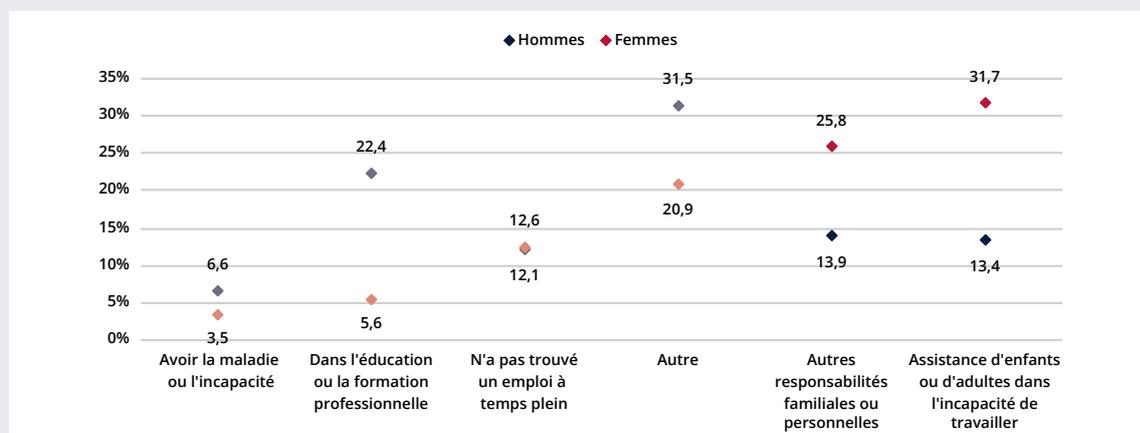


Note : * = valeur peu fiable non représentée

Source : Eurostat

En ce qui concerne la réduction du temps de travail, on constate en effet que la très grande majorité des personnes travaillant à temps partiel au Grand-Duché le font parce qu'elles ont des responsabilités familiales. Cela est principalement le cas des femmes qui sont 56% à travailler à temps partiel pour pouvoir s'occuper d'enfants ou de proches en état d'incapacité.

Graphique 9 : Raison avancées pour travailler à temps partiel, Luxembourg

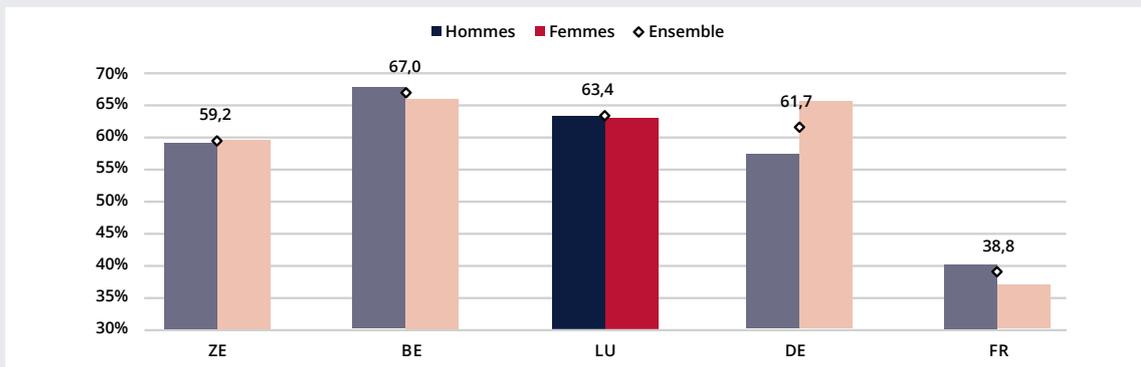


Source : Eurostat

Au Luxembourg, en Belgique et en Allemagne, plus de 60% des personnes considèrent que l'emploi ne représente pas une barrière à cet égard.

Seule la France fait ici figure d'exception puisque plus de la moitié des personnes déclarent que leur emploi constitue un obstacle à la conciliation.

Graphique 10 : Proportions d'hommes et de femmes dont l'emploi ne représente pas une barrière pour concilier vie professionnelle et vie privée



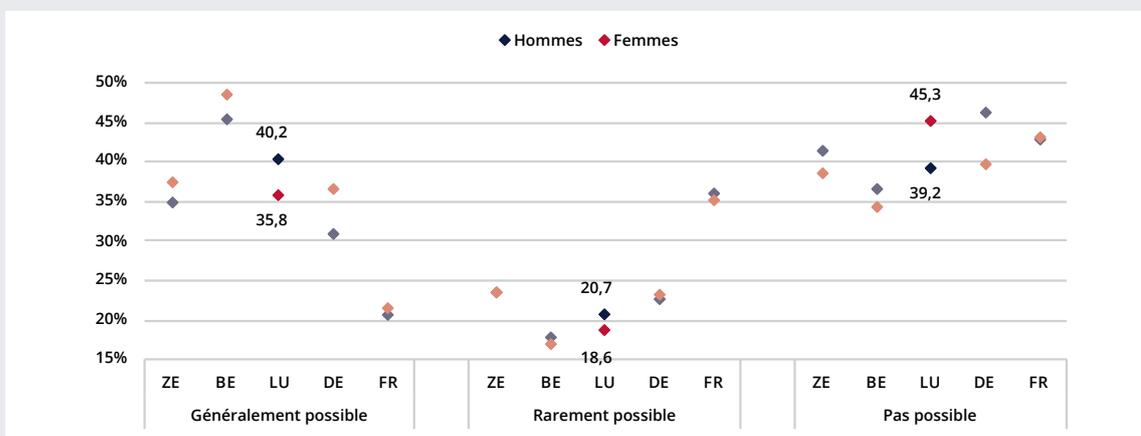
Source : Eurostat

Cette exception française peut s'expliquer par la présence d'un certain nombre d'obstacles qui sont énumérés plus en avant mais qui ne semblent en tout cas pas être en lien avec la flexibilité accordée par les employeurs en termes de temps de travail.

En effet, s'il est pour les salariés français généralement pas possible de prendre un jour de congé pour s'occuper des enfants, ils ne sont pas plus nombreux que les autres à déclarer que cela n'est jamais possible.

Pour les ménages luxembourgeois, ils sont un peu plus nombreux à ne pas du tout pouvoir recourir à un jour de congé pour la garde que à pouvoir en bénéficier en règle générale. Pour un salarié sur cinq, l'utilisation d'un jour de congé pour s'occuper d'enfants est rarement possible.

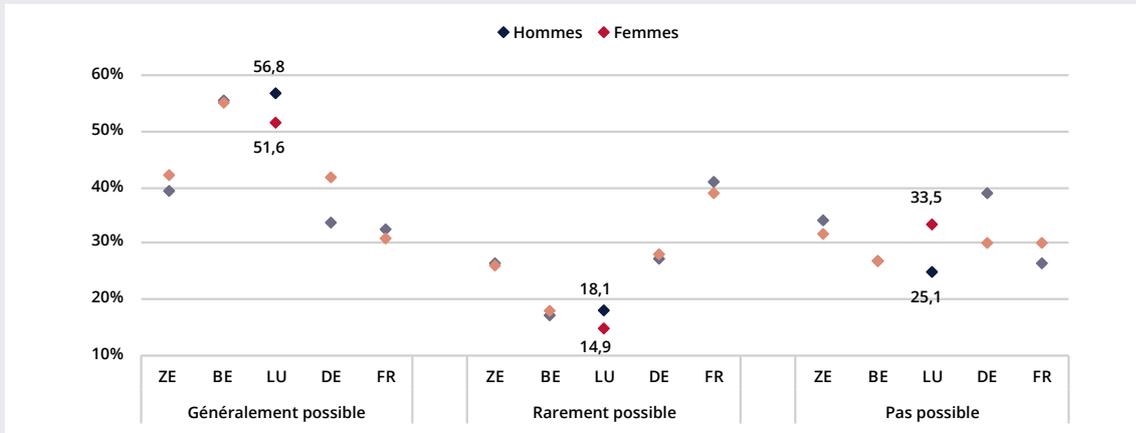
Graphique 11 : Salariés avec des responsabilités familiales par flexibilité pour prendre des journées entières de congé pour la garde



Source : Eurostat

La réduction de la durée de la journée de travail est une option plus accessible pour la grande majorité des salariés. Ainsi, plus de la moitié des salariés luxembourgeois peuvent généralement en bénéficier, tandis qu'un peu moins d'un tiers d'entre eux ne jouit pas du tout d'une quelconque flexibilité en termes de temps de travail.

Graphique 12 : Salariés avec des responsabilités familiales par flexibilité du temps de travail pour la garde



Source : Eurostat

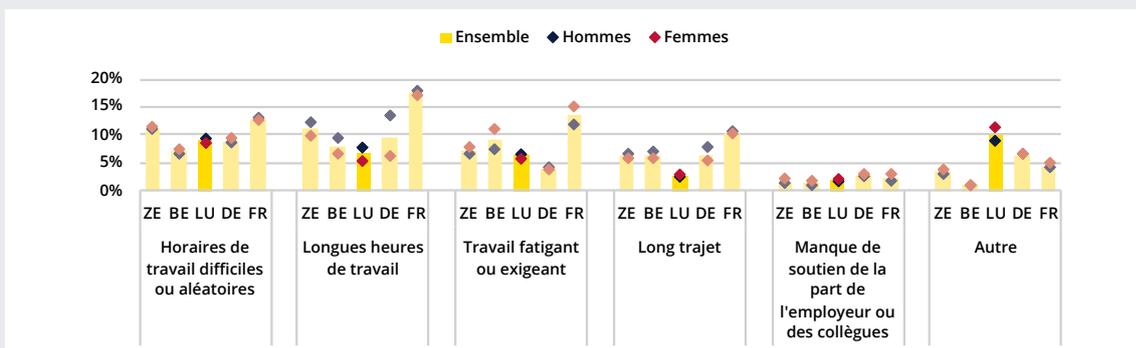
Ces difficultés à recourir à des jours de congé ou des réductions ponctuelles du temps de travail afin de garder des enfants s'expliquent en bonne partie par différents types d'obstacles auxquels font face les salariés au sein de leur lieu de travail.

Ainsi, deux salariés sur dix pâtissent d'horaires de travail difficiles ou aléatoires ou de longues heures de travail qui rendent difficile la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Une proportion d'individus un peu moins importante explique ses difficultés de conciliation par un travail exigeant ou un long trajet travail-domicile.

Seule une minorité d'individus font face à un manque de soutien de la part de leur employeur ou de leurs collègues afin de faire face à leurs responsabilités familiales.

Pour ce qui est des salariés français, force est de constater que ceux-ci sont plus confrontés que les autres à tous les obstacles énumérés ci-avant : 61% des personnes ayant des responsabilités familiales sont concernées par ces difficultés, contre seulement 41% dans la zone euro et 36% au Luxembourg.

Graphique 13 : Personnes occupant un emploi avec des responsabilités familiales par principal obstacle, sur le lieu de travail, à la conciliation



Source : Eurostat

Globalement, le genre peut sembler jouer un rôle secondaire dans les difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée, les écarts entre femmes et hommes étant relativement faibles.

Cependant, le recours plus fréquent des femmes aux réductions du temps de travail suite à la naissance d'un enfant fait que ces dernières soient moins confrontées à des obstacles qui rendent difficile la conciliation entre vie professionnelle et familiale au sein de leur lieu de travail.

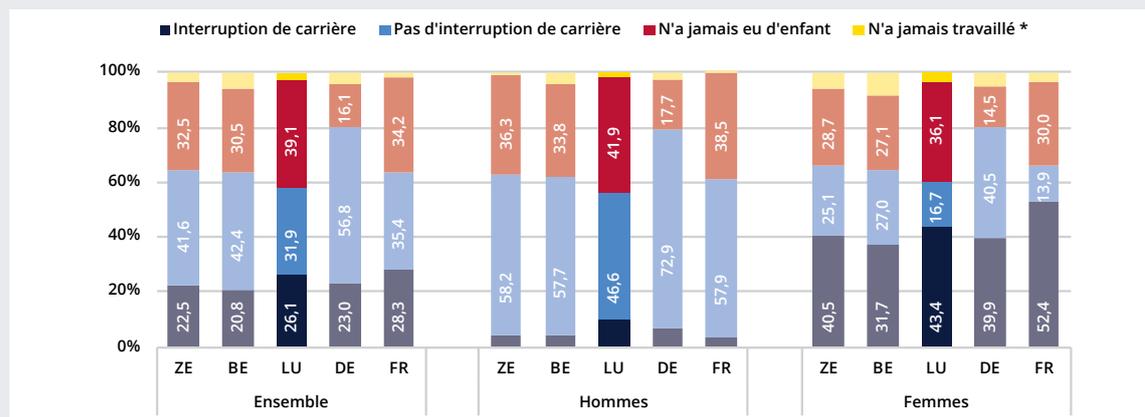
D'autres données concernant la répartition par profession des hommes et des femmes éprouvant des difficultés à concilier vie privée et professionnelle semblent indiquer que c'est la profession, plus que le genre, qui est source de barrières. Toutefois, ces données étant généralement peu fiables, tant pour le Luxembourg que pour les pays voisins, ces explications restent sujettes à caution.

Interruptions de carrière professionnelle pour raisons familiales

Au-delà de la possibilité de réduire ou de flexibiliser le temps de travail, certaines personnes peuvent choisir d'interrompre temporairement ou définitivement leur carrière professionnelle afin de pouvoir faire face à leurs responsabilités familiales.

Pour ceux qui ont des enfants à charge, l'interruption de carrière est une des options possibles afin de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Cependant, au sein de la population de 18 à 64 ans, entre 20 et 42% des personnes n'ont pas à faire ce choix puisqu'elles n'ont soit pas d'enfant, soit jamais travaillé.

Graphique 14 : Incidence selon le genre de la garde d'enfants sur la carrière professionnelle

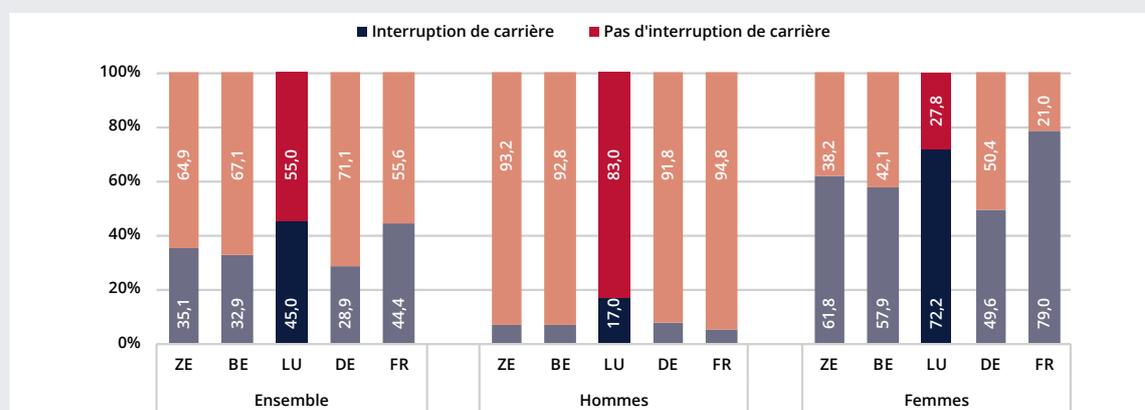


Note : * = valeurs peu fiables pour les hommes
Source : Eurostat

Parmi le reste de la population de 16 à 64 ans en emploi ou ayant travaillé, l'interruption temporaire ou définitive de la carrière reste un choix qui dépend fortement du genre. Ainsi, si au Luxembourg 17% des hommes déclarent avoir interrompu leur carrière pour garder des enfants, le Grand-Duché fait figure d'exception puisque tant dans les pays voisins qu'en moyenne de la zone euro cette proportion reste en-deçà des dix pourcents.

Du côté des femmes, c'est la situation inverse qui prévaut : la très grande majorité d'entre elles interrompt sa carrière pour des raisons familiales. Néanmoins, les différences sont relativement marquées selon les pays et varient entre 50% en Allemagne et 79% en France, les luxembourgeoises étant 72% à interrompre leur carrière pour garder des enfants.

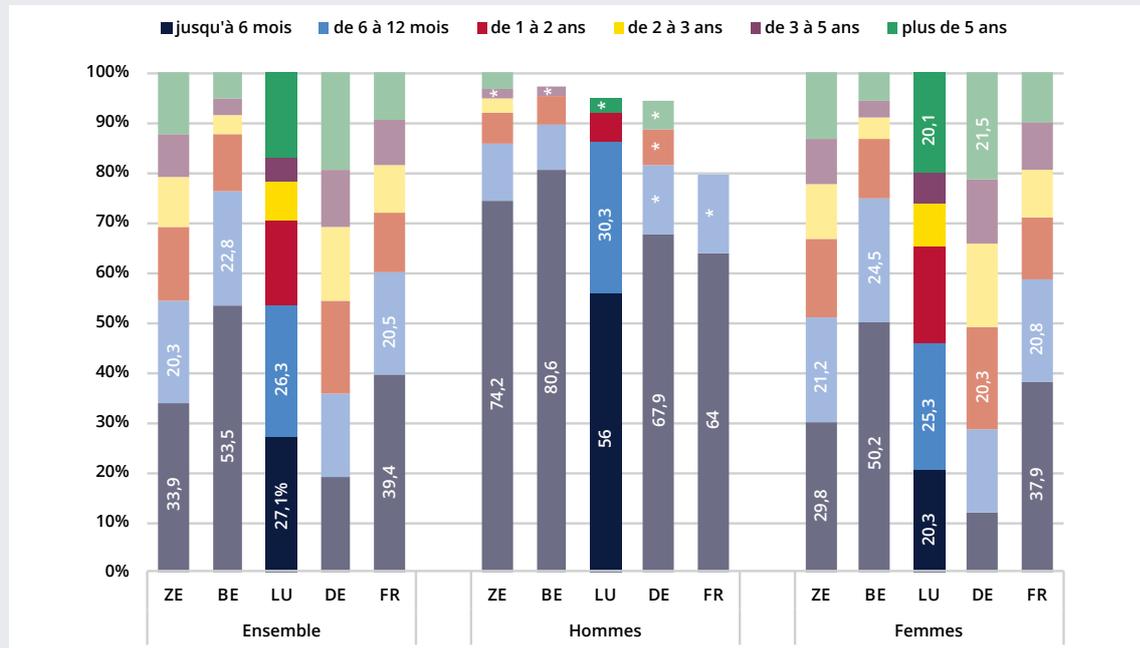
Graphique 15 : Incidence de la garde d'enfants sur la carrière professionnelle des salariés ayant des enfants



Source : Eurostat

Les durées d'interruption de carrière professionnelle sont elles aussi très variables selon le genre, les hommes privilégiant les interruptions courtes, de moins de 6 mois dans la plupart des cas, tandis que les femmes présentent tout un éventail de durées d'interruption plus hétérogène. Au Grand-Duché et en Allemagne, une femme sur cinq interrompt même sa carrière pour plus de cinq ans afin de s'occuper de ses enfants.

Graphique 16 : Personnes ayant interrompu leur carrière professionnelle pour s'occuper de leurs enfants selon la durée de l'interruption

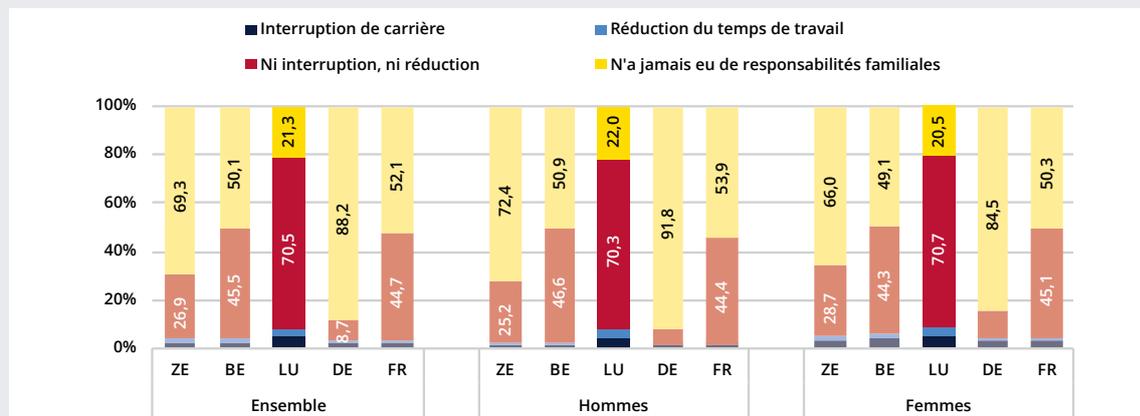


Note : * = valeur peu fiable ; les valeurs non représentées sont peu fiables
Source : Eurostat

Pour ceux qui doivent s'occuper d'un proche en état d'incapacité force est de constater qu'il existe des différences marquées entre le Luxembourg et ses voisins, tout particulièrement l'Allemagne où la grande majorité des personnes n'a jamais été confrontée à la nécessité de prendre soin d'un proche en état d'incapacité.

Ainsi, si au Luxembourg 70% des salariés n'ont ni interrompu leur carrière, ni réduit leur temps de travail, alors même seulement 21% des salariés n'ont aucune responsabilité à l'égard de proches en incapacité. Au final, moins d'un individu sur dix occupant (ou ayant occupé) un emploi a décidé de réduire ou interrompre sa carrière professionnelle.

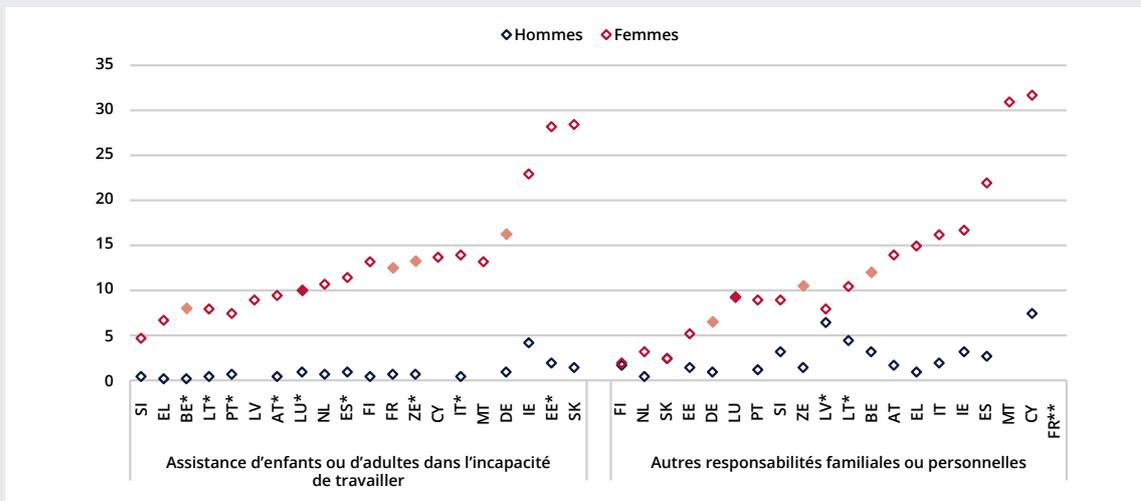
Graphique 17 : Personnes occupant un emploi ou ayant une expérience professionnelle antérieure par incidence de la garde de proches en état d'incapacité sur l'emploi



Source : Eurostat

Au final, le Luxembourg fait partie des pays de l'union monétaire où les travailleurs interrompent peu leur carrière professionnelle pour cause de responsabilités familiales, que ce soit la garde d'enfants de moins de 15 ou la prise en charge de proches en état d'incapacité.

