



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

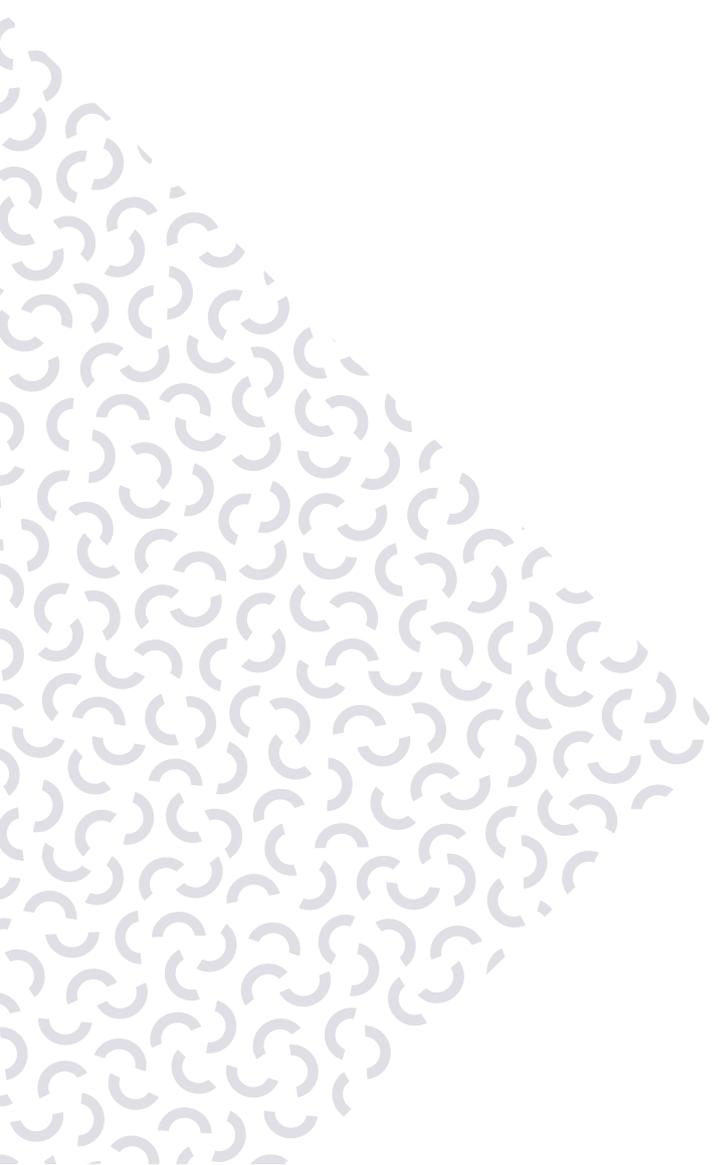


ÉCONOMIE
ET SOCIAL

PORTRAIT DE LA POPULATION AU SALAIRE MINIMUM

OCTOBRE 2023

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



IMPRESSUM

ÉDITEUR

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

Nora Back, présidente
Sylvain Hoffmann, directeur

IMPRESSION

Imprimerie centrale

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

ISBN : 978-2-919821-12-9



9 782919 821129

Prix 10€



Nora BACK
*Présidente de la
Chambre des salariés*

PRÉFACE

Avec l'autonomie tarifaire des partenaires sociaux et les négociations collectives ainsi que l'indexation automatique des salaires, le salaire social minimum constitue un élément clé de la politique salariale, et par extension du modèle social national.

Le salaire minimum légal, socle fondamental de la rémunération des travailleurs, est un sujet d'une importance capitale dans toute société soucieuse de l'équité et de la dignité de ses citoyens ; ce minimum légal va d'ailleurs de soi dans de nombreux pays pour réguler le marché de l'emploi, où les salariés sont rarement en position de force. Au Luxembourg, le salaire minimum s'avère être d'une utilité indéniable depuis 1944, bien qu'il soit victime d'attaques récurrentes visant à remettre en question son niveau monétaire jugé économiquement trop élevé. Nonobstant ces critiques, le salaire minimum demeure un outil indispensable pour assurer un niveau de vie décent et une protection sociale adéquate à tous les travailleurs du pays.