Graphique 18 : Personnes en inactivité pour cause de responsabilités familiales



Note : * = valeur peu fiable ; ** = données manquantes
Source : Eurostat

Conclusion

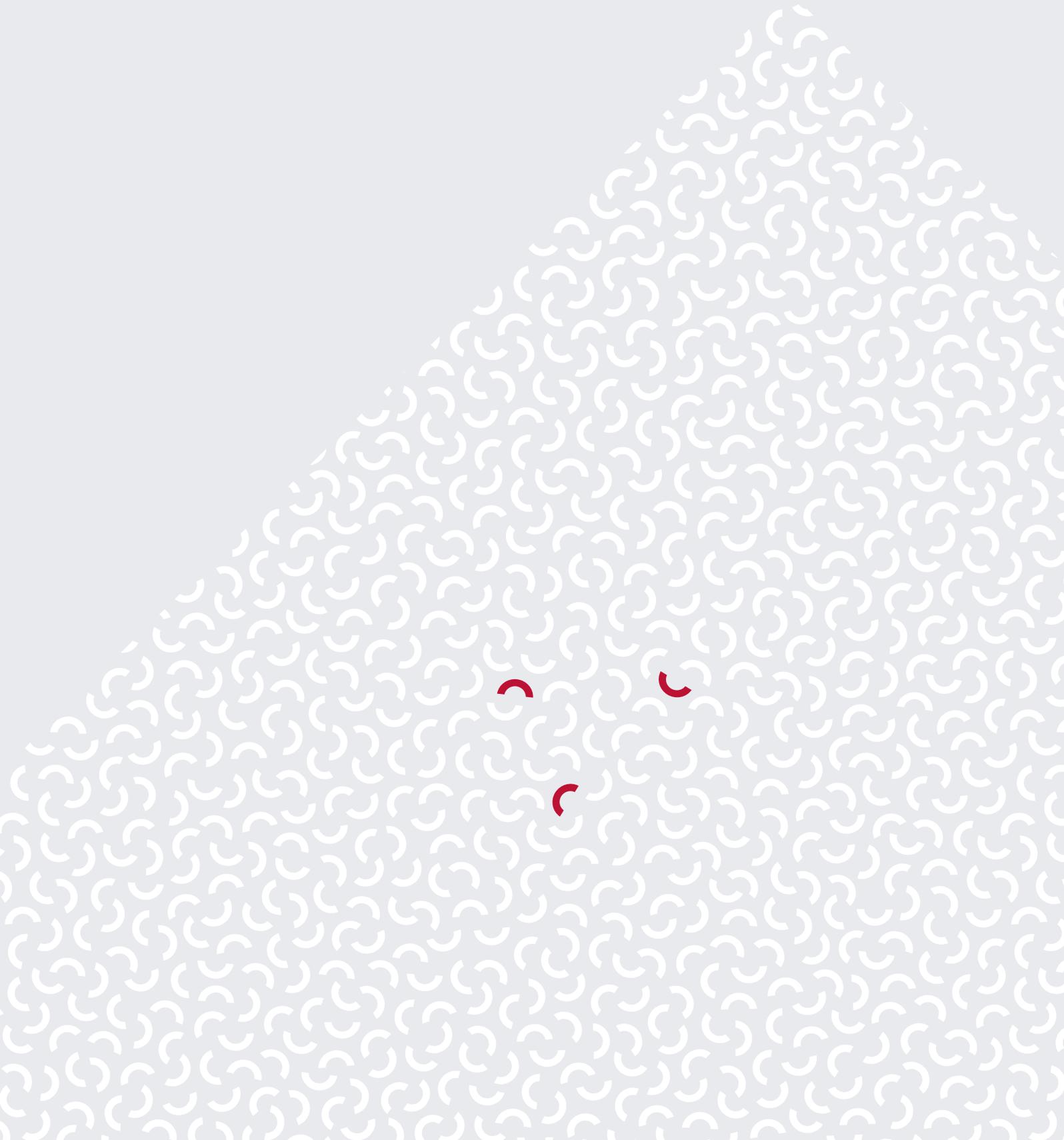
Tous comptes faits, au Luxembourg, ce sont surtout les tranches d'âge intermédiaires qui sont concernées par l'existence de responsabilités familiales qui peuvent potentiellement engendrer des conflits entre travail et vie privée.

Peu de personnes font état d'un impact de la garde d'enfants sur leur emploi, tant en termes de modifications des conditions de travail, que d'interruption (temporaire ou définitive) de leur carrière professionnelle. Rares sont également ceux qui se plaignent de ne pouvoir bénéficier d'une certaine flexibilité au travail en recourant à quelques heures ou à une journée de congé en cas de besoin pour raisons familiales ou plus globalement d'un manque de soutien de la part de leurs collègues ou de l'employeur.

Toutefois, force est de constater que les responsabilités familiales, garde d'enfants ou prise en charge de proches en état d'incapacité, ont un impact notable sur la participation des femmes sur le marché du travail.

En effet, ces dernières sont plus souvent concernées par la réduction du temps de travail, voire même par l'interruption à plus long terme de leur carrière professionnelle. Pour ce dernier cas de figure, on note qu'au Luxembourg la majorité des hommes mettant leur carrière en suspens pour garder leurs enfants le font pour moins de six mois, tandis que du côté des femmes l'interruption est majoritairement d'une durée supérieure à un an, et pour un tiers d'entre elles même de plus de deux ans.

S'il existe encore des différences assez marquées entre les genres à l'égard des responsabilités familiales et des conséquences en termes d'emploi au Luxembourg, il faut également noter qu'elles palissent en comparaison européenne, même si le Grand-Duché a encore de la marge de manœuvre avant de compter parmi les pays les plus égalitaires en matière de participation aux responsabilités familiales entre hommes et femmes.





CONDITIONS ET QUALITÉ D'EMPLOI

Les notions de conditions et de qualité de l'emploi peuvent être appréhendées par de multiples indicateurs.

Par définition, ces notions reposent tout autant sur des mesures objectives que subjectives. Le présent *Panorama social* a fait le choix de rendre compte de la situation des salariés selon différents thèmes qui intègrent cette dualité.

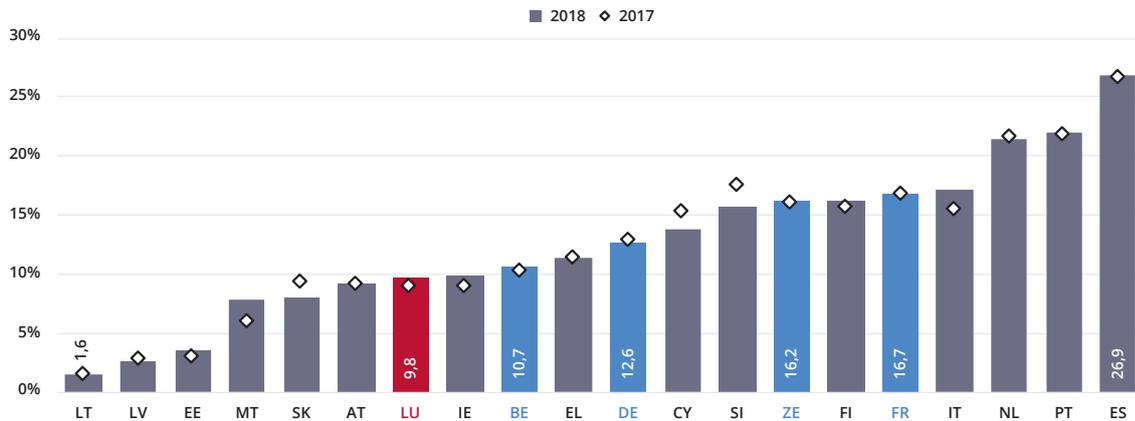
Ainsi, sera d'abord examinée la situation de l'emploi dit atypique ou asocial, c'est-à-dire qui s'écarte de la norme du travail à temps complet, de jour, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Cet aspect est important car le travail temporaire, à temps partiel involontaire, le soir ou la nuit sont autant d'éléments qui viennent détériorer les conditions de travail et de vie des salariés.

Ensuite, le risque de pauvreté laborieuse sera étudié. En effet, à l'heure actuelle, le fait de travailler ne protège pas toujours de la pauvreté. Les résultats en ce domaine seront ventilés selon le type d'occupation (salarié ou indépendant) ainsi que le niveau du seuil de pauvreté considéré.

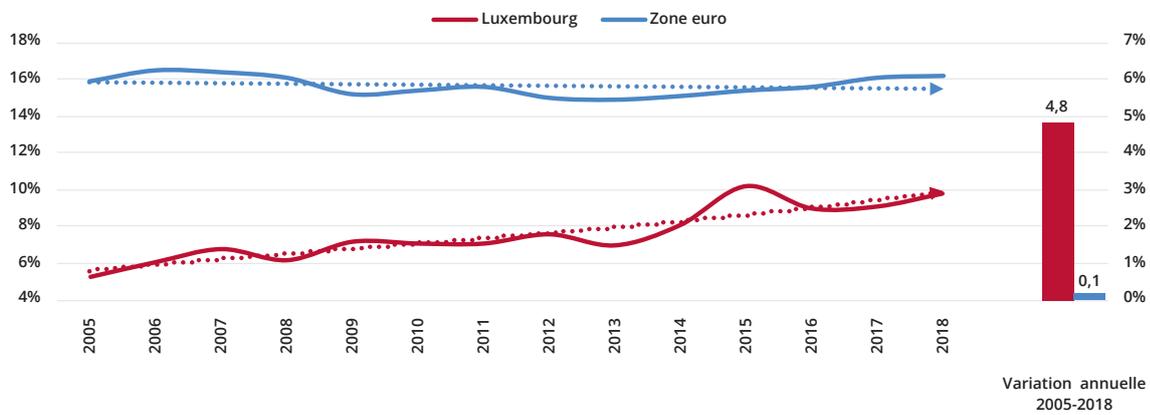
En troisième lieu, les accidents du travail seront analysés selon leurs types, leurs fréquences, ainsi que leur taux de reconnaissance.

Pour clôturer ce chapitre, le *Quality of Work Index*, développé en collaboration avec l'Université du Luxembourg, nous permettra d'évaluer la qualité du travail et l'état du bien-être des travailleurs au Grand-Duché.

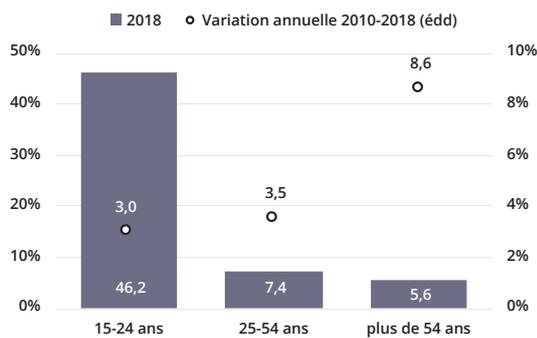
Part des salariés de 15 à 64 ans en emploi temporaire



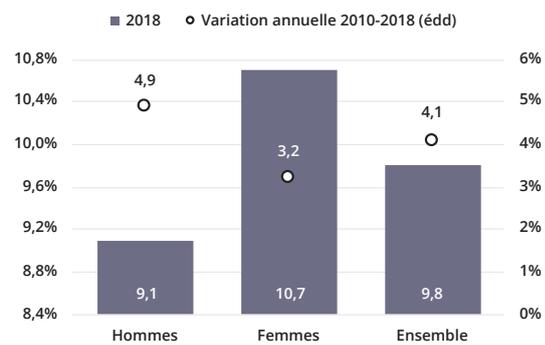
Part des salariés de 15 à 64 ans en emploi temporaire



Selon l'âge



Selon le genre



Note : édd = échelle de droite

Données : Eurostat, rupture de série pour le Luxembourg en 2007, 2009 et 2015
Graphiques : CSL

1. EMPLOI ATYPIQUE ET/OU ASOCIAL

1.1. Emploi temporaire

Selon Eurostat un emploi peut être considéré comme temporaire si employeur et employé s'accordent sur le fait que son terme est déterminé par des conditions objectives comme une date spécifique, la réalisation d'une tâche ou le retour d'un autre employé qui a été remplacé de manière temporaire (généralement précisé dans un contrat à durée déterminée)⁴⁹.

L'emploi temporaire est généralement utilisé comme réponse tant aux exigences de flexibilité de l'appareil productif qu'aux politiques de gestion du chômage. Ce type d'emploi est encore relativement limité au Luxembourg puisque l'emploi en contrat à durée indéterminée (CDI) reste la norme parmi les salariés résidents, avec, en 2018, une part représentant 90,2% de l'emploi total.

Toutefois, le Grand-Duché semble en phase de ratapage, si l'on peut dire, par rapport aux autres pays de la zone euro dont les marchés de l'emploi sont déjà bien plus « flexibilisés ». En effet, le pays recule, en 2018, au 7^e rang pour la part de l'emploi temporaire dans l'emploi total (6^e en 2017). De plus, il fait face à une hausse de 58,1% du taux d'emplois temporaires sur la décennie 2008-2018 ce qui représente la troisième plus forte hausse au sein de la zone euro.

S'il faut préciser que des ruptures de série sont intervenues pour le Luxembourg au cours de la période, la tendance à la hausse du travail temporaire est toutefois manifeste, alors même que la moyenne de la zone euro est quasi stagnante (+0,1% par an). En 2018, le Grand-Duché s'approche à nouveau de son maximum historique observé en 2015 (10,2%). Les 9,8% atteints la dernière année disponible, constituent le deuxième plus haut résultat sur la période représentée.

Il faut rappeler que l'emploi temporaire est une forme de précarité. Et toute augmentation de la précarité conduit à intensifier les flux d'entrée et de sortie du chômage et, en conséquence, à sous-estimer le stock de chômeurs à un moment donné.

Par ailleurs, de plus en plus de jeunes (15-24 ans) sont soumis à l'emploi temporaire. Alors qu'ils étaient 41,5% dans ce cas en 2017, ils sont 46,2% en 2018, soit près d'un jeune sur deux. L'évolution des emplois temporaires est encore plus manifeste chez les 25-54 ans, avec une augmentation de + 3,5% en moyenne par an depuis 2010. Le constat s'aggrave encore pour les plus de 54 ans. Si leur taux est relativement faible en 2018 (5,6%), il n'en demeure pas moins qu'il augmente en flèche depuis 2010 (+93,1%, soit +8,6% par an en moyenne).

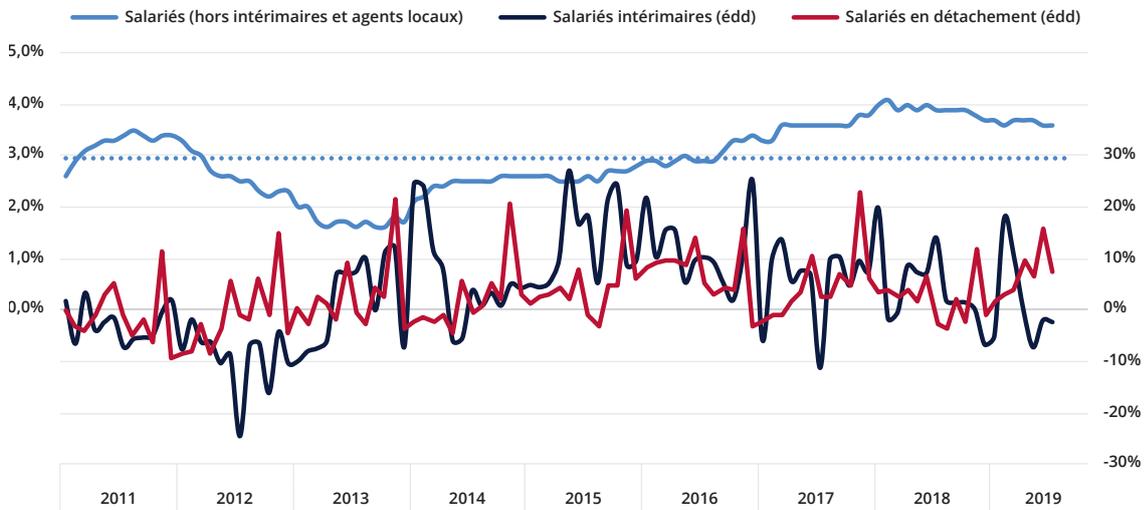
Autre constat inquiétant : les femmes restent, en proportion, plus soumises à l'emploi temporaire que les hommes : 10,7% contre 9,1%. Malgré tout, il faut noter que la situation tend vers l'équilibre entre genres au fil du temps, mais dans un contexte de croissance de l'emploi temporaire tant des hommes que des femmes.

À noter que les personnes en emploi temporaire peuvent être considérées comme les plus précarisées, car exerçant davantage des « petits boulots » ou enchaînant des missions de courte durée, notamment comme « personnel de services directs aux particuliers »⁵⁰.

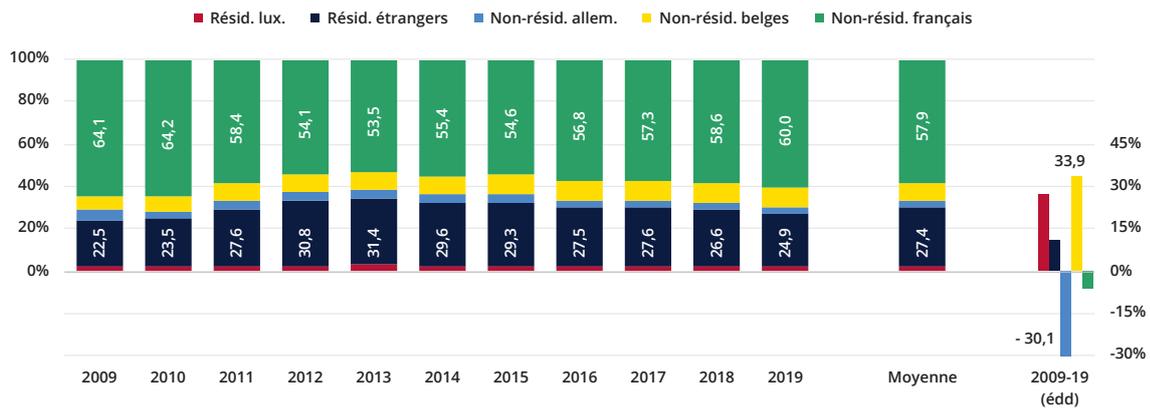
⁴⁹ Les cas typiques sont les suivants : a) le travail saisonnier ; b) le travail intérimaire (sauf s'il y a signature d'un contrat à durée indéterminée) ; c) le contrat de formation spécifique. Les salariés durant la période d'essai d'un CDI ne sont pas considérés comme étant en emploi temporaire. Par ailleurs, les statistiques relatives à l'emploi, tirées des enquêtes sur les forces de travail (EFT), ne concernent que les résidents. La prise en compte des travailleurs frontaliers pourrait très bien exercer une forte distorsion sur les résultats globaux, à l'exemple du travail intérimaire. En effet, fin 2018, l'intérim frontalier représente 2,1% de l'emploi frontalier, alors qu'au même moment l'emploi intérimaire hors frontaliers ne pèse que 0,3% dans l'emploi résident. Dès lors, le total de l'intérim dans l'emploi salarié intérieur s'élève à 1,0% (IGSS). Ce phénomène pourrait donc aussi concerner de manière plus ou moins spectaculaire les autres formes d'emploi évaluées par les EFT.

⁵⁰ Cette catégorie socioprofessionnelle regroupe les salariés d'exécution effectuant un travail généralement manuel en vue de produire des services domestiques ou équivalents destinés aux particuliers dans les domaines suivants : service restauration, hôtelier, soins personnels, travail domestique, concierges en dehors des établissements d'enseignement et de santé (INSEE).

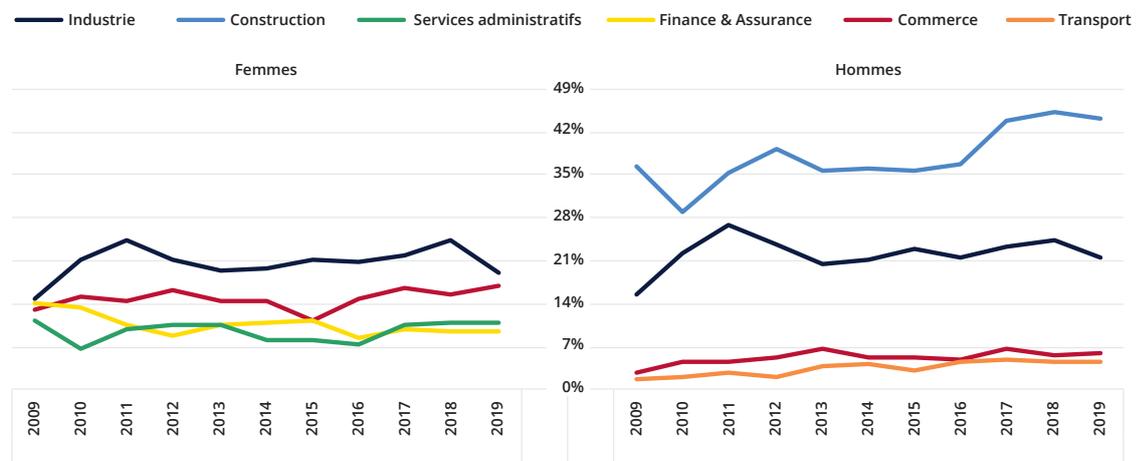
Variation de l'emploi salarié total, intérimaire et en détachement par rapport au même mois de l'année précédente, Luxembourg



Emploi salarié intérimaire selon la résidence, Luxembourg, 31 mars



Emploi intérimaire selon le genre et le secteur d'activité, Luxembourg



Note : édd = échelle de droite

Données : IGSS (données non corrigées des variations saisonnières)
Graphiques : CSL

1.2. Emploi intérimaire et détachement

Les fluctuations de l'emploi intérimaire sont liées à la conjoncture ⁵¹. Malgré ces oscillations, il existe bel et bien un recours non négligeable à ce type d'emploi.

Sur la période 2009-2019, les salariés intérimaires sont en majorité des non-résidents (aux alentours de 70% en moyenne) et des étrangers (97,5%). Si c'est le nombre de frontaliers résidant en Belgique qui progresse le plus (+139%), celui des résidents de nationalité luxembourgeoise est multiplié par 1,3 en une décennie.

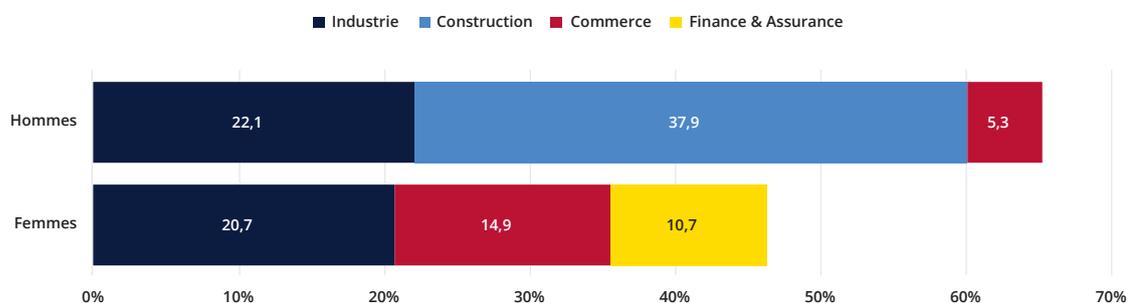
En revanche, les poids des non-résidents français et allemands diminuent régulièrement au sein des travailleurs intérimaires (respectivement -0,7% et -3,5% en moyenne annuelle), au profit des non-résidents belges (+3,3%), des résidents étrangers (+1,2%) et des résidents luxembourgeois (+2,4%).

Si l'on différencie le travail intérimaire selon le genre, il est surtout le fait des hommes (à hauteur de 82,5% en moyenne), et leur part croît de 80,3% en 2009 à 84,8% dix ans plus tard.

De plus, sur la période considérée, force est de constater que le travail intérimaire est généré. Deux des trois secteurs ayant le plus fortement recours à ce type d'emploi sont différents selon le genre : les femmes dans le commerce et les activités financière et d'assurances – les hommes dans la construction (plus de 40% depuis 2016) et dans une moindre mesure dans le commerce.

Le nombre de salariés en détachement ⁵² connaît une évolution semblable à celle des salariés intérimaires. Chaque fin d'année est marquée par une chute de l'emploi et une reprise dès le début de l'année suivante. Cependant, malgré un fléchissement du recours aux détachements en mars et septembre 2012, le nombre de travailleurs concernés retrouve en juin 2013 son niveau d'avril 2010 et, en septembre 2019, il dépasse les 14 300 individus.

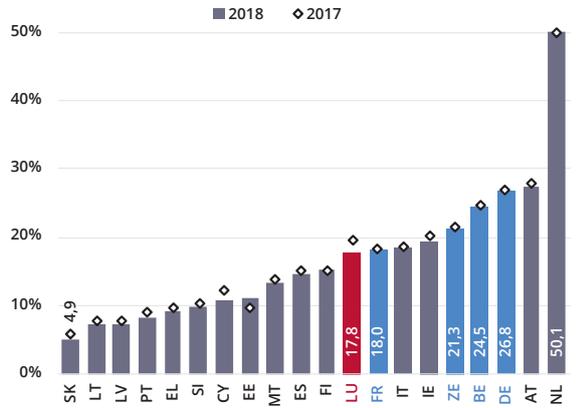
Répartition moyenne de l'emploi intérimaire selon les trois principaux secteurs d'activité, Luxembourg, 2009-2019



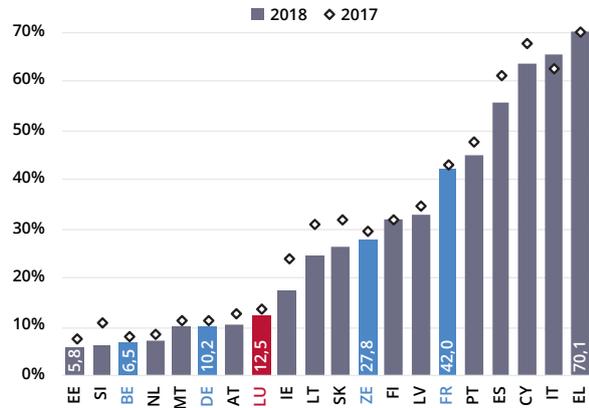
⁵¹ Seuls les intérimaires présents au dernier jour ouvré sont dénombrés. De ce fait, si le dernier jour ouvré d'un mois donné tombe un jour précédant un jour férié, un certain nombre de contrats intérimaires ne débute que le mois suivant, ce qui conduit mécaniquement à une évolution défavorable de l'emploi intérimaire le mois considéré.

⁵² Un salarié en détachement a un contrat de travail avec un employeur établi au Luxembourg. Il y travaille habituellement, mais il exécute son travail hors du Grand-Duché pendant une durée limitée déterminée par le contrat de prestations de services (IGSS).

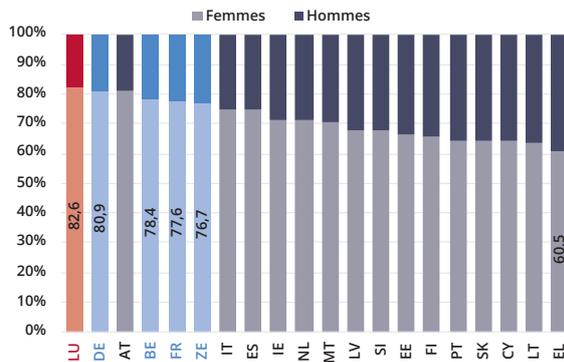
Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total



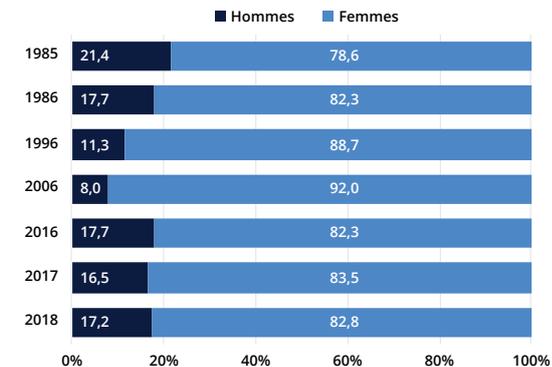
Part de l'emploi à temps partiel involontaire



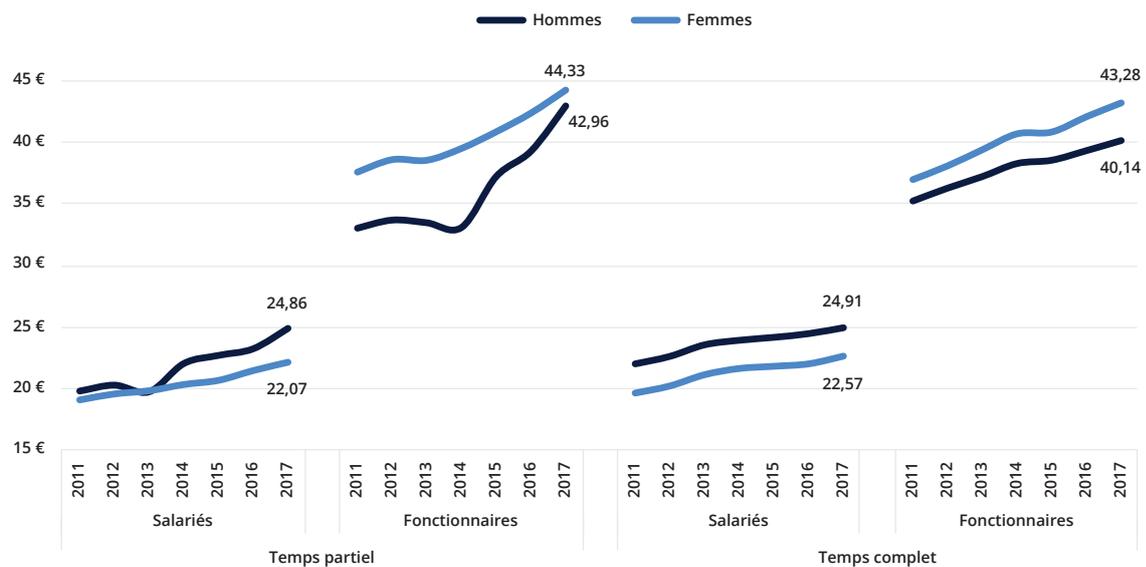
Part de l'emploi à temps partiel selon le genre, 2018



Part de l'emploi à temps partiel selon le genre



Salaire horaire moyen selon le statut, le genre et le temps de travail



Données : Eurostat, IGSS-Luxembourg
Graphiques : CSL

1.3. Emploi à temps partiel

Au Grand-Duché, est considéré comme étant à temps partiel le salarié qui convient avec un employeur, dans le cadre d'une activité régulière, d'un horaire de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale applicable en vertu de la loi ou de la convention collective de travail.

Concernant la part de personnes travaillant à temps partiel, qu'il soit volontaire ou involontaire, le Luxembourg se place, avec un taux de 17,8% en 2018, en dessous des moyennes de la zone euro et de ses voisins. Son classement au douzième rang sur dix-neuf s'améliore de deux places par rapport à 2017. Il se situe ainsi à 12,9 points au-dessus de la plus faible part de temps partiel (Slovaquie) et à 32,2 points en dessous de la plus forte part (Pays-Bas).

Là où le Grand-Duché se démarque nettement de ses partenaires de la zone euro, c'est par l'importance des femmes ayant un emploi à temps partiel. En 2018, la gent féminine représente 82,6% du total de l'emploi à temps partiel (en baisse de 0,7 point par rapport à 2017) soit 5,9 points de plus que la moyenne des pays partageant la monnaie commune européenne (contre 6,8 points un an auparavant). Ce faisant, c'est au Grand-Duché que l'on constate le plus fort écart entre les genres. Il est d'ailleurs intéressant de souligner qu'en 1985 les femmes ne représentaient « que » 78,6% de l'emploi à temps partiel. Ce taux a augmenté au fil du temps, mais il est cocasse d'observer que les hommes de la seconde moitié des années 1980 étaient, en quelque sorte, des précurseurs du temps partiel.

Pour les personnes travaillant à temps partiel, la raison principale invoquée pour ce « choix » découle d'une responsabilité familiale au sens large (assistance d'enfants ou d'adultes dans l'incapacité de travailler, autres responsabilités familiales ou personnelles). Tous genres confondus, 52,1% des temps partiels sont liés à une telle responsabilité en 2018, raison qui est invoquée par 57,5% des femmes et 27,3% des hommes. Viennent ensuite, l'absence d'emploi à temps plein pour les femmes (12,6%) et les études/formation pour les hommes (22,4%).

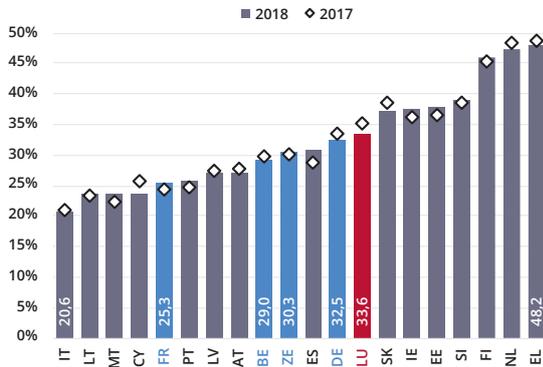
Évoluant autour de 8,5% entre 2000 et 2010, le temps partiel involontaire a brusquement augmenté au Luxembourg pour atteindre 13,7% en 2012. Depuis, il n'est plus passé sous la barre symbolique des 10% et, en 2015, il a atteint même le chiffre record de 14,8%. Cependant, en 2018, après une évolution en dents de scie, il redescend à 12,5%.

Quant au salaire horaire moyen, il évolue de façon un peu plus dynamique pour les salariés à temps complet que pour ceux à temps partiel.

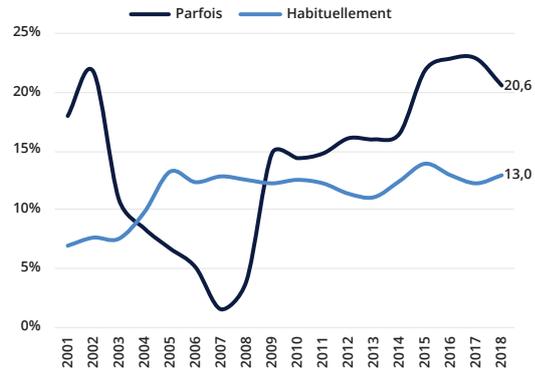
Une distinction selon le genre montre des différences un peu plus marquées. Le salaire horaire moyen des salariées est inférieur à celui des hommes. En revanche, cette inégalité s'inverse chez les fonctionnaires. Pour les deux types de temps de travail, les femmes gagnent en moyenne plus que les hommes.

Les différences de salaire horaire selon le genre connaissent, au fil du temps, des changements d'écarts plus importants pour les personnes à temps partiel par rapport à leurs collègues à temps complet. Pour les temps partiels, ces différences, relativement ténues par le passé chez les salariés, ont tendance à se développer alors que l'inverse se produit dans la fonction publique. En revanche, les écarts constatés pour les temps complets, en faveur des hommes pour les salariés (autour de 11%) restent de même ampleur au fil du temps, alors que ceux constatés à l'avantage des femmes fonctionnaires se creusent (passant de 4,8% en 2011 à 7,3% en 2017).

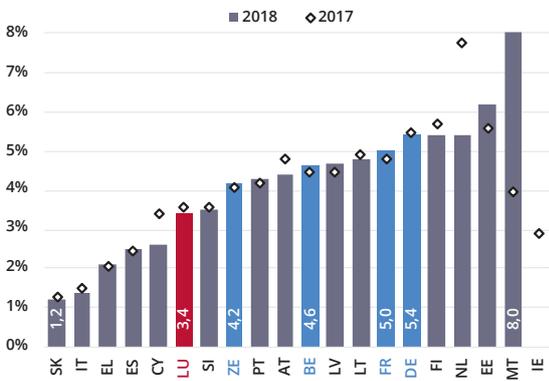
Part des salariés travaillant le soir



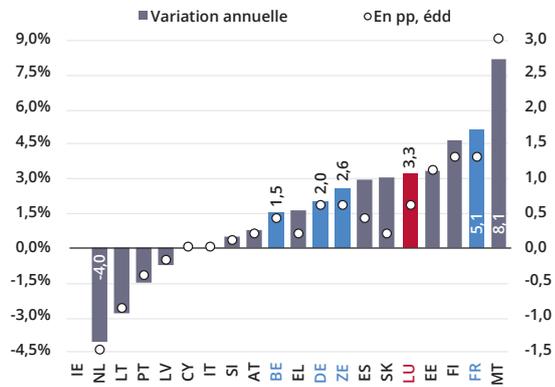
Évolution de la part des salariés travaillant le soir selon la fréquence, Luxembourg



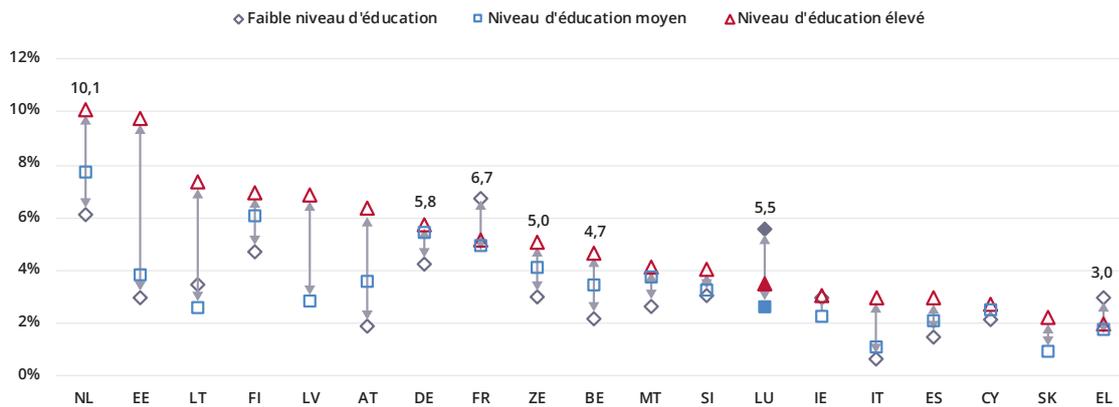
Part de la population ayant un deuxième emploi



Variation moyenne de la part de la population ayant un deuxième emploi, 2012-2018



Personnes occupées ayant un deuxième emploi par niveau d'éducation, 2018, pourcentage de l'emploi total



Note : pp = points de pourcentage ; édd = échelle de droite

Données : Eurostat, rupture de série pour le LU en 2003, 2005, 2007 et 2009
Graphiques : CSL

1.4. Emploi salarié le soir et population ayant deux emplois

Eurostat définit le travail du soir comme du travail effectué après les heures habituelles de travail, mais avant les heures habituelles de sommeil. Cela implique la possibilité de dormir aux heures normales. Cet indicateur ne concerne que les personnes dont au moins la moitié du temps de travail se déroule le soir.

En 2018, 33,6% des salariés du Grand-Duché travaillent en soirée, que ce soit de façon occasionnelle ou habituelle. Le Luxembourg se situe ainsi parmi les pays où le travail du soir est répandu. Il se place derrière l'Allemagne (32,5%) et plus de trois points au-dessus de la moyenne de la zone euro (30,3%).

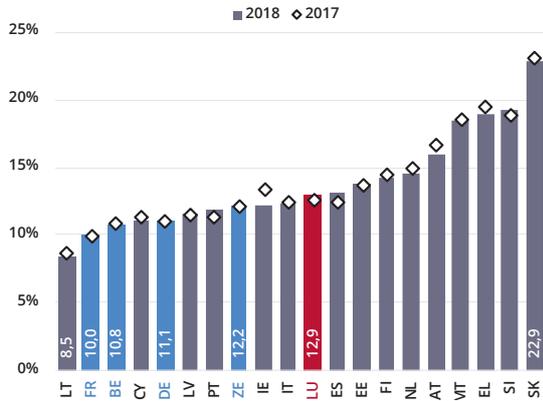
Plus précisément, la proportion de salariés travaillant habituellement le soir connaît une hausse dès le début du siècle, pour osciller autour de 12,6% depuis 2005. Quant à l'année 2018, elle enregistre un taux de 13,0%, en tendance baissière depuis le maximum (14,0%) atteint en 2015.

En revanche, la part des salariés travaillant le soir de façon occasionnelle est plus volatile. Après avoir chuté de 18,0% en 2001 à 1,5% en 2007, elle tend à croître par la suite en trois phases : d'abord, un bond spectaculaire entre 2008 et 2009 (de 3,9% à 14,8%), ensuite une légère tendance haussière jusqu'en 2014, enfin une hausse conséquente entre 2014 et 2018 (de 16,5% à 20,6%), les années 2016 et 2017 affichant, les valeurs les plus élevées de la période. Cette augmentation du travail vespéral n'est sans doute pas sans conséquence sur l'équilibre vie privée - vie professionnelle.

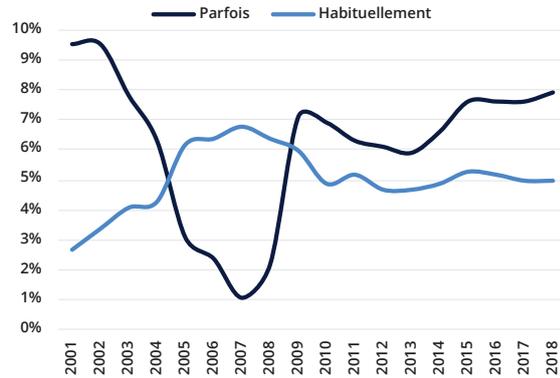
En 2018, 3,4% de la population occupée cumulent deux emplois. Le Luxembourg fait partie des pays où cette situation est encore plutôt inhabituelle. Cependant, sur la période 2012-2018, le phénomène est beaucoup plus remarquable, la proportion de personnes ayant deux emplois s'accroissant en moyenne de 3,3% par an.

Par ailleurs, dans la plupart des pays de la zone monétaire, les personnes occupant plus d'un emploi se retrouvent davantage parmi celles qui possèdent un niveau d'éducation élevé (niveaux de la CITE, correspondant à l'enseignement post-secondaire supérieur). À ce propos, l'écart est parfois très marqué entre niveaux faibles et élevés d'éducation, allant pour les quatre plus grands écarts de 6,9 points pour la Lettonie à 4,5 points pour l'Autriche. En revanche, le Luxembourg fait partie, en compagnie de la France et de la Grèce, des trois pays qui ne s'insèrent pas dans ce schéma : la proportion des travailleurs ayant plusieurs emplois y est plus élevée quand le niveau d'éducation est faible.

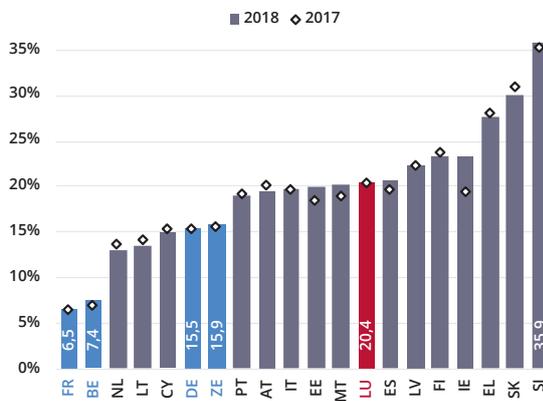
Part des salariés travaillant de nuit



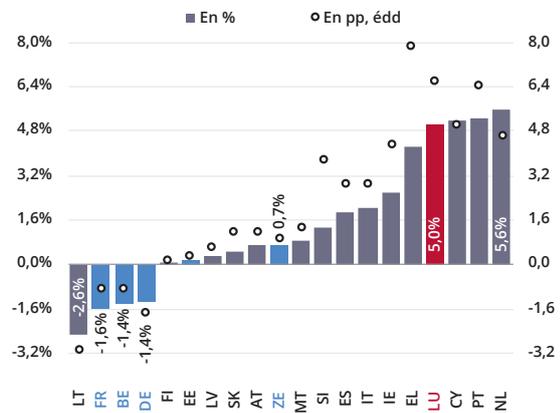
Évolution de la part des salariés travaillant de nuit selon la fréquence, Luxembourg



Part des salariés en travail posté



Variation moyenne de la part des salariés en travail posté, 2010-2018



Note : pp = points de pourcentage ; édd = échelle de droite

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

1.5. Emploi salarié de nuit et travail posté

Qu'il soit habituel ou occasionnel, le travail est qualifié de nuit, quand il est effectué durant les heures habituelles de sommeil et qu'il implique donc des heures anormales de repos. En 2018, le travail de nuit concerne 12,9% des salariés au Luxembourg. Cette part place le pays à la médiane de la zone euro, neuf pays ayant un taux inférieur, mais à un niveau qui dépasse de 0,7 point à la moyenne de la zone monétaire. En revanche, les pays frontaliers forment un groupe autour de 10 à 11%.

Si le travail nocturne reste un phénomène relativement peu répandu en Lituanie (8,5%), il concerne près d'un salarié sur quatre en Slovaquie (22,9%) !

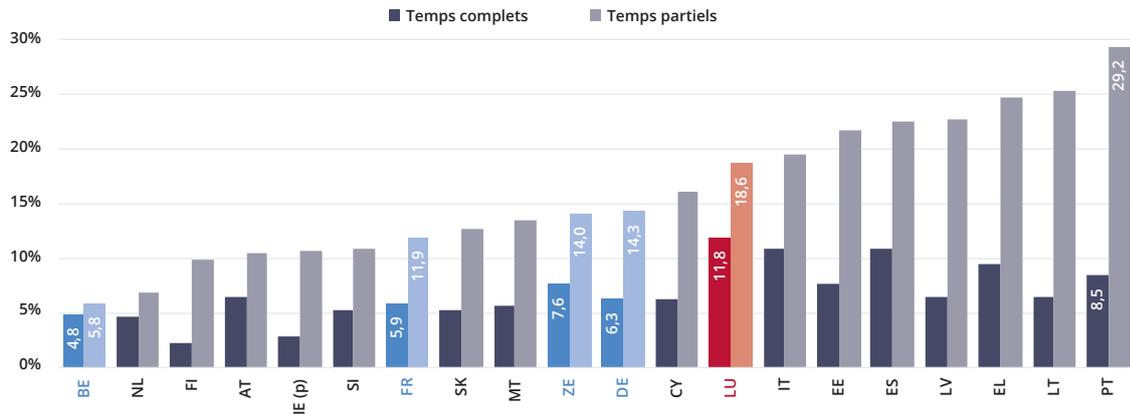
La part de l'emploi salarié de nuit diminue globalement dans la zone euro entre 2011 (14,1%) et 2018 (12,2%), alors que le Luxembourg connaît une tendance inverse : de 11,5%, ce taux passe à 12,9% en sept ans.

Il convient cependant de noter qu'au Grand-Duché, l'évolution du travail de nuit occasionnel est relativement volatile, avec une forte diminution observée en période de bonne conjoncture. À l'opposé, le travail nocturne effectué de façon habituelle connaît des variations de moindre ampleur, évoluant depuis 2010 autour de 5% de l'emploi salarié total.

La part des salariés ayant un travail posté, c'est-à-dire un travail organisé en équipes successives qui se relaient en permanence, est de 15,5% en 2014 au Luxembourg. Elle passe brusquement à 30,9% en 2015 suite à une rupture de série, et redescend ensuite pour afficher un taux de 20,3% en 2017 puis 20,4% en 2018.

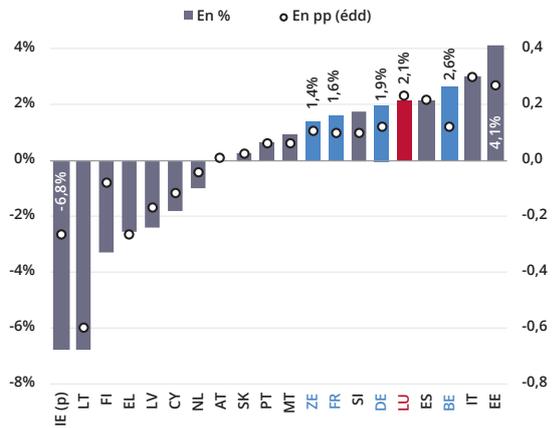
Ainsi, le Grand-Duché ne fait désormais plus partie des pays de la zone euro où le travail posté est peu répandu. Et il se classe, en 2018, au huitième rang des pays recourant le plus à cette forme d'organisation du travail, perdant dans la foulée deux places par rapport à l'année précédente ! En moyenne, le travail posté augmente de 5% par an au Luxembourg entre 2010 et 2018, ce qui constitue la quatrième plus forte hausse observée au sein de la zone euro. De ce fait, l'équilibre vie privée – vie professionnelle est de moins en moins préservé.