En effet, le maintien d'un salaire minimum décent est une mesure essentielle pour garantir que les travailleurs, quels que soient leur domaine d'activité et leur qualification, puissent bénéficier d'une rémunération équitable, leur permettant de subvenir à leurs besoins essentiels. Le salaire minimum joue également un rôle primordial dans la lutte contre la pauvreté et les inégalités sociales, en agissant comme un filet de sécurité pour les travailleurs les plus vulnérables. La fonction sociale du salaire minimum est peu contestable : il fait partie des institutions qui ont un effet positif sur les égalités de salaires et permet de rencontrer l'exigence d'un salaire décent pour vivre dignement de son travail, en étroite relation avec les conditions économiques générales et, tout particulièrement, le niveau de vie et le coût de celle-ci à l'échelle locale.

Or, il apparaît que le Luxembourg doit encore fournir des efforts importants pour garantir toute l'opérationnalité de cette institution du marché du travail.

L'état actuel des statistiques publiées sur la question, qui se limitent à quelques taux globaux de salariés au voisinage du SSM communiqués officiellement par les autorités, est semblable à un trou noir ; de nombreuses questions sur le profil des salariés payés au salaire minimum restent en suspens. C'est pourquoi la présente étude examine de près, et de manière purement descriptive, les bénéficiaires du salaire minimum au Luxembourg. Les salariés rémunérés, mais aussi les emplois et employeurs rémunérant au strict minimum légal que représente le salaire minimum, sont analysés de façon détaillée quant à leur caractéristiques sociodémographiques, socioprofessionnelles et socioéconomiques.

Il est un fait que le salaire minimum net est paupérisant pour un travailleur célibataire. Comme la Chambre des salariés l'a déjà noté maintes fois dans ses avis, il est important d'admettre que le salaire minimum au Luxembourg demeure en deçà des principaux seuils internationalement reconnus pour assurer un niveau de vie décent. Cette réalité, présentée dans la deuxième partie de cette publication, est d'autant plus préoccupante que ces salariés sont confrontés à une persistance de l'écart grandissant entre le coût de la vie et leurs revenus du travail. Cette situation met en lumière la nécessité de réévaluer régulièrement le salaire minimum pour qu'il reste en phase avec les besoins réels des travailleurs et des familles et qu'un coup de pouce additionnel aux mécanismes d'adaptation déjà en place s'avérerait nécessaire.

L'analyse porte ensuite sur le phénomène de la persistance du « risque-salaire minimum » et le devenir salarial de cette population, à l'instar de la quantification officiellement établie du risque persistant de pauvreté. La rémunération au salaire minimum constitue-t-elle un phénomène transitoire qui ne dure que quelques mois ou est-elle une réalité persistante pour une grande partie de la population concernée qui doit finalement se contenter du premier des « bas salaires » pendant une longue période de vie ? La présente publication formule de premières conclusions qui pourront être approfondies ultérieurement.

Enfin, la dernière partie de cette publication étend le sujet d'analyse du simple salarié au ménage du salarié dans son ensemble afin de mieux comprendre l'impact pour l'ensemble du ménage de percevoir le salaire minimum. Cette analyse, qui place les salariés concernés dans leur contexte sociofamilial et vérifie leurs conditions de vie matérielles réelles, permet de réfuter les critiques exprimées par certains observateurs ou acteurs selon lesquels les salariés émargeant au salaire minimum sont financièrement bien lotis lorsque l'on tient compte des autres revenus du ménage, à l'instar d'éventuelles aides sociales les extirpant possiblement du risque de pauvreté.

Dix ans après notre première publication sur le sujet, cette mise à jour vise à actualiser et à compléter l'analyse de la question du salaire minimum et de la population qui en dépend directement. En se penchant de manière systématique sur les bénéficiaires, le niveau du salaire, la persistance et l'impact global sur les ménages, nous espérons apporter des éléments éclairants pour les décideurs politiques, la communauté des chercheurs, les employeurs et les travailleurs, favorisant ainsi un débat constructif et l'émergence de solutions les plus appropriées sur cette question cruciale pour le modèle social luxembourgeois.

La Chambre des salariés remercie les services de l'Inspection générale de la Sécurité sociale pour la mise à disposition de ses données, sans lesquelles une telle analyse approfondie aurait été impossible, alors qu'elle contient quelques « premières » sur un plan luxembourgeois, avec des angles jusqu'à ce jour encore inexplorés.