Taux de risque de pauvreté au travail, 2018

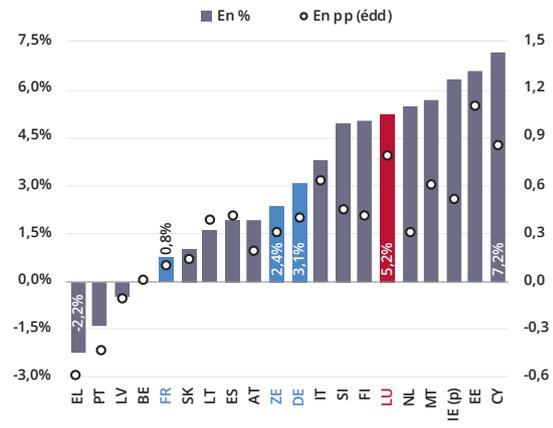


Variation annuelle du taux de risque de pauvreté des travailleurs, 2010-2018

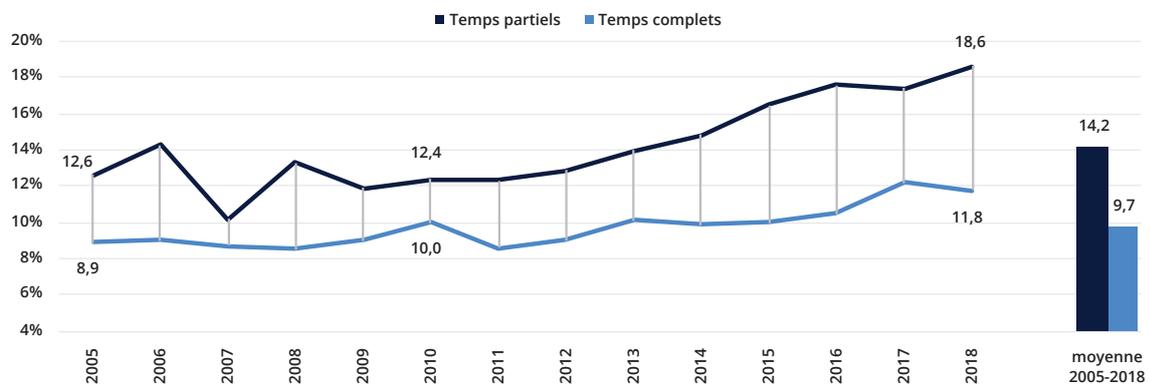
À temps complet



À temps partiel



Évolution du taux de risque de pauvreté au travail, Luxembourg



Note : pp = points de pourcentage ; édd = échelle de droite ; (p) = provisoire

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

2. PAUVRETÉ LABORIEUSE

2.1. Risque de pauvreté et temps de travail

La pauvreté laborieuse, phénomène initialement apparu outre-Atlantique, est un concept qui rend compte de la concomitance de deux situations *a priori* contradictoires : travailler et appartenir en même temps à un ménage pauvre. C'est une composante significative de la pauvreté qui se retrouve également au Luxembourg. Là aussi, l'emploi ne protège pas toujours de ce fléau. Ainsi, en 2018, ce sont 18,6% des personnes ayant un emploi à temps partiel et 11,8% de celles travaillant à temps complet qui sont touchées par le risque de pauvreté. Ces chiffres placent le Luxembourg au premier rang de la zone euro pour le risque de pauvreté des travailleurs à temps complet et au 8^e rang pour ceux à temps partiel.

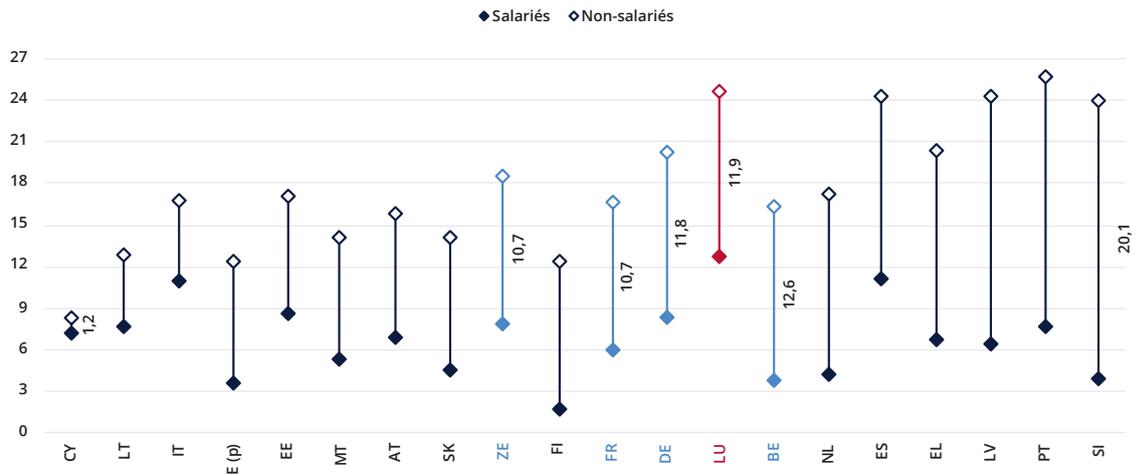
Toujours pour le Luxembourg, entre 2010 et 2018, aucun des deux groupes de travailleurs n'affiche d'amélioration de sa situation. Pour les travailleurs à temps complet, le taux de 2018 est 1,8 point supérieur à celui de 2010, soit une hausse de plus de 2,1% par an en moyenne.

En revanche, pour les travailleurs à temps partiel, le taux de risque de pauvreté s'élève de 6,2 points sur cette même période ; ceci représente la sixième plus forte hausse de la zone euro avec en moyenne 5,2% par an !

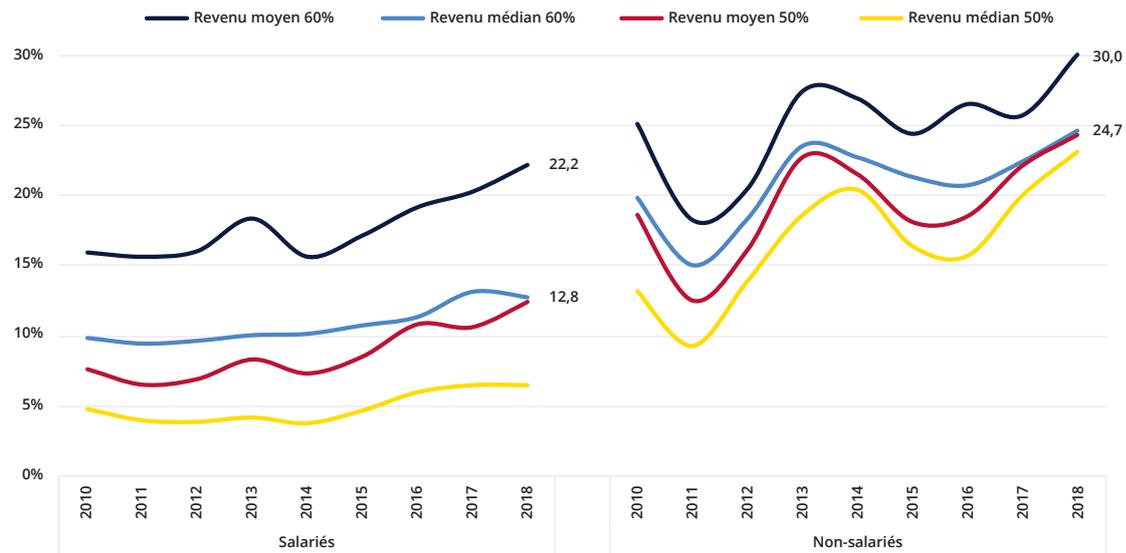
À titre de comparaison, le taux de risque de pauvreté des temps partiels est stable en Belgique et il ne s'accroît que de 0,8% en France. Quant à l'Allemagne, elle est proche de la zone monétaire avec un taux de croissance moyen de 3,1%. Concernant, les temps complets, la situation entre le Luxembourg et ses voisins est moins contrastée. Le taux de risque de pauvreté s'accroît en moyenne de 1,6% en France à 2,6% en Belgique, mais de seulement 1,4% dans la zone monétaire

Sur plus long terme, une nette tendance à l'augmentation du taux de risque de pauvreté se dessine au Grand-Duché, tendance qui s'accélère depuis 2011. Ce constat est valable pour les deux types de temps de travail, même si la hausse la plus inquiétante concerne les travailleurs à temps partiel. De fait, l'écart, en termes de risque de pauvreté, se creuse au fil du temps, entre temps partiels et complets : partant d'une différence de 3,7 points de pourcentage en 2005, celle-ci culmine à 7,1 points en 2016, mais redescend toutefois à 6,8 points en 2018.

Taux de risque de pauvreté des salariés et des non-salariés (indépendants), 2018



Taux de risque de pauvreté des salariés et des non-salariés (indépendants) par seuil de pauvreté, Luxembourg



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

2.2. Taux de risque de pauvreté par type d'activité

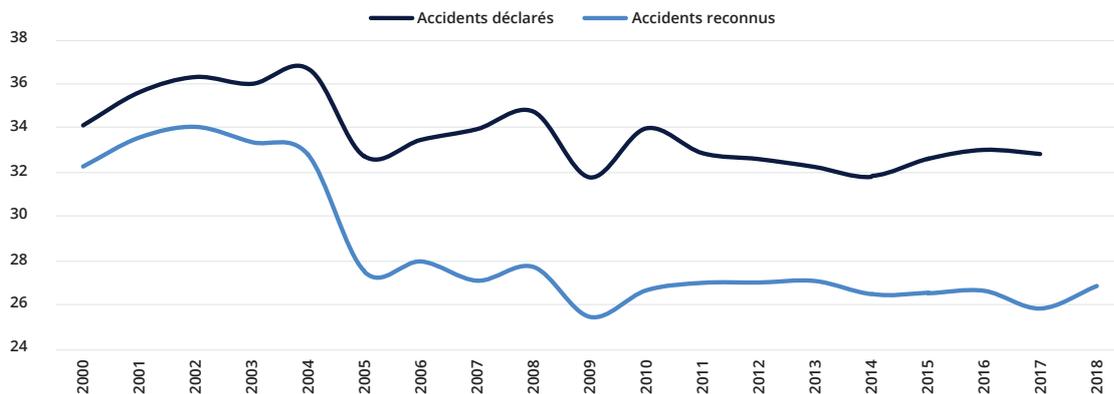
Comme vu précédemment, le fait de travailler ne protège pas automatiquement du risque de pauvreté (à 60% du revenu équivalent médian). Cependant, tous les travailleurs n'y sont pas exposés de la même façon. Pour tous les membres de la zone euro, les travailleurs salariés font face à un risque de pauvreté moindre que les non-salariés (indépendants) en 2018. À ce propos, le Luxembourg se classe (avec 11,9 points d'écart) derrière la Belgique (12,6 pp) et au huitième rang des pays où la différence en défaveur des non-salariés est la plus élevée. Plus encore, il émerge en première place pour le taux de risque de pauvreté des salariés (12,8%) et en deuxième pour celui des non-salariés (24,7%). Pour ce dernier critère, le Luxembourg n'est dépassé que par le Portugal.

Ces quelques chiffres sont à comparer aux meilleurs, c'est-à-dire aux pays où les taux de pauvreté laborieuse sont les plus faibles au sein de l'union monétaire européenne. Ainsi, le taux de risque de pauvreté des salariés ne s'élève qu'à 1,7% en Finlande, soit 7,5 fois moins qu'au Luxembourg. Pour les travailleurs indépendants, le taux de risque de pauvreté le plus bas se trouve à Chypre où il est près de trois fois plus faible (avec 8,4%) qu'au Grand-Duché.

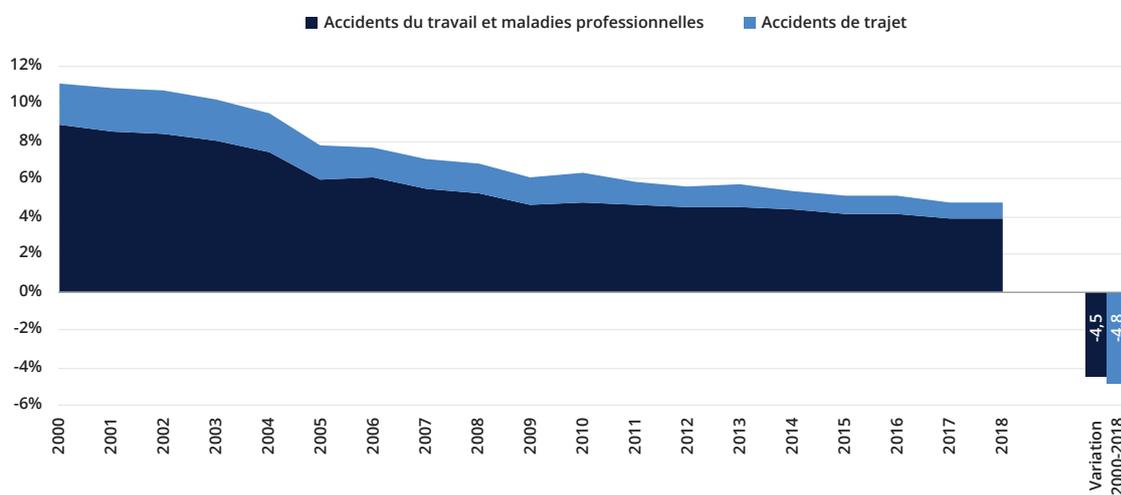
Pour le Grand-Duché, le calcul du taux de risque de pauvreté à différents seuils de revenus équivalents médians et moyens montre qu'environ la moitié des salariés en risque de pauvreté se situe juste sous le seuil de risque de pauvreté officiel de 60% du revenu équivalent médian. Pour le dire autrement, la moitié des salariés pauvres dispose de revenus relativement proches de la ligne de démarcation entre pauvres et non-pauvres, c'est-à-dire se situant entre 50% et 60% du seuil de pauvreté.

Pour les indépendants, le taux de risque de pauvreté est quasiment identique à 50% et 60% du revenu équivalent médian (avec, respectivement, 23,1% et 24,7%), chaque taux étant en forte hausse par rapport à 2017.

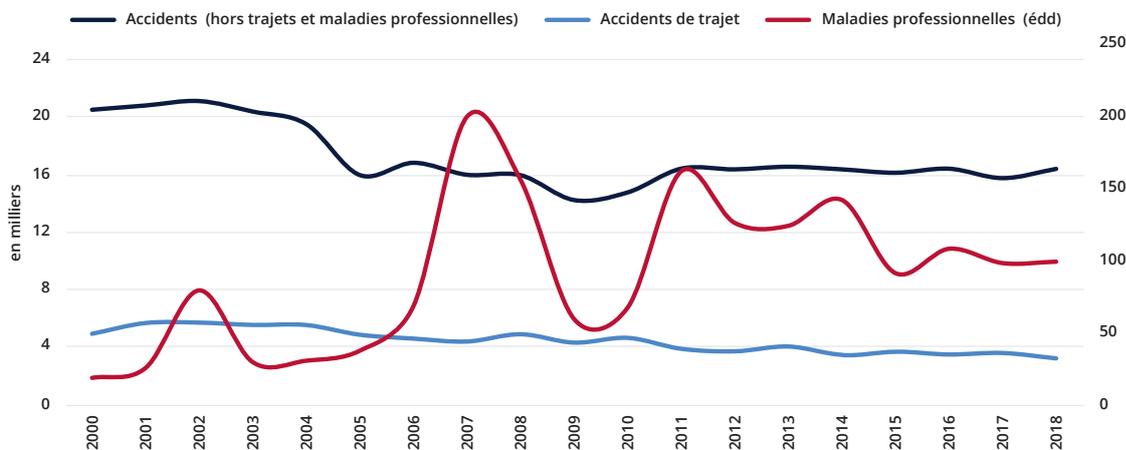
Nombre d'accidents du travail, en milliers



Taux de fréquence des accidents du travail, régime général



Accidents professionnels déclarés et reconnus, régime général



Note : rupture de série en 2005 ; édd = échelle de droite

Données : Association d'assurance accident, Luxembourg
Graphiques : CSL

3. ACCIDENTS DU TRAVAIL

3.1. Fréquence des accidents

Les accidents liés à l'activité professionnelle, qu'il s'agisse de maladies, d'accidents de trajet ou d'accidents du travail proprement dits, sont une manifestation du risque pris par les travailleurs voire les employeurs. Au Luxembourg, les statistiques de l'Association d'assurance accidents (AAA) renseignent sur l'ampleur de ces différentes formes de risques et sur leur gravité.

D'une manière générale, le nombre absolu d'accidents reconnus croît entre 2000 et 2004, ce qui n'est pas sans lien avec l'évolution de la population ayant un emploi. La diminution advenue entre 2004 et 2005 est due à un changement méthodologique dans la procédure de déclaration des accidents. Si l'on considère les chiffres à partir de 2005, l'évolution du nombre d'accidents reconnus est plus volatile, sans toutefois descendre en dessous du seuil des 26 000 cas, exception faite des années 2009 et 2017.

Le taux de fréquence des accidents au sein du régime général, qui couvre tous les salariés de droit privé, est en diminution depuis l'an 2000. Cela traduit une augmentation du nombre d'accidents proportionnellement moins forte que celle des heures de travail prestées.

Par ailleurs, la part des accidents survenus sur le lieu de travail tend à diminuer entre 2000 et 2010 puis se stabilise à partir de 2011 aux alentours de 16.300 par an. Quant aux accidents de trajets reconnus, ils sont sur une pente décroissante passant de près de 5 000 en 2000 à un peu moins de 3 300 en 2018.

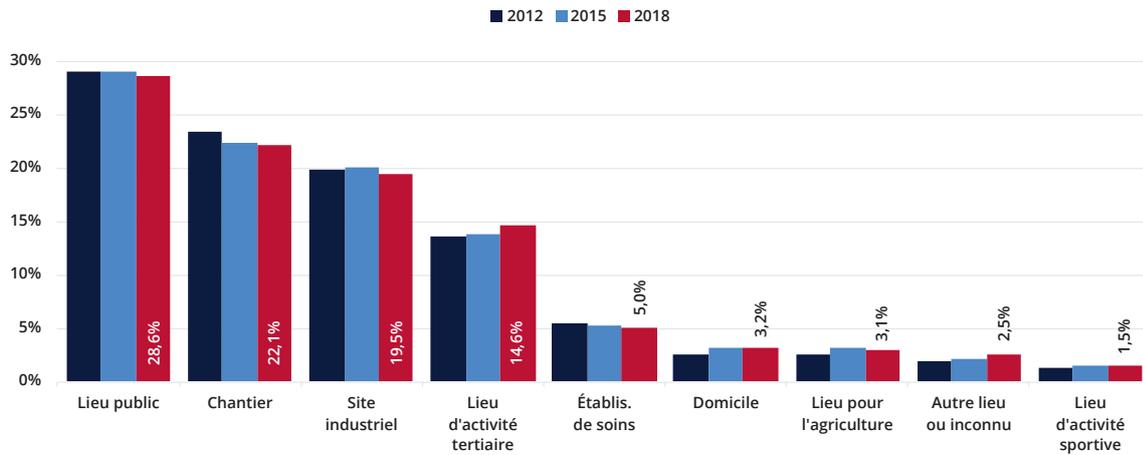
Dans le régime général, les maladies professionnelles reconnues sont relativement rares par rapport aux autres formes d'accidents de travail. En 2018, elles représentent 0,5% des accidents et maladies professionnelles. De ce fait, la variation de leur part dans l'ensemble des données est peu significative. Il en est de même des accidents mortels : 23 personnes sont décédées en 2018, dont 6 suite à un accident de trajet, ce qui, dans ce dernier cas, est inférieur à la moyenne de la période 2000-2018, alors même que le trafic est en croissance constante.

Notes : Depuis 2011, les statistiques sont établies fin août et non plus fin mars. La statistique sur les accidents déclarés en 2018 n'est pas publiée.

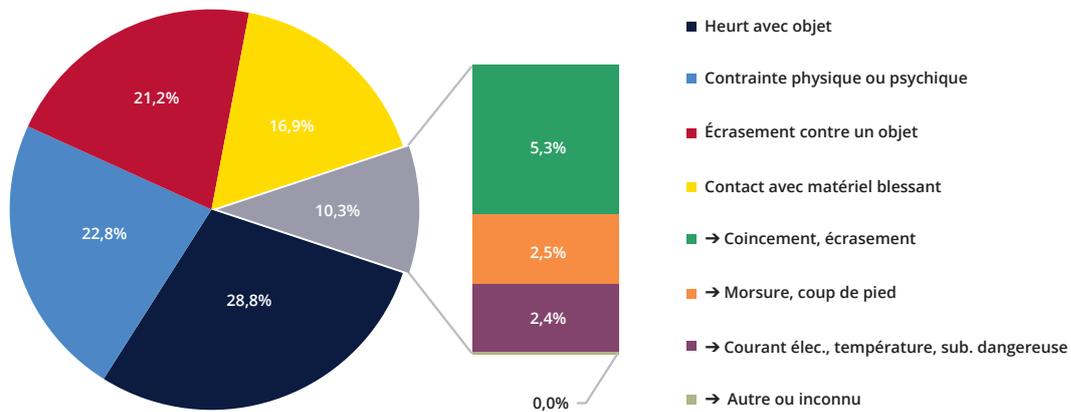
Taux de fréquence AAA : nombre d'accidents reconnus x 100 / nombre de travailleurs-unité.

Travailleurs-unité : le total des heures de travail déclarées divisé par 2 080, le temps de travail moyen annuel (40 heures par semaine, 52 semaines par an)

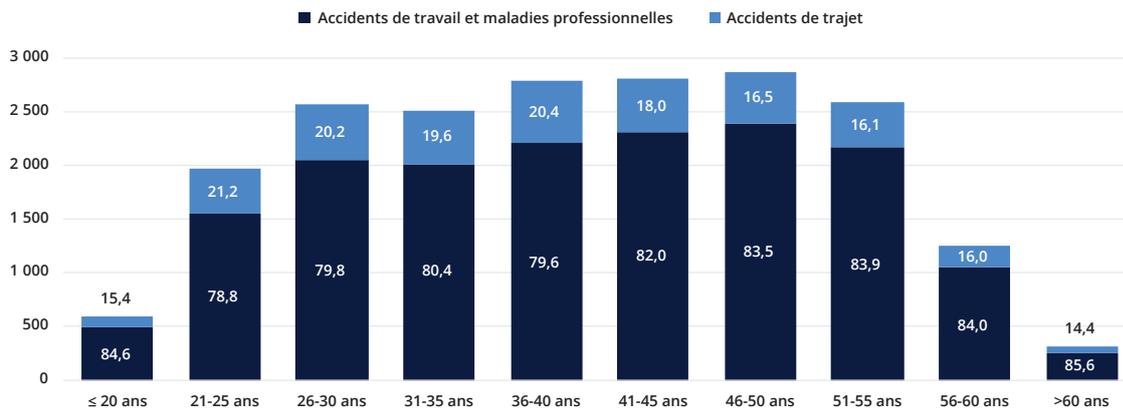
Accidents reconnus selon le lieu de travail, régime général



Répartition des accidents reconnus selon la modalité de la blessure, régime général, 2018



Accidents reconnus selon l'âge de la victime, régime général, 2018



Données : Association d'assurance accident, Luxembourg
Graphiques : CSL

3.2. Caractéristiques des accidents reconnus

Hormis ceux qui surviennent dans un lieu public au Luxembourg (accidents de trajet pour la plupart) et qui comptent pour environ 30%, les lieux les plus touchés par les accidents sont les chantiers d'une part et les sites industriels d'autre part (chacun représentant entre 19,5% et 23,3% selon les années) qui sont en tête de la liste des lieux où surviennent les accidents du travail reconnus. Viennent ensuite les lieux d'activité tertiaire, en dessous de la barre des 15%, et les établissements de soins, aux alentours de 5,2% pour les années représentées.

En 2018, comme précédemment, les accidents les plus nombreux sont dus à un heurt contre un objet en mouvement (de l'ordre de 29%). Suivent les contraintes physiques ou psychiques (22,8%), les écrasements contre un objet immobile alors que la victime est en mouvement (21,2%) et les contacts avec du matériel coupant, pointu, dur ou rugueux (16,9%).

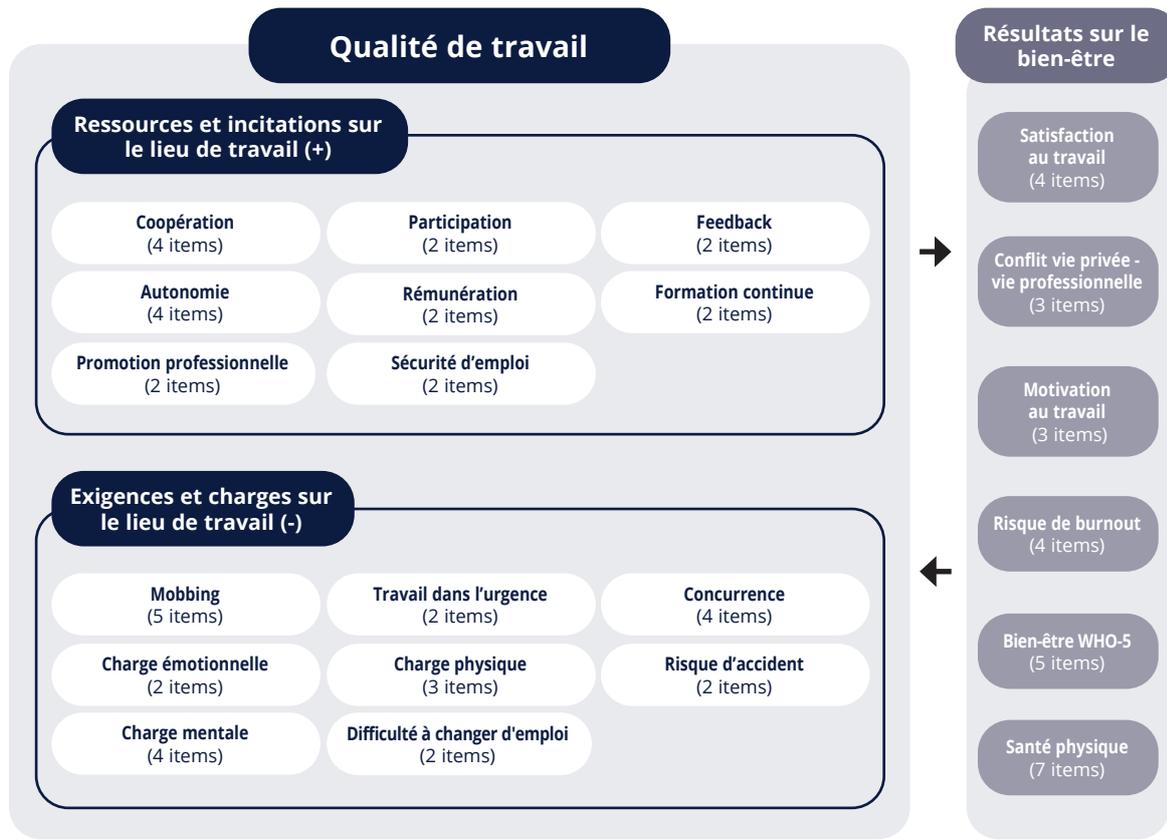
La même année, la prise en compte de la nature des lésions indique que près de la moitié de celles-ci sont des plaies et blessures superficielles (48,2%). L'autre grande catégorie concerne les luxations, entorses et foulures (33,5%).

Quant à l'âge des personnes touchées, celui-ci est riche d'enseignement. En 2018 comme auparavant, la quarantaine semble être une période charnière. C'est la tranche d'âge où les accidents au sens large sont les plus nombreux, suite plus précisément aux accidents de travail et maladies professionnelles.

En revanche, les accidents de trajet sont surreprésentés parmi les plus jeunes, à l'exception notable des moins de 21 ans. Les autres types d'accident sont, quant à eux, surreprésentés parmi les plus âgés qui ont relativement peu d'accidents de trajet.

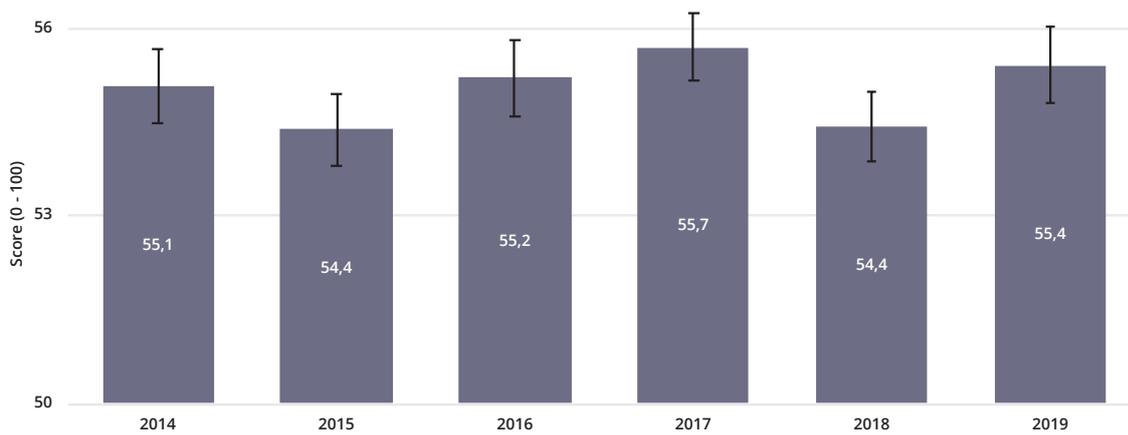
Si l'on se concentre uniquement sur les accidents de trajet, les moins de 41 ans représentent plus de la moitié des victimes (56,0%), se partageant en 28,4% de 30-40 ans 27,5% de moins de 30 ans.

Le modèle du *Quality of Work Index*



Source : CSL et Université du Luxembourg

Score QoW (entre 0 et 100) selon les années



Note : Le diagramme à barres affiche les valeurs moyennes avec leurs intervalles de confiance à 95%.

Données : Quality of Work Index

Graphique : CSL

Échantillon : n = 1 485 en 2019 ; 1 689 en 2018 ; n = 1 522 en 2017 ; n = 1 506 en 2016 ; n = 1 526 en 2015 ; n = 1 532 en 2014

4. ÉVALUATION DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI

4.1. Évolution du *QoW Index*

Le projet *Quality of Work Index* a été lancé en 2012 par la Chambre des salariés (CSL). En collaboration avec l'Institut de recherche sociale INFAS (depuis 2014) et l'Université du Luxembourg, environ 1 500 entretiens sont réalisés chaque année sur la base d'un échantillon représentatif de travailleurs résidant au Luxembourg et de travailleurs frontaliers résidant en Belgique, en France ou en Allemagne. Les personnes choisies selon un procédé aléatoire répondent par téléphone ou moyennent le questionnaire en ligne à plus d'une centaine de questions sur les conditions de travail et le bien-être liés à l'activité professionnelle.

L'évolution de l'indice *QoW* entre 2014 et 2019 est présentée sur une échelle entre 0 et 100. Le score issu de l'étude-pilote de 2013 n'est pas repris dans le graphique. L'indice global du *Quality of Work Index* est en augmentation par rapport à l'année 2018 (55,4 points par rapport à 54,4).

Globalement, la qualité subjectivement perçue du travail reste à un niveau relativement constant entre 2014 et 2019 (dans la fourchette moyenne). Toutefois, certaines des dimensions individuelles présentent des fluctuations plus importantes.

Note méthodologique

La qualité de travail est mesurée par le biais de seize sous-échelles (dimensions) dont chacune est composée de plusieurs questions.

Les aspects positifs du travail sous forme de ressources et de récompenses disponibles aux salariés sont recensés moyennant huit échelles :

- | | |
|--|---|
| 1. coopération (avec les collègues de travail) | 2. participation (au processus décisionnel) |
| 3. feed-back (par le supérieur et les collègues) | 4. autonomie (dans le travail) |
| 5. satisfaction avec la rémunération | 6. possibilités de formation continue |
| 7. opportunités de promotion professionnelle | 8. sécurité d'emploi |

Huit dimensions mesurent les contraintes et risques pour le salarié qui ont un impact négatif sur la qualité de travail :

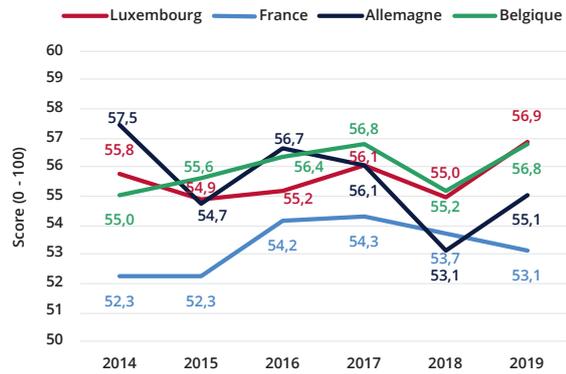
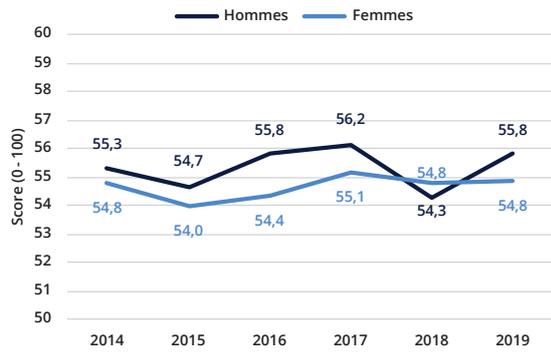
- | | |
|--|----------------------------------|
| 1. <i>mobbing</i> (par le supérieur et/ou des collègues) | 2. charge mentale (du travail) |
| 3. travail dans l'urgence | 4. concurrence au travail |
| 5. charge émotionnelle | 6. risque d'accident |
| 7. charge physique | 8. difficulté à changer d'emploi |

Le *Quality of Work Index* se compose d'une sélection représentative de 22 items (les mêmes depuis 2014) issus de ces dimensions. Il est constitué par la moyenne non pondérée des réponses à ces questions (les scores pour les ressources et récompenses sont positivement pris en compte et les scores pour les contraintes et risques ont un impact négatif sur la moyenne).

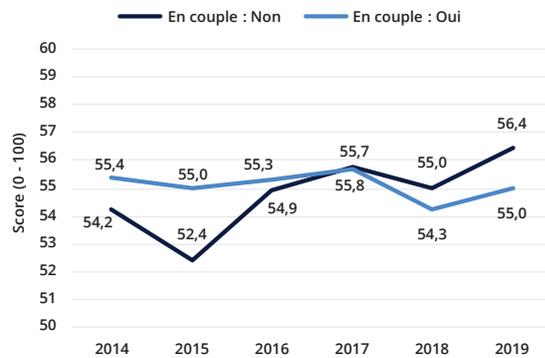
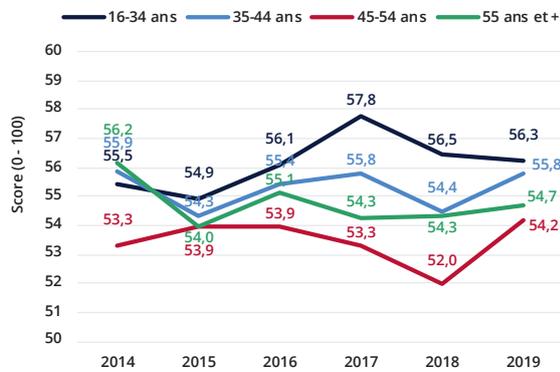
À côté des échelles consacrées à la description de la qualité de travail d'autres questions font partie de l'outil pour recueillir des informations sur l'effet que la qualité de travail a sur le bien-être du salarié :

- | | |
|---|--|
| 1. risqué de burnout (épuisement professionnel) | 2. santé physique |
| 3. satisfaction au travail | 4. conflits vie privée – vie professionnelle |
| 5. motivation au travail | 6. bien-être WHO-5 |

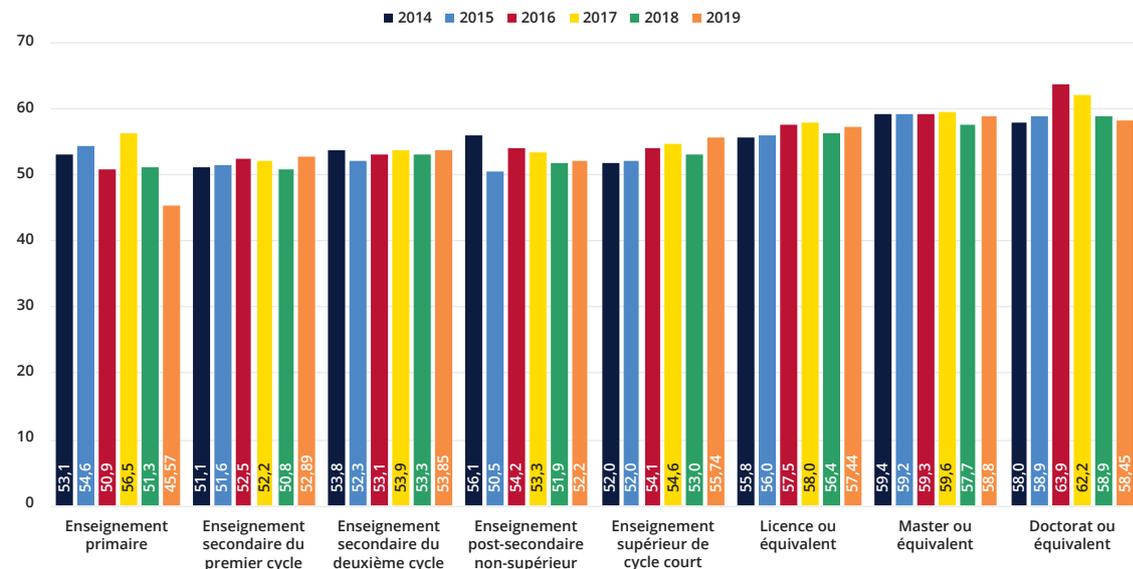
Évolution du *Quality of Work Index* selon le genre et selon le pays de résidence



Évolution du *Quality of Work Index* selon l'âge et selon le fait de vivre en couple ou non



Évolution du *Quality of Work Index* selon le niveau de formation



Note : Scores de 0 à 100

Données : *Quality of Work Index*
Graphiques : CSL

a. Évolution du *QoW Index* en fonction des données démographiques

En 2019, l'opinion des hommes (55,8) par rapport à la qualité de travail était de nouveau plus favorable que celle des femmes (54,8), mais cette différence n'est statistiquement pas significative puisqu'elle se situe dans la marge d'erreur.

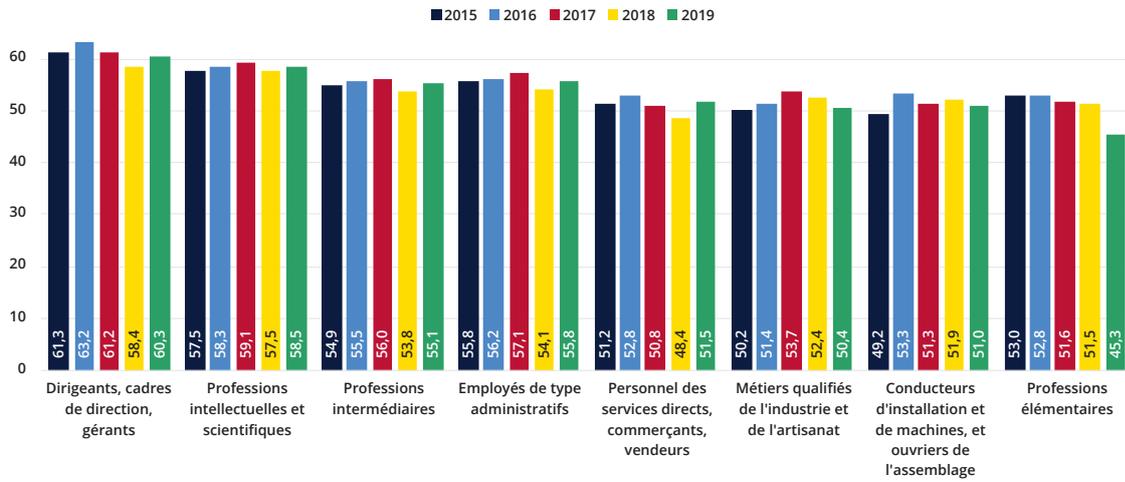
On constate de nouveau un rapprochement des scores des groupes d'âge, notamment dû à une augmentation auprès des 35-44 ans et des 45-54 ans. Depuis 2015, les 16-34 ans devancent les autres classes d'âge.

L'influence du fait de vivre en couple ou non sur l'évaluation de la qualité d'emploi semble avoir connu un tournant en 2017. En effet, si avant cette année les travailleurs vivant en couple se sont montrés plus positifs concernant leur travail, ce sont désormais les célibataires qui montrent une opinion plus favorable.

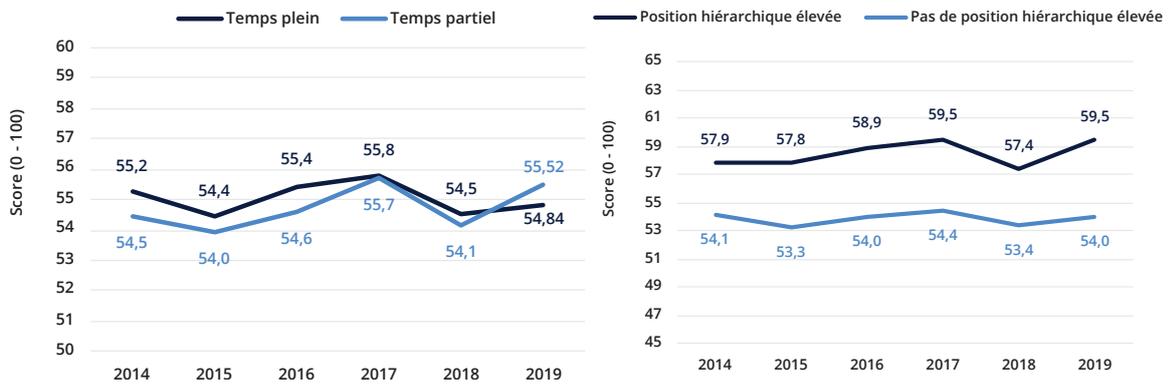
En 2019, un renversement de tendance a de nouveau été observé chez les frontaliers allemands, dont les évaluations sont devenues plus négatives après 2016, avant d'être de nouveau remplacés par les frontaliers français à la dernière place dans l'évaluation de la qualité de travail. Les résidents luxembourgeois et belges se sont montrés les plus satisfaits de leur qualité de travail en 2018 et en 2019. Globalement, après une tendance à la hausse en 2016 et 2017 les frontaliers français font de nouveau état d'une tendance à la baisse qui s'est vu confirmée en 2019.

Par ailleurs, niveaux de qualification et de qualité de travail évoluent de concert. Néanmoins, force est de constater que les travailleurs au niveau de qualification d'un doctorat ou équivalent affichent une tendance à la baisse de leur qualité de travail après un pic en 2016.

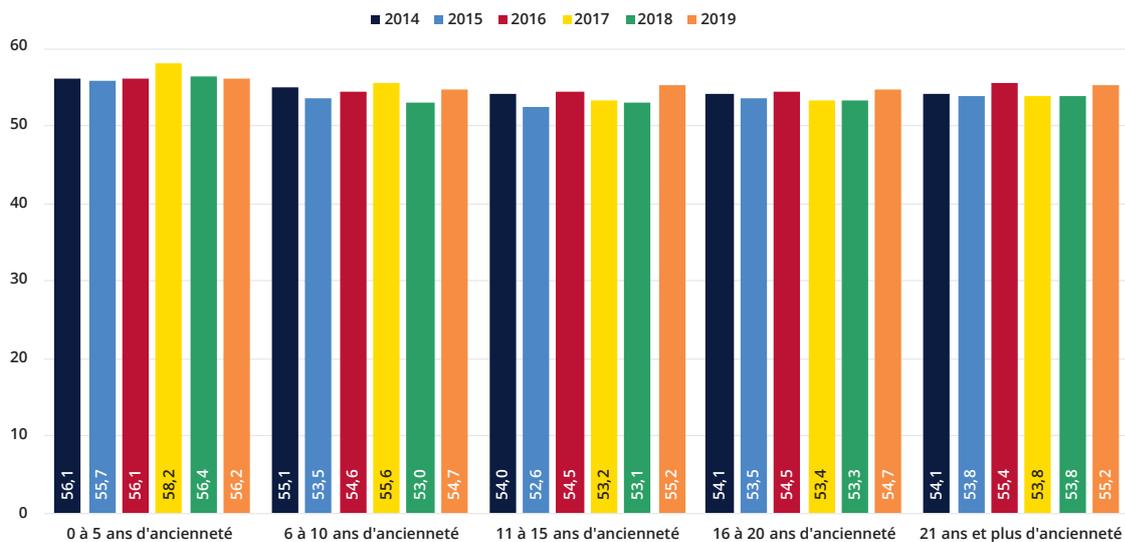
Évolution du *Quality of Work Index* selon le type de métier



Évolution du *Quality of Work Index* selon le type du contrat de travail et selon la position hiérarchique



Évolution du *Quality of Work Index* selon l'ancienneté dans l'entreprise



Note : Scores de 0 à 100

Données : *Quality of Work Index*
Graphiques : CSL

b. Évolution du *QoW Index* selon les caractéristiques du poste de travail

La classification des salariés selon des critères liés au travail montre également quelques différences au niveau des scores du *Quality of Work Index*.

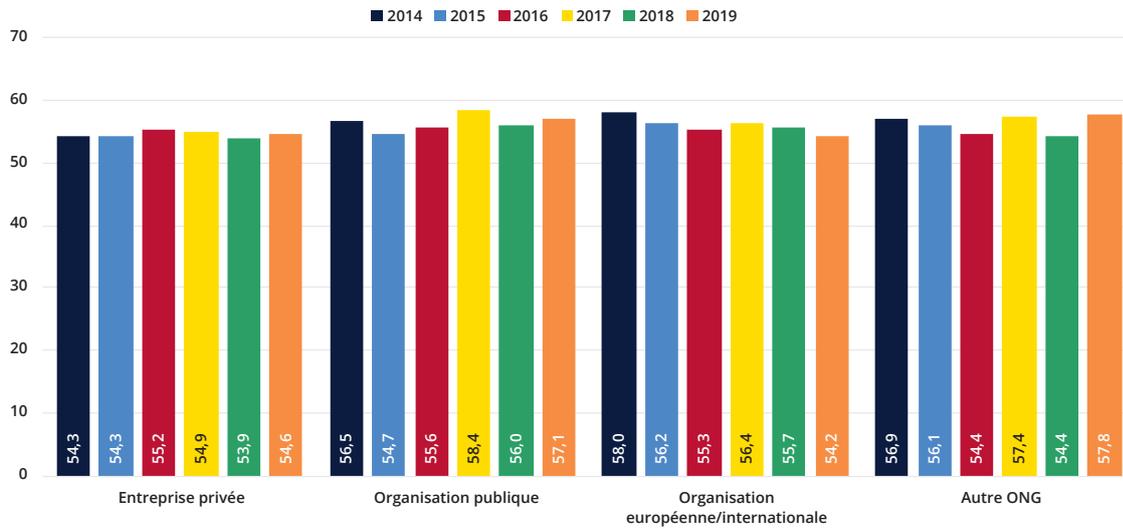
En effet, le métier exercé a une grande importance : les scores les plus bas sont observés auprès des professions élémentaires (2019 : 45,3 en forte baisse par rapport à l'année précédente) ; dans les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (2019 : 50,4 ; en diminution depuis 2018), les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (2019 : 51 ; en diminution depuis 2018). En revanche, les dirigeants, cadres de direction, gérants (2019 en augmentation avec 60,3 points par rapport à 58,4 points l'année passée), les professions intellectuelles et scientifiques (2019 en augmentation avec 58,5 points par rapport à l'année précédente avec 57,5 points) ainsi que les employés de type administratifs (2019 : 55,8 ; en augmentation par rapport à l'année précédente avec 54,1 points) ressentent une meilleure qualité de travail.

Les salariés travaillant à temps partiel n'ont pas un score de qualité de travail qui diffère significativement de ceux qui travaillent à temps plein.