Cette publication n'appelle pas nécessairement une lecture linéaire des éléments qu'elle contient, mais peut très bien se parcourir selon les angles qui intéressent plus particulièrement le lecteur.

Bonne lecture !

SOMMAIRE

I. NOTICE MÉTHODOLOGIQUE	7
II. ANALYSE STATISTIQUE ET DESCRIPTIVE DE LA POPULATION AU VOISINAGE DU SSM	13
1. CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOYEUR	20
1.1. Secteur d'activité	20
1.2. Taille de l'entreprise	26
2. CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI SALARIAL	29
2.1. Type de travail	29
2.2. Type du contrat de travail	33
2.3. Durée du contrat pour les salariés en CDD	36
2.4. Ancienneté dans l'emploi en cours	38
3. CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES DU SALARIÉ	42
3.1. Genre	42
3.2. Âge	46
3.3. Pays de résidence	50
3.4. Nationalité	52
3.5. Statut civil	57
3.6. Ancienneté au Luxembourg	61
4. INDICES DE VULNÉRABILITÉ	64
4.1. Population salariée selon le degré de vulnérabilité non personnelle	64
4.2. Population salariée selon le degré de vulnérabilité personnelle	66
5. ANALYSE CETERIS PARIBUS	67

6. CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS ET DES EMPLOYEURS AU SSM EN UN CLIN D'ŒIL	71
7. ÉVOLUTION DES CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS ET DES EMPLOYEURS AU SSM EN UN CLIN D'ŒIL	73
8. CONCLUSION	75

III. ANALYSE COMPARATIVE DU NIVEAU DU SSM-NQ 77

1. ÉVOLUTION DU SALAIRE MINIMUM AU LUXEMBOURG	80
2. COMPARAISON EUROPÉENNE DU NIVEAU DU SSM	82
3. SSM-NQ CONTEXTUALISÉ : EST-IL ÉLEVÉ EN COMPARAISON DES SALAIRES LUXEMBOURGEOIS ?	84
3.1. Salaire minimum comparé au niveau général des salaires de base	84
3.2. Salaire minimum comparé au niveau général des salaires totaux	86
4. DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR LES SALAIRES MINIMAUX ADÉQUATS	89
4.1. Ratio entre salaire minimum et salaire médian – indice de Kaitz (1)	89
4.2. Ratio entre salaire minimum et salaire moyen – indice de Kaitz (2)	89
4.3. Ratio entre salaire minimum net et salaire moyen net	90
4.4. Seuil de risque de pauvreté	90
4.5. Budget de référence	90
5. CONCLUSION	91

IV. PERSISTANCE DE LA RÉMUNÉRATION AU SSM-NQ : ANALYSE LONGITUDINALE 93

1. ANALYSE PROSPECTIVE EX-POST	98
1.1. Analyse à court terme	98
1.2. Analyse à moyen terme	101
1.3. Analyse à long terme	104
1.4. Conclusion	108

2. ANALYSE RÉTROSPECTIVE EX-POST	109
2.1. Analyse à court terme	109
2.2. Analyse à moyen terme	112
2.3. Analyse à long terme	114
2.4. Conclusion	117
V. ANALYSE DES MÉNAGES DES SALARIÉS RÉMUNÉRÉS AU VOISINAGE DU SSM-NQ	119
<hr/>	
1. APERÇU GÉNÉRAL DU CHAMP D'ANALYSE	122
2. ANALYSE SELON LE NOMBRE DE REVENUS DU MÉNAGE	125
2.1. Zoom sur les ménages avec un seul revenu principal	126
2.2. Zoom sur les ménages avec deux revenus principaux	128
2.3. Zoom sur les ménages avec trois revenus principaux	130
3. ANALYSE SELON LA COMPOSITION DU MÉNAGE	132
3.1. Zoom sur les ménages d'adultes seuls	132
3.2. Zoom sur les ménages monoparentaux	134
3.3. Zoom sur les ménages d'un couple sans enfants à charge	136
3.4. Zoom sur les ménages d'un couple avec enfants à charge	138
3.5. Zoom sur les ménages avec au moins trois adultes	140
4. CONCLUSION	142
VI. CONCLUSION GÉNÉRALE	145
<hr/>	
VII. ANNEXES	151
<hr/>	