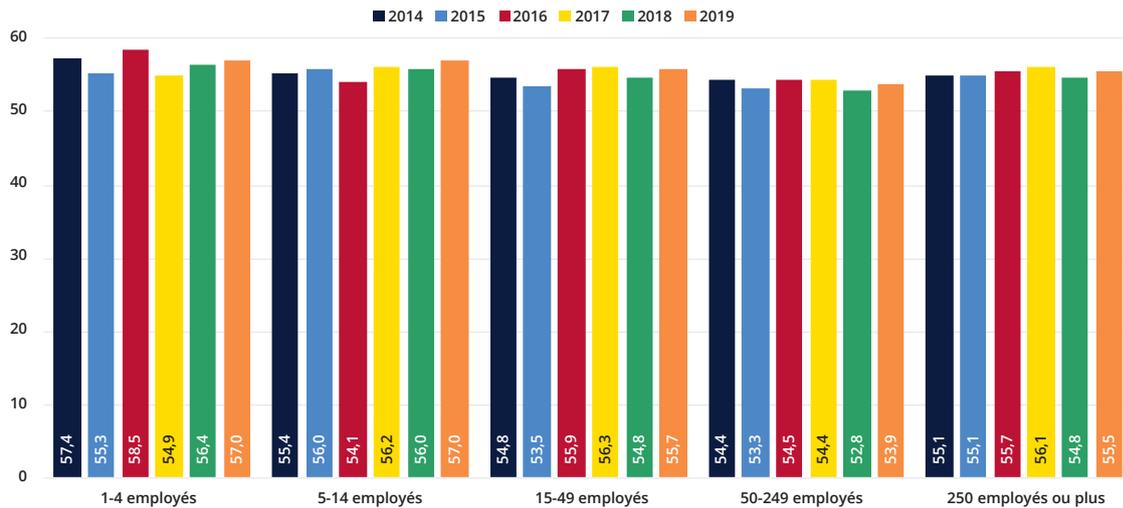
D'un autre côté, le fait d'occuper une position de supérieur hiérarchique joue un rôle. Les travailleurs qui ont une fonction de supérieur hiérarchique ont un avis beaucoup plus positif par rapport à la qualité de leur travail.

Enfin, les travailleurs ayant une ancienneté de 0 à 5 ans se démarquent des autres par des scores de qualité de travail supérieurs aux autres catégories d'ancienneté.

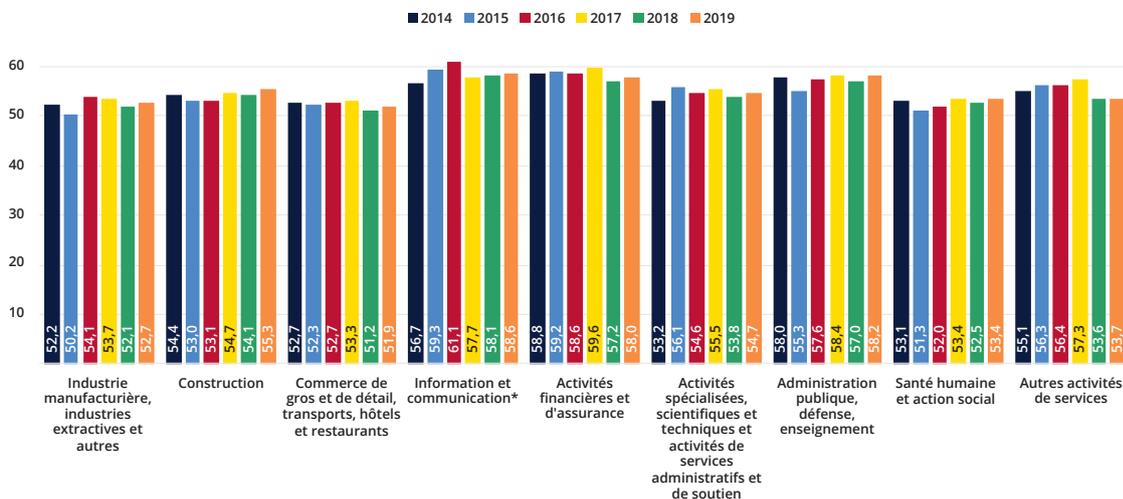
Évolution du Quality of Work Index selon le type d'entreprise



Évolution du Quality of Work Index selon la taille d'entreprise



Évolution du Quality of Work Index selon le secteur d'activité



* en 2015 et 2016 les données du groupe « Information et communication » sont à interpréter avec prudence car n<50

c. Évolution du *QoW Index* selon les caractéristiques de l'organisation

Les caractéristiques de l'organisation ont également un effet sur les scores du *Quality of Work Index*.

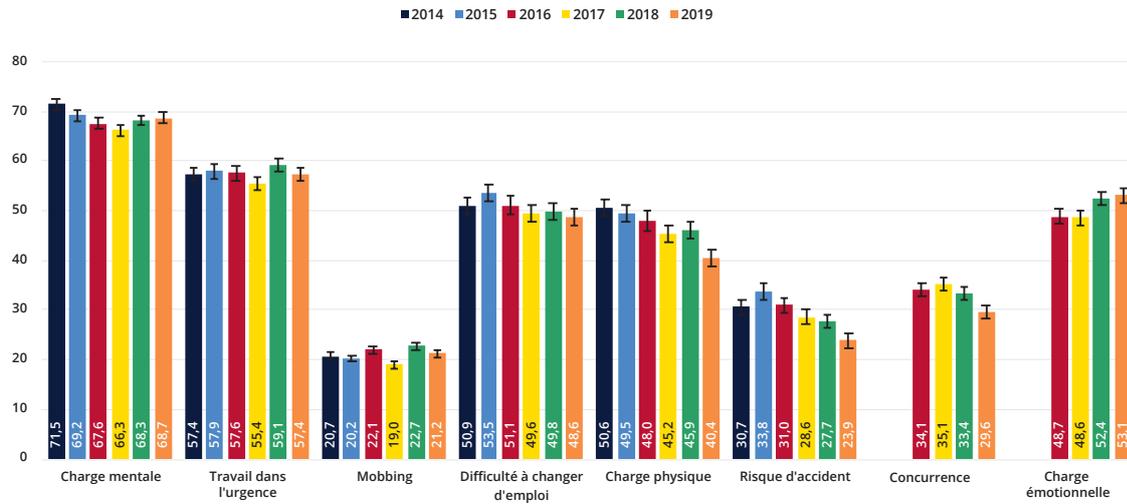
Par exemple, les salariés les moins satisfaits se trouvent cette année dans les organisations ou institutions européennes ou internationales qui ont par ailleurs vu leurs scores baisser depuis 2018. Les salariés des organisations non gouvernementales (ONG) eux ont observé une amélioration par rapport à 2018 (de 54,4 en 2018 à 57,8 en 2019), un peu comme les travailleurs dans les organisations publiques (de 56 en 2018 à 57,1 en 2019). Les salariés des ONG se retrouvent ainsi avec le score le plus élevé.

Le nombre d'employés dans l'entreprise joue aussi un rôle dans le sens qu'on observe des scores meilleurs pour les travailleurs des plus petites entreprises devant les plus grandes entreprises (au-delà de 250 salariés). Les scores les plus faibles ont été observés par les entreprises de taille moyenne de 50 à 249 employés.

Des différences plus remarquables encore sont constatées dans la comparaison entre les secteurs d'activités. En 2019, les secteurs qui présentent les scores les plus bas sont le commerce de gros et de détails, transports, hôtels et restaurants (51,9), l'industrie (manufacturière, industries extractives et autres) (52,7) ainsi que « santé humaine et action sociale » (53,4). Les appréciations les plus positives de la qualité de travail ont été données dans le secteur « Information et communication » (58,6), dans les activités financières et d'assurance (58) et dans « administration publique, défense, enseignement » (58,2).

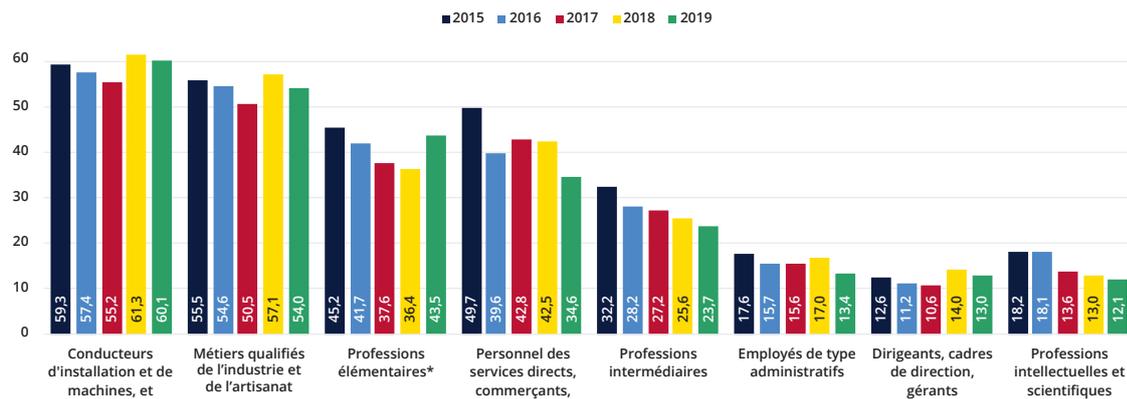
Concernant les tendances, dans « autres activités de services » les scores étaient à la hausse jusqu'en 2017 (de 55,1 en 2014 à 57,3 en 2017), pour diminuer en 2018 (53,6) et 2019 (53,7) ; et dans le secteur de la Construction on constate une tendance à l'amélioration depuis 2015. Il est néanmoins difficile de détecter d'autres tendances claires.

Évolution des dimensions relevant des exigences et charges sur le lieu de travail



Note : Scores de 0 à 100

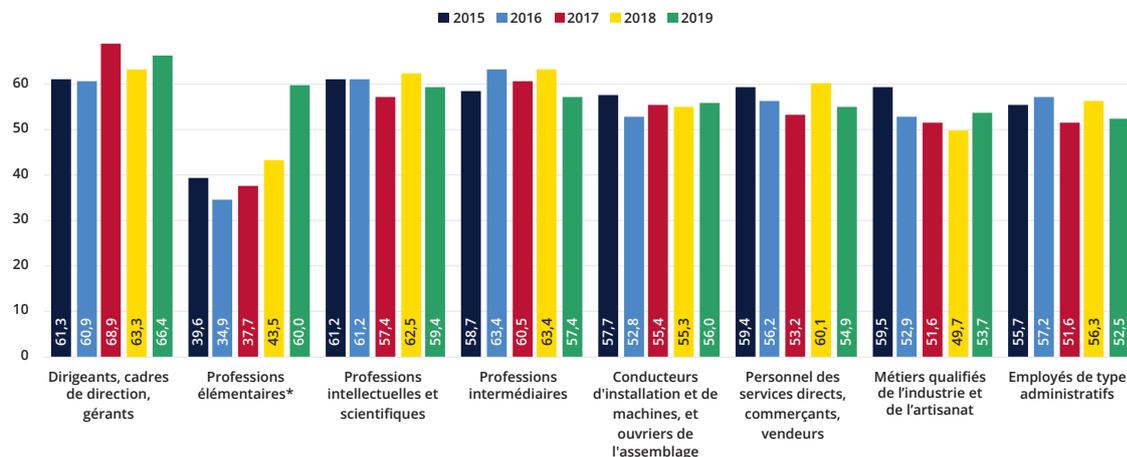
Évolution du risque d'accident selon le groupe de métier



* en 2018 et 2019 les données du groupe « Professions élémentaires » sont à interpréter avec prudence car n<50

Note : Scores de 0 à 100

Évolution du travail dans l'urgence selon le groupe de métier



* en 2018 et 2019 les données du groupe « Professions élémentaires » sont à interpréter avec prudence car n<50

Note : Scores de 0 à 100 / Données : Quality of Work Index / Graphiques : CSL

4.2. Évolution des conditions de travail

a. Les exigences et charges sur le lieu de travail

Les évolutions diffèrent selon les dimensions qui composent le *Quality of Work Index*. Ainsi, du côté des exigences et charges sur le lieu de travail (dimensions de la qualité de travail ressenties négativement), on peut faire plusieurs constats.

Premièrement, la charge mentale du travail, en baisse jusqu'en 2017, a de nouveau augmenté depuis 2018.

Ensuite, après des valeurs relativement constantes jusqu'en 2016 et une baisse en 2017, le travail dans l'urgence a légèrement diminué par rapport à 2018 et est revenu au niveau de 2016. En analysant le travail dans l'urgence selon les groupes de métiers, le niveau est relativement élevé et stable pour tous les groupes professionnels. Néanmoins, on constate une évolution spécifique concernant les professions élémentaires, dont les scores sur cette dimension étaient relativement faibles en 2015 pour atteindre des niveaux comparables aux autres métiers en 2019.

Une autre composante qui a un fort impact négatif sur la perception de la qualité du travail, à savoir le *mobbing*, affiche des valeurs en diminution par rapport à 2018.

En outre, la difficulté émotionnelle du travail a elle augmenté de 11% (4,4 points de pourcentage) depuis 2016.

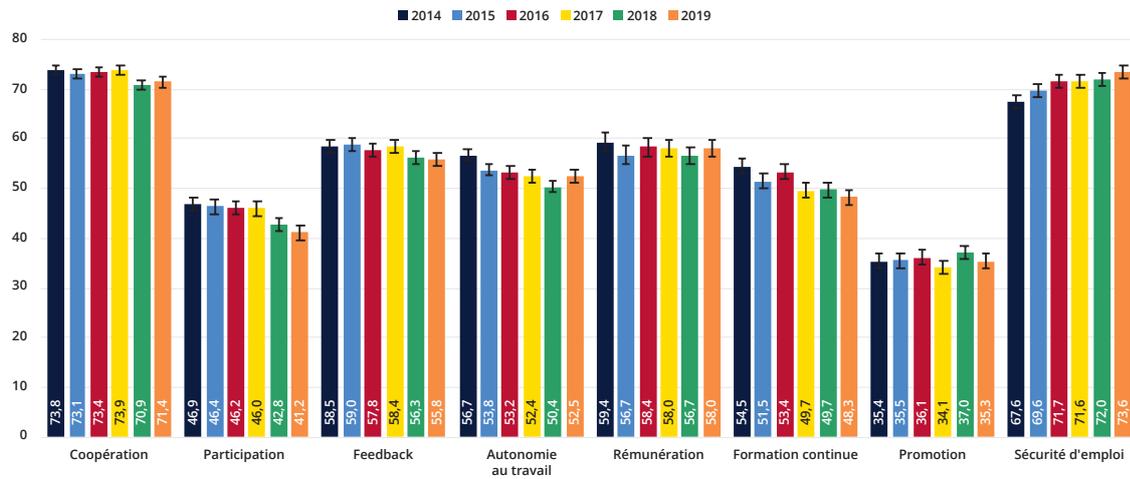
Néanmoins, le constat n'est pas le même pour l'évaluation de la difficulté à changer d'emploi : après une hausse en 2015 (53,5), la situation s'est détendue progressivement depuis et se trouve à son niveau plus bas avec 48,6 points.

Après trois années pendant lesquelles les scores sont restés plus ou moins comparables, le sentiment de concurrence entre collègues a lui diminué de 13% (4,5 points de pourcentage sur l'échelle) depuis 2016.

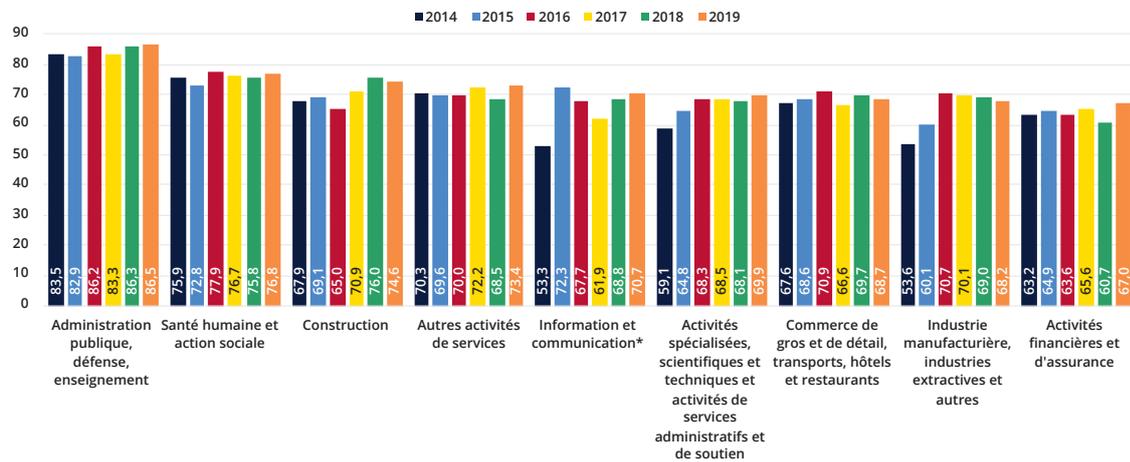
Ensuite, l'évaluation de la charge physique s'améliore encore en 2019, de même que celle du risque d'accident. Les charges physiques affichent une diminution de 20% (10,2 points de pourcentage) depuis 2014 et le risque d'accident de 22% (6,8 points de pourcentage) depuis 2014.

Toutefois, la perception des risques d'accident au travail diffère selon les groupes de métiers. En analysant les scores de l'indice sur les risques d'accident, les conducteurs d'installations et de machines (60,1), les métiers qualifiés de l'artisanat et de l'industrie (54) et les professions élémentaires (43,5) constatent plus souvent des risques d'accidents ou de blessures dans leur travail que la moyenne (23,9). La tendance est à la hausse en 2019 pour les professions élémentaires, et en baisse depuis 2015 pour les professions intermédiaires, le personnel des services directs, commerçants et vendeurs, et les professions intellectuelles et scientifiques. Il est néanmoins difficile de détecter d'autres tendances claires.

Évolution des principales dimensions relevant des ressources et incitations sur le lieu de travail

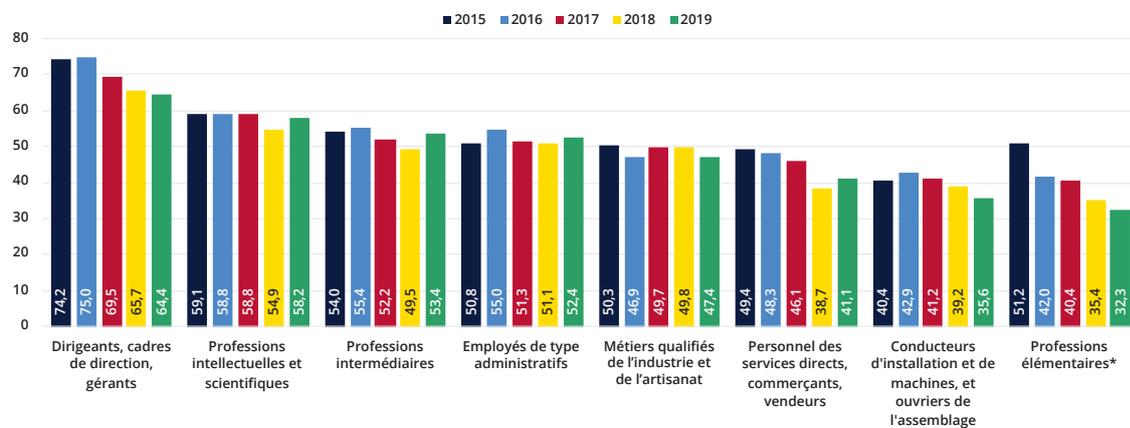


Évolution de la sécurité d'emploi selon les secteurs d'activité



* en 2015 et 2016 les données du groupe « Information et communication » sont à interpréter avec prudence car n<50

Évolution de l'autonomie au travail selon les groupes de métiers



* en 2018 et 2019 les données du groupe « Professions élémentaires » sont à interpréter avec prudence car n<50

Note : Scores de 0 à 100

Données : Quality of Work Index
Graphiques : CSL

b. Les ressources et incitations sur le lieu de travail

Les ressources et récompenses sur lesquelles peuvent compter les salariés dans l'exécution de leur travail constituent des dimensions positives de la qualité de travail.

Les possibilités de promotion professionnelle au sein de l'entreprise sont évaluées comme relativement faibles dans l'ensemble et le niveau reste stable sur les six années d'enquête (entre 34,1 et 37).

Les possibilités de formation dans l'entreprise se retrouvent dans une situation de déclin depuis 2014 (le score passait de 54,5 points cette année-là à 48,3 points en 2019).

La satisfaction en matière de la rémunération est restée relativement stable depuis le début des enquêtes.

Par ailleurs, le sentiment de sécurité d'emploi, qui était déjà à un niveau plutôt élevé depuis le début, s'est encore nettement amélioré pendant la période de six ans (passant de 67,6 à 73,6 points) ce qui a un impact positif sur la qualité de travail.

La coopération entre collègues s'est stabilisée au niveau de 2018 (71,4 points).

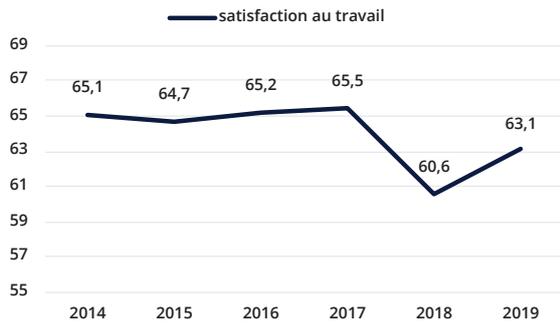
Parmi les dimensions propices à une bonne qualité de travail, la liberté de décision dans le travail (autonomie) et la participation aux prises de décisions dans l'entreprise sont deux dimensions primordiales. Si l'autonomie s'est de nouveau rattrapée par rapport à l'année précédente (52,6 points en 2019 et 50,4 points en 2018), le sentiment d'être pris en considération dans les prises de décision (participation) s'est encore dégradé (de 42,8 en 2018 à 41,2 en 2019).

Ces dimensions montrent néanmoins des différences selon les groupes de travailleurs. En effet, l'évaluation de la sécurité de l'emploi est plus élevée chez les travailleurs dans l'administration publique, la défense et l'enseignement (86,5), dans la santé humaine et action sociale (76,8) et dans la Construction (74,6), et moins élevée dans le secteur des activités financières et d'assurance (67), dans l'industrie (68,2) et dans le commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants (68,7). L'évolution se montre stable pour l'administration publique, pour « santé humaine et action sociale », « autres activités de services » et « commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants ». Or, on constate une évolution positive sur 6 ans pour le secteur de la construction (de 67,9 en 2014 à 74,6 en 2019), le secteur « Information et communication » (de 53,3 en 2014 à 70,7 en 2019), le secteur « activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien » (de 59,1 en 2014 à 69,9 en 2019), et le secteur de l'industrie (de 53,6 en 2014 à 68,2 en 2019). Le secteur des activités financières et d'assurance a connu une phase plus difficile en 2018 (60,7 points) pour se rattraper en 2019 (67 points).

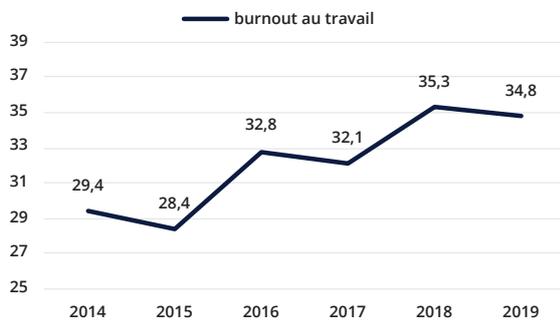
Concernant l'autonomie au travail, elle est plus favorable pour les dirigeants, cadres de direction et gérants (64,4 en 2019), les professions intellectuelles et scientifiques (58,2), et plus défavorable chez les professions élémentaires (32,3) et les conducteurs d'installations et de machines, ouvriers de l'assemblage (35,6).

La situation est restée stable chez les professions intellectuelles et scientifiques, les professions intermédiaires, les employés de type administratifs, les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat. En revanche, on constate une forte dégradation auprès des dirigeants cadres de direction, gérants (de 74,2 en 2015 à 64,4 en 2019) et les professions élémentaires (de 51,2 en 2015 à 32,3 en 2019). Une dégradation sur les 6 années d'enquête a également pu être observée pour le personnel des services directs, commerçants et vendeurs (de 49,4 à 41,1) et les conducteurs d'installations et de machines, ouvriers de l'assemblage (de 40,4 à 35,6).

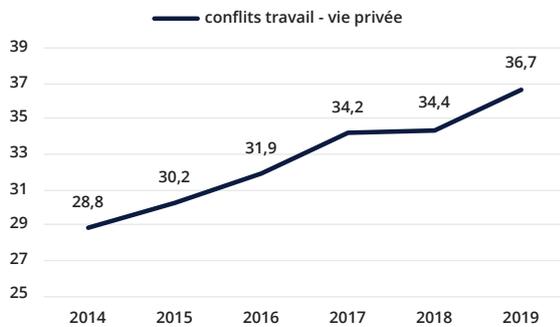
Évolution de la satisfaction au travail



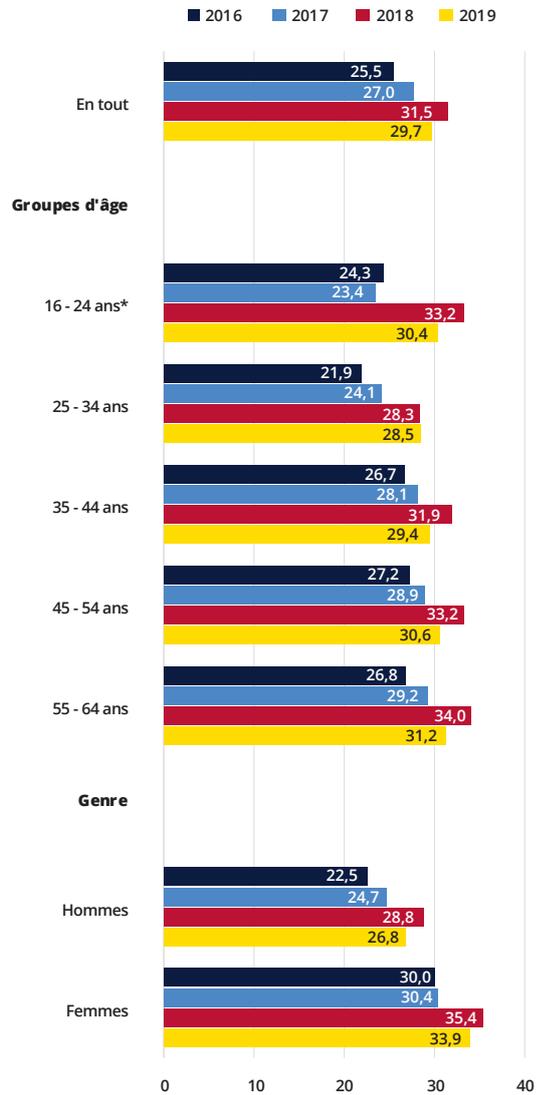
Évolution du risque de burnout



Évolution des conflits entre le travail et la vie privée



Évolution des problèmes de santé (au cours des 12 derniers mois)



* les données du groupe « 16 - 24 ans » sont à interpréter avec prudence car n<50 entre 2016 et 2018

Note : Scores de 0 à 100

Données : Quality of Work Index
Graphiques : CSL

4.3. Problèmes liés au bien-être et à la santé des salariés

a. Les résultats sur le bien-être

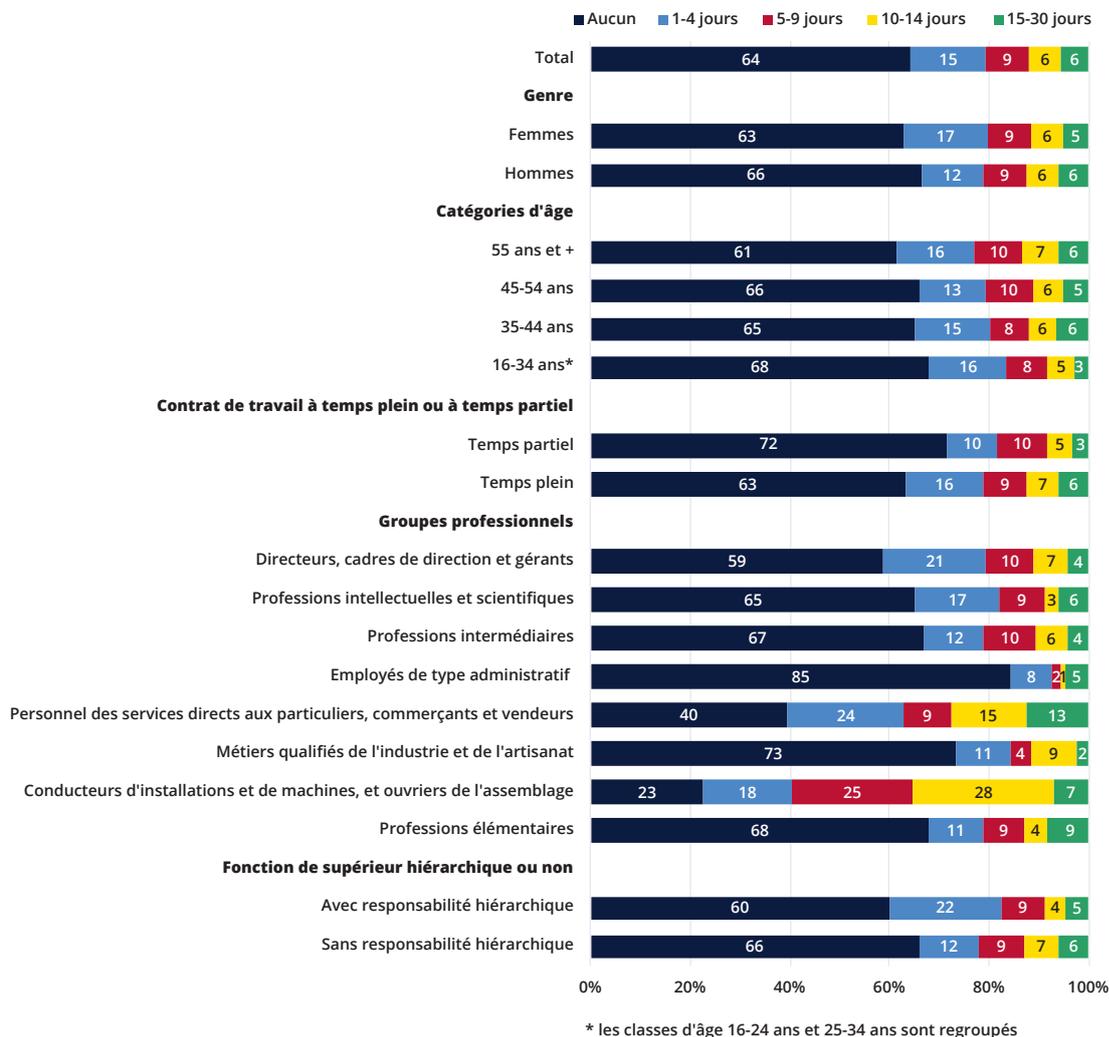
Le niveau de satisfaction au travail est resté stable de 2014 à 2017 (entre 64,7 et 65,5 points), mais la tendance s'est inversée en 2018 (60,6) et a augmenté de nouveau en 2019 (63,1 points).

En outre, l'appréciation des déséquilibres entre la vie professionnelle et la vie privée est en constante augmentation depuis 2014 (de 28,8 à 36,7 points en 2019).

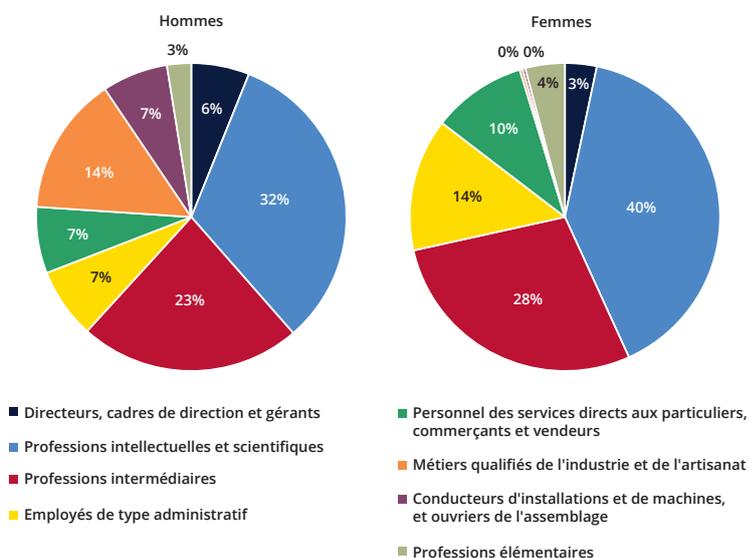
L'évolution du niveau du risque de burnout (sentiment d'épuisement lié au travail) est montrée sur le graphique au milieu. Au cours des six dernières années, les chiffres indiquent une prévalence croissante des signes d'épuisement professionnel chez les travailleurs.

Les problèmes de santé physique au travail eux ont connu une légère diminution par rapport à 2018 (de 31,5 à 29,7). Globalement, les femmes font état de plus de problèmes de santé physique que les hommes, et le niveau de santé physique diminue avec l'âge.

Nombre moyen de jours par mois avec des horaires de travail atypiques (travail le soir, la nuit, ou le weekend)



Structure professionnelle des hommes et des femmes



Données : Quality of Work Index
Graphiques : CSL

4.4. Autres caractéristiques du travail au Luxembourg

De manière générale, 64% des travailleurs indiquent ne pas travailler en soirée, la nuit ou pendant les week-ends, 15% le font une à quatre jours par mois, 9% cinq à neuf jours par mois, 6% entre 10 et 14 jours, et 6% travaillent dans ces conditions entre 15 jours et tous les jours ouvrables du mois. Or, l'importance des horaires de travail atypiques (travail le soir (après 19h00), de nuit (après 22h00) ou le week-end) diffère en fonction des catégories de travailleurs.

Ainsi, les femmes sont plus présentes parmi ceux qui font 1 à 4 jours par mois avec des horaires de travail atypiques (17% contre 12% chez les hommes) tandis que les hommes sont légèrement plus nombreux parmi ceux qui ne travaillent aucun jour par mois avec des horaires atypiques (66% contre 63% chez les femmes).

Par ailleurs, plus l'âge augmente, moins les horaires atypiques sont fréquents. En revanche les travailleurs à temps plein travaillent plus souvent dans des situations avec des horaires de travail atypiques que les travailleurs à temps partiel.

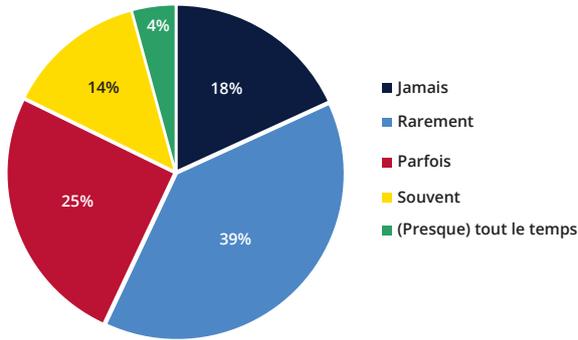
En outre, le graphique montre que les employés administratifs (85%) et les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (73%) sont les groupes de métiers où les pourcentages de ceux qui ne travaillent aucun jour par mois avec des horaires atypiques sont les plus élevés. *A contrario*, les conducteurs d'installations et de machines, ouvriers de l'assemblage, mais aussi les employés des services directs aux particuliers, du commerce et de la vente sont majoritairement concernés par des horaires de travail atypiques (respectivement : 23% et 40% qui ne travaillent aucun jour par mois avec des horaires atypiques).

Concernant la structure professionnelle de l'ensemble des salariés selon le genre (graphique du bas, page de gauche), quelques différences significatives apparaissent. Ainsi, la proportion de cadres et de dirigeants parmi les hommes est le double de celle parmi les femmes. À l'inverse, les femmes travaillent plus souvent que leurs collègues dans les métiers des services directs aux particuliers, du commerce et de la vente (avec une part d'environ 10% contre 7% chez les hommes) et les professions intermédiaires (28% contre 23% chez les hommes). Les femmes exercent également nettement plus souvent que leurs collègues masculins des emplois administratifs (14%) ainsi que des professions intellectuelles et scientifiques (40%).

Les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat sont en revanche essentiellement du domaine masculin : seul 0,3% des femmes les exercent contre 14% des hommes. De même pour les conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage : 0,3% de femmes et 7% d'hommes.

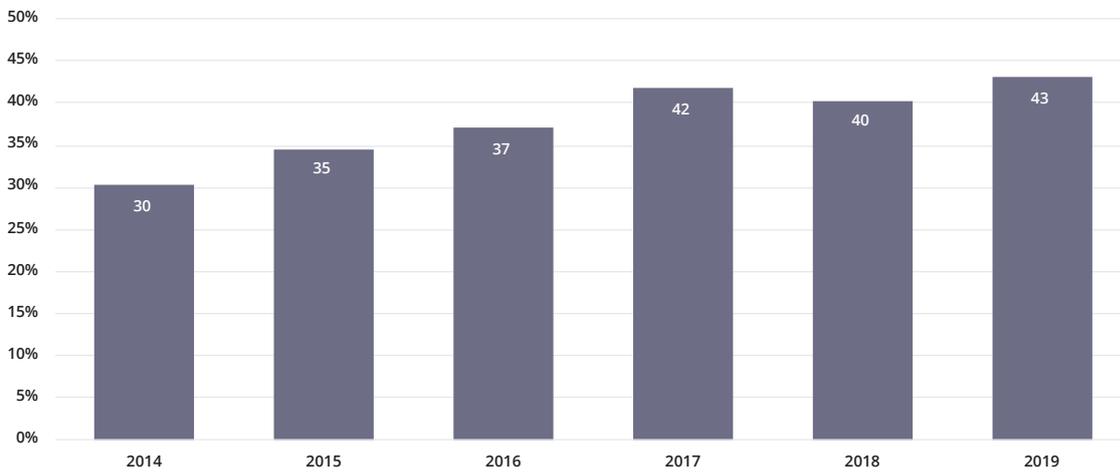
Difficultés à concilier travail et vie privée

À quelle fréquence avez-vous des difficultés à concilier travail et vie privée ? (en 2019)

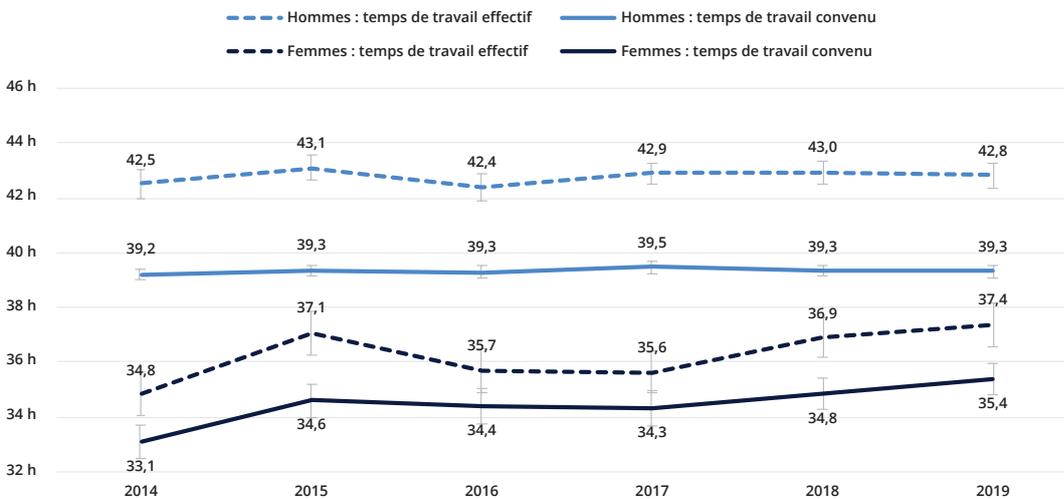


Évolution des difficultés à concilier travail et vie privée entre 2014 et 2019

À quelle fréquence avez-vous des difficultés à concilier travail et vie privée ? (réponses « parfois », « presque », « tout le temps » et « souvent »)



Temps de travail convenu/effectif selon le genre (en heures)



Données : Quality of Work Index
Graphiques : CSL

Échantillon : n = 1 485 en 2019 ; n = 1 689 en 2018 ; n = 1 522 en 2017 ; n = 1 506 en 2016 ; n = 1 526 en 2015 ; n = 1 532 en 2014.

4.5. Thème spécial : le temps de travail

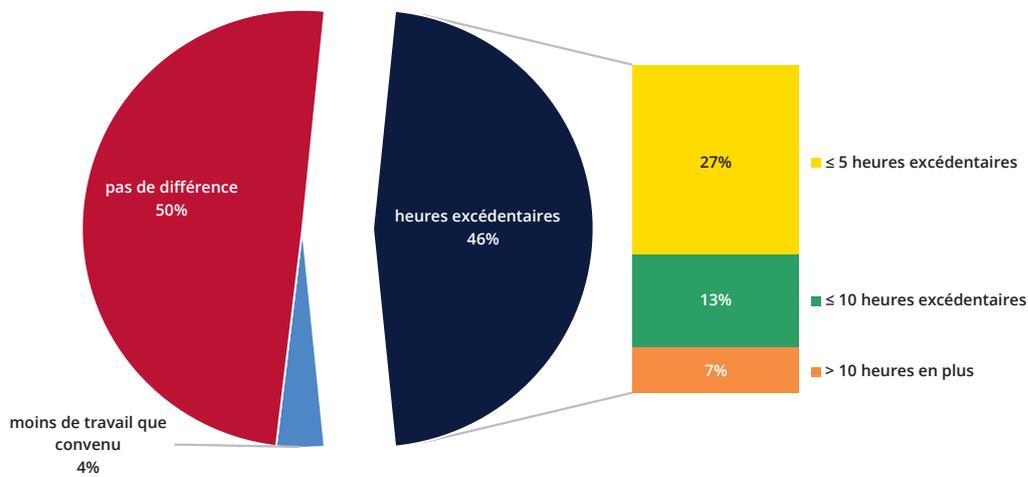
Dans l'enquête de 2019 du *Quality of Work Index Luxembourg*, si 57% des répondants déclarent n'avoir jamais ou rarement eu des problèmes à concilier travail et vie privée, 25% en sont parfois touchés et 18% sont souvent ou (presque) toujours confrontés à ce problème.

Si la tendance s'était quelque peu ralentie en 2018, l'insatisfaction à l'égard de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle a atteint un nouveau sommet de 43% en 2019.

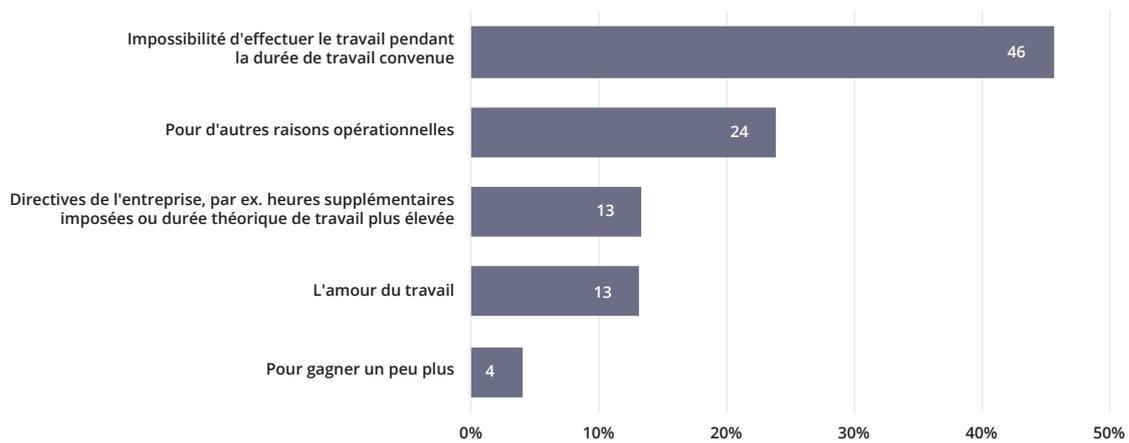
La compatibilité de la vie professionnelle, familiale et privée représente une dimension de la qualité de travail qui est aujourd'hui largement acceptée. En conséquence, après l'accent mis l'année dernière sur ce sujet, l'enquête *Quality of Work Index* a été élargie de questions plus détaillées sur le temps de travail, les pauses au travail et les périodes de congés.

Lorsqu'il s'agit de concilier le travail et la vie privée, il faut tenir compte du temps de travail qui entre en concurrence avec le temps disponible pour la famille ou les loisirs. Or, justement, comme on peut le constater sur le graphique en bas de la page à droite, le temps de travail convenu moyen a progressivement augmenté depuis 2014. En effet, après une forte augmentation entre 2014 et 2015 et une stabilisation entre 2015 et 2017, le nombre d'heures de travail hebdomadaires convenues a de nouveau augmenté depuis 2018. Cet effet s'explique principalement par l'augmentation du nombre de femmes travaillant à temps plein et par l'augmentation de la durée hebdomadaire du travail des femmes travaillant à temps partiel. Les femmes travaillent donc plus en 2019 qu'en 2014.

Heures excédentaires (Différence entre le temps de travail contractuel et le temps de travail effectif)

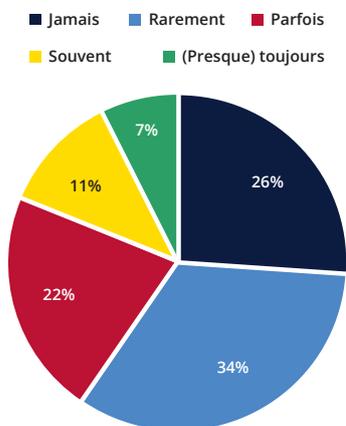


Principale raison des heures excédentaires (en pourcents)



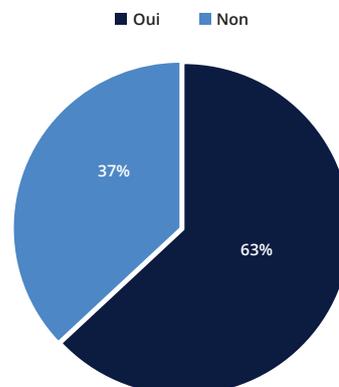
Non-respect de la durée des pauses

Dans quelle mesure devez-vous interrompre ou raccourcir votre pause ?



Non-utilisation des congés

Avez-vous utilisé tous vos jours de congés de l'année calendaire passée ?



4.6. Thème spécial : le temps de travail

Nous avons comparé les informations fournies par les travailleurs questionnés concernant leurs heures de travail hebdomadaires convenues (par le contrat de travail) et leurs heures de travail effectivement prestées.

La moitié des répondants (50%) ne voient pas de différence entre le temps de travail hebdomadaire effectif et le temps de travail contractuel, tandis que 46% déclarent que le temps de travail effectif dépasse le temps de travail contractuel, avec 27% travaillant jusqu'à 5 heures excédentaires, 13% jusqu'à 10 heures et 7% plus de 10 heures par semaine en plus. Seulement 4% travaillent moins d'heures que prévu.

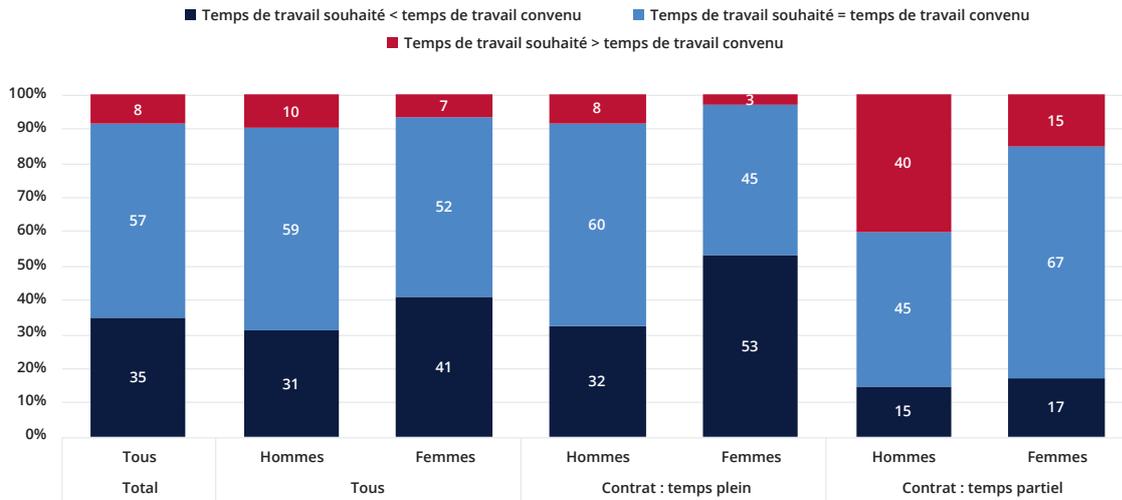
La principale raison invoquée par 46% des salariés pour expliquer les heures excédentaires est que le travail ne peut être effectué dans les délais prévus par le contrat. 24% font des heures excédentaires pour d'autres raisons opérationnelles, 13% à cause des directives de l'entreprise, 13% pour l'amour du travail et seulement 4% parce qu'ils veulent gagner un peu plus d'argent. La part des raisons liées à l'entreprise pour justifier les heures excédentaires est donc beaucoup plus élevée (83% dans l'ensemble) que celle relative aux raisons privées, comme la demande de gagner plus d'argent ou le plaisir au travail (17% dans l'ensemble). Il n'y a pas de différences significatives entre les hommes et les femmes.

Les conséquences du travail sur la santé peuvent être partiellement réduites par des pauses et des périodes de repos suffisantes. Toutefois, en 2019, environ un cinquième des personnes interrogées ont déclaré qu'elles interrompaient fréquemment leurs pauses et un autre cinquième a déclaré que cela arrive parfois.

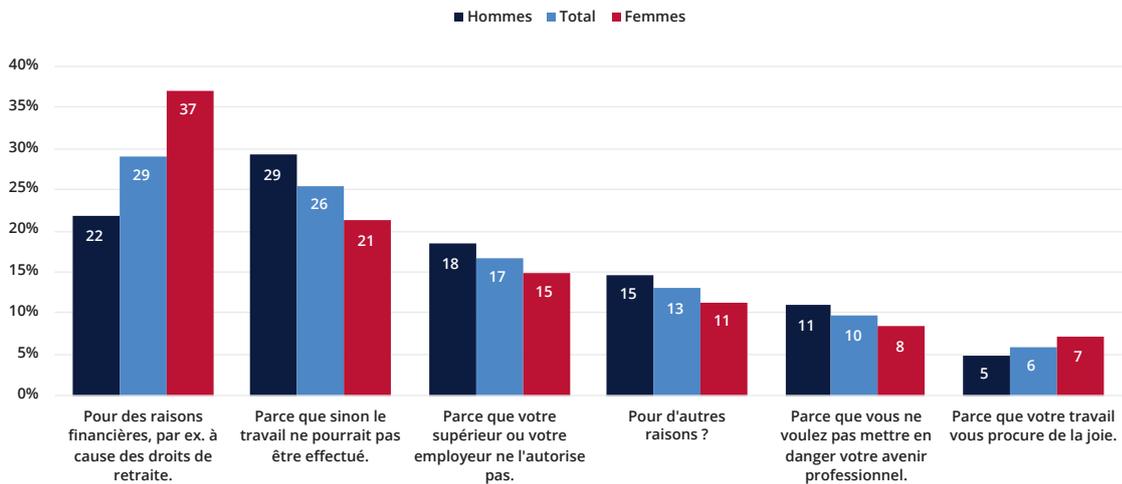
Pour 23% des répondants, les pauses sont souvent complètement supprimées. Les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (39%), les personnes occupant des postes de direction, les cadres et gérants (33%), les salariés qui travaillent plus de 46 heures par semaine (35%) sont particulièrement touchés.

Les vacances sont une institution importante pour se remettre des exigences du travail et pour protéger la santé des salariés sur le long terme. En même temps, les vacances créent les conditions pour de nouvelles performances dans la vie professionnelle et privée de tous les jours. En moyenne, les salariés luxembourgeois ont 30 jours de congé annuel de récréation à leur disposition - les femmes ont environ un jour de plus que les hommes. Malheureusement, plus du tiers (37%) ont renoncé à prendre tous les jours de congé disponibles au cours de la dernière année. Les salariés du secteur de l'information et de la communication (53%), mais aussi de celui de la finance et de l'assurance (45%) sont les plus touchés, tout comme les dirigeants, cadres et gérants (47%) et les travailleurs de la catégorie professionnelle « professions intermédiaires » (43%).

Temps de travail souhaité par rapport au temps de travail convenu

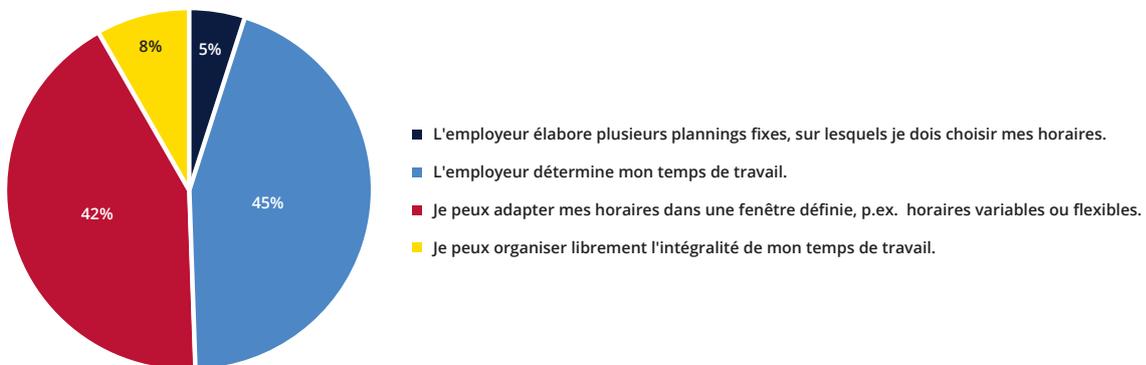


Raison principale de travailler plus qu'on ne le souhaite selon le genre



Règlementation du temps de travail

Comment votre temps de travail est-il réglementé ?



Données : Quality of Work Index
Graphiques : CSL

4.7. Thème spécial : le temps de travail

Pour pouvoir participer à différents domaines de la vie en dehors d'une activité professionnelle, il faut, en plus de toute une série d'autres ressources, disposer de fait d'un volume de temps libre suffisant. La manière dont les salariés vivent et perçoivent leur situation à cet égard peut être traitée, entre autres, en comparant le temps de travail convenu et le temps de travail souhaité.

Le graphique en haut (à gauche) compare les différences entre les déclarations des répondants sur le temps de travail convenu et les déclarations sur le temps de travail souhaité.

Parallèlement au nombre élevé d'heures passées au travail, mais aussi du temps total contraint pour des raisons professionnelles (temps de trajet entre domicile et travail, disponibilité ou connexion professionnelle pendant les temps de pauses et de repos etc.), il n'est pas étonnant de voir que de nombreux salariés souhaitent travailler moins d'heures par semaine.

Au total, 35% souhaitent travailler moins d'heures par semaine, 57% sont satisfaits de leur durée de travail contractuelle et 8% souhaitent travailler davantage. Pour les femmes, la proportion de celles qui veulent moins travailler est même de 41%.

Une comparaison entre les employés à temps plein et à temps partiel montre que 60% des hommes travaillant à temps plein sont satisfaits des heures de travail hebdomadaires, mais seulement 45% des femmes travaillant à temps plein. 32% des hommes et 53% des femmes souhaitent des semaines de travail plus courtes.

Pour les travailleurs à temps partiel, la situation est inversée : 67% des femmes sont satisfaites mais seulement 45% des hommes, et la proportion d'hommes qui veulent travailler davantage est très élevée (40%) par rapport aux femmes (15%). Parmi les 5% d'hommes au total qui travaillent à temps partiel bon nombre se sentent donc contraints à cette situation par manque d'alternatives.

L'enquête s'est également intéressée à connaître les raisons pourquoi les participants travaillent actuellement plus qu'ils ne le souhaitent. Les femmes invoquent surtout des raisons financières (37%). Les hommes craignent en premier lieu que le travail ne puisse être effectué (29%), suivis par des raisons financières (22%). Le refus de l'employeur/du supérieur n'est cité que par 17%. Il s'agit donc principalement d'un problème de pouvoir d'achat et de charge de travail élevée, et le principal problème n'est pas que l'employeur n'autorise pas le travail à temps partiel.

Il existe différentes réglementations sur le temps de travail au Luxembourg, les salariés travaillant pratiquement de manière égale selon des horaires fixes (44%) ou pouvant, dans une certaine mesure, adapter leur temps de travail individuellement (42%). En outre, 8% ont la possibilité de décider librement de leur temps de travail. Encore moins de salariés (5%) peuvent choisir un modèle parmi plusieurs horaires de travail prédéfinis. Il n'y a pratiquement pas de différences entre les sexes. Cependant, la liberté de décision au niveau des horaires augmente avec le niveau de qualification et donc aussi avec un niveau professionnel plus élevé.

L'emploi atypique et asocial

L'emploi en CDI reste, avec 90,2% en 2018, la norme parmi les salariés résidents. Toutefois, le Luxembourg connaît la troisième plus forte hausse de la part de l'emploi temporaire, avec une augmentation de 58% entre 2008 et 2018. Et ce sont les jeunes de 15 à 24 ans qui sont les plus concernés par ce type d'emploi, avec un taux de 46,2% en 2018.

Le Grand-Duché se démarque nettement de ses partenaires de la zone euro par la gent féminine qui, en 2018, représente 83% du total de l'emploi à temps partiel. Quant aux salariés intérimaires, ce sont en majorité des travailleurs frontaliers (75%), dont une très grande majorité de frontaliers français.

En 2018, 34% des salariés du Grand-Duché travaillent en soirée. Le Luxembourg se place un cran au-dessus de la moyenne de la zone euro (30%). La même année, le travail de nuit touche un salarié sur huit au Luxembourg.

La pauvreté laborieuse

En 2018, ce sont 18,6% des personnes ayant un emploi à temps partiel et 11,8% de celles travaillant à temps complet qui sont touchées par le risque de pauvreté. Ces chiffres placent le Luxembourg au-dessus de la moyenne de la zone euro où, pour les travailleurs à temps complet, le Grand-Duché affiche la pire performance.

Et si l'on considère le risque de pauvreté des seuls salariés, le Luxembourg est également lanterne rouge au sein de la zone euro avec un taux de 12,8% en 2018 !

Les accidents du travail

Au Luxembourg, la fréquence des accidents liés à l'activité professionnelle est en diminution depuis une dizaine d'années chez les salariés. En revanche, ce qui pose problème est l'écart grandissant entre le nombre d'accidents déclarés et reconnus. En effet, alors que le taux de reconnaissance des accidents professionnels est de 81,6% en 2005, il descend à 75,4% en 2017.

Malheureusement, depuis 2018, le nombre d'accidents du travail déclarés n'est plus publiée, empêchant ainsi la détermination de la proportion d'accidents reconnus par l'Association d'assurance accident.

LES GRANDES TENDANCES

L'évaluation de la situation professionnelle et de l'emploi

Après une amélioration de 2015 à 2017, le *Quality of Work Index* connaît une diminution en 2018. S'il se rétablit en 2019, il reste avec 55,4 légèrement en deçà du record atteint en 2017 (55,7).

En ce qui concerne les dimensions ayant un impact négatif sur l'évaluation de la qualité du travail, le risque de blessures et d'accidents diminue continuellement depuis 2015. Néanmoins, la perception des risques d'accident au travail diffère fortement selon les groupes de métiers.

Du côté des exigences liées au travail, si la dimension de la charge mentale du travail affichait une tendance baissière de 2014 à 2017, depuis 2018 elle repart à la hausse. La charge émotionnelle du travail connaît elle aussi une hausse continue, et cela depuis 2016.

Concernant le travail dans l'urgence, on assiste cependant à une évolution positive, après une hausse en 2018, cette dimension descend au deuxième niveau le plus bas enregistré depuis le début de l'enquête.

Parmi les dimensions propices à une bonne qualité de travail, la marge de manœuvre dans le travail (autonomie) et la participation aux prises de décisions dans l'entreprise sont deux dimensions primordiales. Si l'autonomie s'est de nouveau rattrapée par rapport à l'année précédente, le sentiment d'être pris en considération dans les prises de décision (participation) s'est encore dégradé.

En ce qui concerne les dimensions de la santé et du bien-être au travail, on observe une nette tendance à la hausse du constat de conflits entre le travail et la vie privée. Si le score moyen des participants à l'enquête en 2014 était de 28,8 sur 100 concernant les problèmes à concilier travail et vie privée, ce score a continuellement augmenté d'année en année pour atteindre 36,7 sur 100 en 2019.

Or, cette composante est importante pour une bonne qualité de vie au travail. L'une des causes est le temps du travail réel qui définit la longueur d'une journée de travail. En moyenne, le temps de travail hebdomadaire réel dépasse le temps de travail défini par le contrat de travail. Si pour les femmes cet écart est de 2 heures hebdomadaire, pour les hommes il s'élève en moyenne à 3,5 heures par semaine.

Quality of Work Index : thème spécial – le temps de travail

Dans de telles circonstances, il n'est guère étonnant de constater que 43% des répondants font part d'une insatisfaction à l'égard de l'équilibre entre travail et vie personnelle.

Afin de mieux cerner les causes de cette insatisfaction, le thème spécial du *Quality of Work Index* s'intéresse plus en détail au temps de travail, aux pauses au travail et aux périodes de congés.

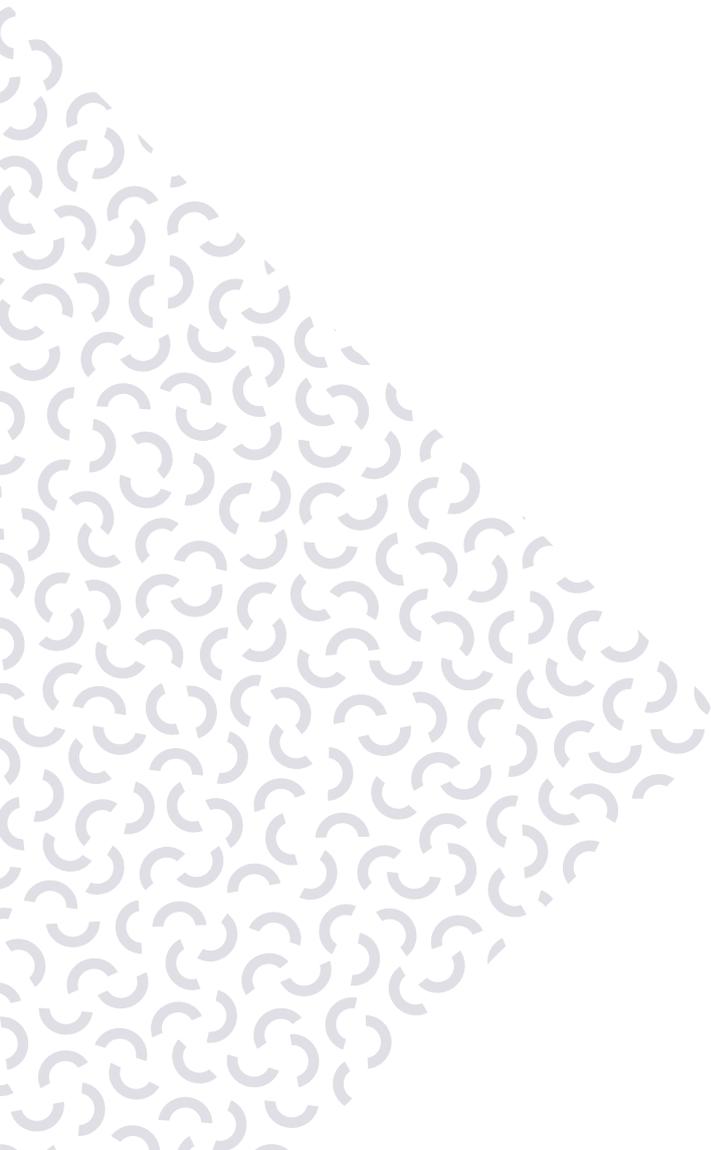
Ainsi, 46% des participants à l'enquête travaillent plus d'heures que convenu dans leur contrat de travail. Pour près de la moitié d'entre eux, la raison est que les délais prévus ne permettent pas de venir à bout de leur charge de travail. Globalement, 83% des personnes invoquent des raisons liées à l'entreprise pour expliquer les heures excédentaires, tandis que seuls 17% travaillent plus pour gagner plus ou parce qu'ils y prennent plaisir.

Du côté des souhaits en matière de durée du travail, 35% des interrogés souhaiteraient pouvoir travailler moins, tandis que seuls 8% désirent travailler plus.

Si ces 35% de salariés ne réduisent pas leur temps de travail contractuel, c'est surtout pour des raisons financières (29%), pour que le travail puisse être effectué (26%) ou encore parce que l'employeur ne les y autorise pas (17%).



LE PANORAMA EN UN CLIN D'ŒIL



LE PANORAMA EN UN CLIN D'ŒIL

	2019 (sauf mention contraire)							Classement LU (du meilleur au pire)
	LU	Min. ZE	ZE	Max. ZE	BE	DE	FR	
Inégalités et pauvreté (2018)								
Part salariale dans la VAB	58,3% ↘	IE : 36,4%	62,4%	SI : 70,8%	66,3%	64,9%	65,6%	13 ^e /19
Ratio S80/S20	5,7 ↗	SK : 3,0	5,1	LT : 7,1	3,8	5,1	4,2	16 ^e /19
Coefficient de Gini après impôts et transferts (2016)	28,5% ↗	SK : 20,2%	n.c.	PT : 34,6%	22,2%	26,0%	27,3%	13 ^e /18
Taux de risque de pauvreté	18,2% ↗	FI : 12,0%	17,0%	LV : 23,3%	15,5%	16,5%	13,3%	13 ^e /19
Ménages ayant de lourdes charges financières liées au logement	38,8% ↗	NL : 8,8%	29,4%	CY : 63,9%	29,0%	13,1%	24,7%	16 ^e /19
Chômage et emploi								
Du chômage et des chômeurs (3 premiers trimestres 2019)								
Taux de chômage	5,9% ↗	DE : 3,2%	7,4%	EL : 16,5%	5,4%	3,2%	8,4%	9 ^e /19
Taux de chômage des jeunes	17,0% ↗	DE : 6,0%	17,0%	EL : 35,6%	14,2%	6,0%	19,2%	13 ^e /19
Taux de chômage de longue durée (> 12 mois)	1,4% ↘	MT : 1,1%	3,8%	EL : 13,6%	2,9%	1,4%	3,8%	5 ^e /19
De l'emploi et des travailleurs (3 premiers trimestres 2019)								
Création d'emplois	3,2% ↗	LV : -0,2%	1,0%	MT : 4,7%	1,4%	1,3%	1,0%	3 ^e /19
Durée hebdomadaire du travail salarié (2018)	37,3 h. ↗	NL : 30,6 h.	34,9 h.	LV : 38,6 h.	34,8 h.	34,2 h.	34,8 h.	11 ^e /19
- à temps partiel (2018)	22,9 h. ↘	PT : 17,7 h.	20,8 h.	BE : 24,4 h.	24,4 h.	19,6 h.	22,4 h.	18 ^e /19
Taux d'emploi	67,9% ↗	EL : 56,5%	67,8%	NL : 78,1%	65,3%	76,6%	65,4%	14 ^e /19
Du non-chômage et du non-emploi								
NEET** (16-24 ans) (2018)	5,3% ↘	NL : 4,2%	10,6%	IT : 19,2%	9,2%	5,9%	11,1%	2 ^e /19
Conditions et qualité de l'emploi								
Emploi atypique et asocial (2018)								
Part de l'emploi temporaire (CDD)	9,8% ↗	LT : 1,6%	16,1%	ES : 26,8%	9,1%	12,9%	16,8%	6 ^e /19
Part de l'emploi à temps partiel	17,8% ↘	SK : 4,9%	21,3%	NL : 50,1%	24,5%	26,8%	18,0%	12 ^e /19
Part du travail le soir	33,6% ↘	IT : 20,6%	30,3%	EL : 48,2%	29,0%	32,5%	25,3%	12 ^e /19
Part du travail de nuit	12,9% ↗	LT : 8,5%	12,2%	SK : 22,9%	10,8%	11,1%	10,0%	10 ^e /19
Pauvreté laborieuse (2018)								
Emploi à temps partiel	18,6% ↗	BE : 5,8%	14,0%	PT : 29,2%	5,8%	14,3%	11,9%	13 ^e /19
Emploi à temps plein	11,8% ↘	FI : 2,3%	6,3%	LU : 11,8%	4,8%	6,3%	5,9%	19 ^e /19
Salariés	12,8% ↘	FI : 1,7%	7,9%	LU : 12,8%	3,7%	8,4%	6,1%	19 ^e /19
Non-salariés	24,7% ↗	CY : 8,4%	18,6%	PT : 25,8%	16,3%	20,2%	16,6%	18 ^e /19

Note : Les flèches, dans la colonne concernant le Luxembourg, indiquent le sens de la variation par rapport à l'année précédente. Par exemple, le ratio S80/S20 est identique à l'année précédente, tandis que le taux de risque de pauvreté est en hausse ; * n.c. = non connu ; ** NEET = Not in Employment, Education or Training

Zoom sur le Luxembourg	Total	dont :	Hommes	Femmes
Ratio S80/S20 (2018)	5,7% ↗		5,5% ↗	6,0% ↗
Proportion de personnes au SSM (2018)	15,3% ↗		13,6% ↗	17,8% ↗
Part de chômeurs indemnisés (moyenne)	52,5% ↘		58,9% ↘	47,5% ↗
Taux d'emploi (3 premiers trimestres 2019)	67,9% ↗		72,2% ↗	63,5% ↗
Durée hebdomadaire du travail (2018)	37,3 h. ↘		39,9 h. ↘	34,4 h. ↗
Part de l'emploi temporaire (CDD) (2018)	9,8% ↗		9,1% ↗	10,7% ↗
Part de l'emploi à temps partiel	17,8% ↗		3,1% ↘	31,6% ↘

Note : Les flèches, dans la colonne concernant le Luxembourg, indiquent le sens de la variation par rapport à l'année précédente. Par exemple, le ratio S80/S20 est identique à l'année précédente, tandis que le taux de risque de pauvreté est en hausse.

dialogue

ANALYSE

PANORAMA SOCIAL 2020

Le *Panorama social 2020*, publié dans la série dialogue analyse de la Chambre des salariés (CSL), dresse un portrait économique et social du Luxembourg en rassemblant des données éparées pour créer une vue d'ensemble de la situation socioéconomique du pays et pour la replacer dans le contexte européen.

Cette publication s'attache notamment aux différentes dimensions de l'inégalité : revenus et salaires, santé, fiscalité... qui, en se renforçant mutuellement, ont un impact négatif sur le niveau de vie des individus et risquent de les faire basculer dans la pauvreté. C'est pourquoi la CSL garde un œil attentif sur les inégalités et met en lumière leurs conséquences sur les différentes catégories de ménages.

La CSL consacre également une partie de son *Panorama social* au chômage et à l'emploi en analysant de manière approfondie les indicateurs couramment utilisés (taux de chômage, taux d'emploi...). Elle met aussi l'accent sur les formes atypiques de travail (temps partiel, intérim...) et leurs répercussions sur les conditions d'emploi et de vie des individus.

Par ailleurs, en collaboration avec l'Université du Luxembourg et le Luxembourg Institute of Socio-economic Research, le *Panorama social* met en lumière l'impact d'une taxation environnementale sur le revenu des ménages et évalue les effets de mesures de compensation sociale. Un deuxième encadré analyse les choix en termes de conciliation entre vie familiale et emploi ainsi que leur impact sur la carrière professionnelle au Luxembourg et dans les pays voisins.

Distribution :

Librairie « Um Fieldgen »
3 rue Glesener | L-1631 Luxembourg
libuf@pt.lu | www.libuf.lu

Editée par :



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200 | F +352 27 494 250
csl@csl.lu | www.csl.lu

ISBN : 978-2-919888-95-5

PRIX : 5 €