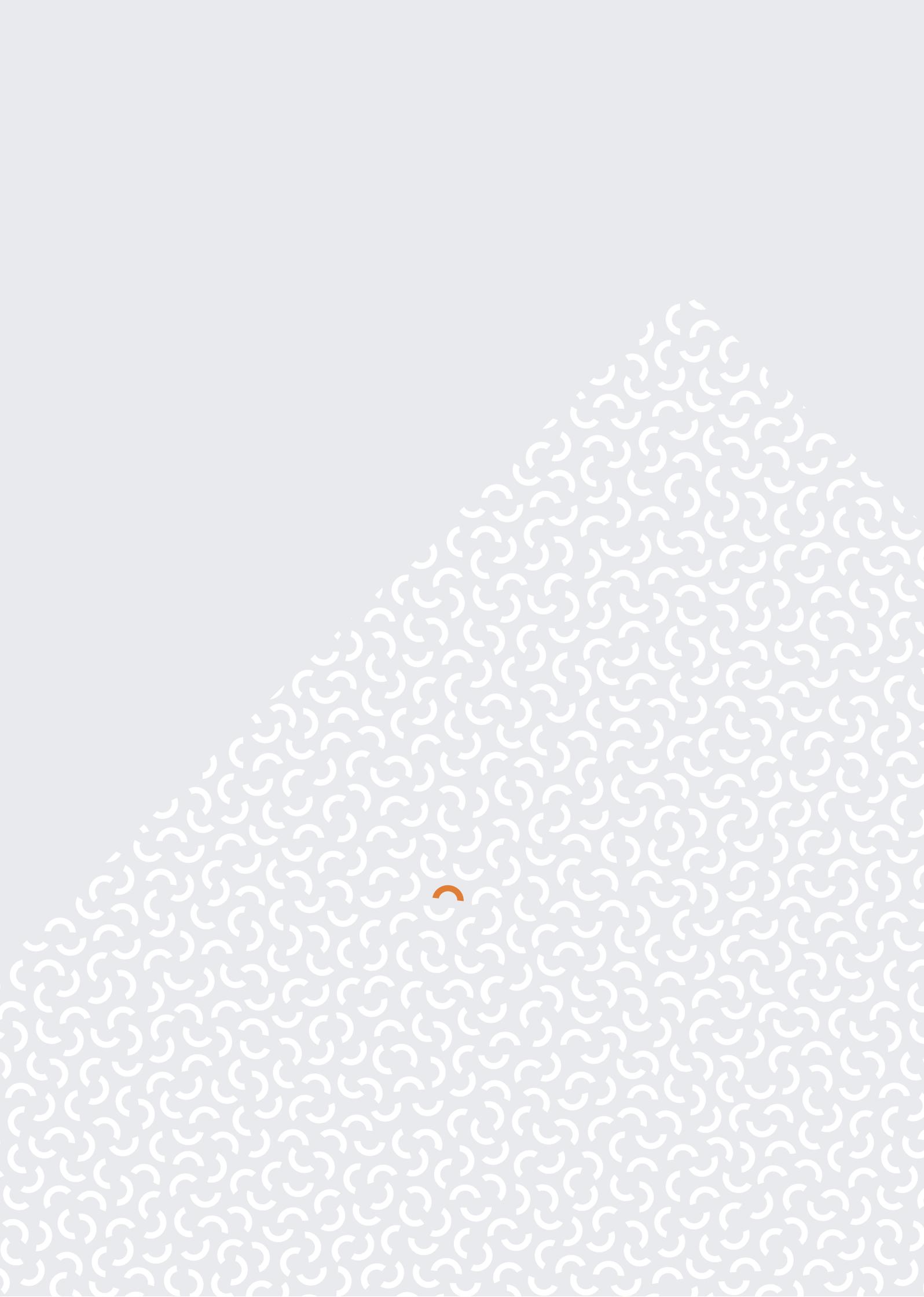
Le plus grand soin a été apporté à la rédaction de cet ouvrage. L'éditeur et l'auteur ne peuvent être tenus responsables d'éventuelles omissions et erreurs dans le présent ouvrage ou de toute conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans cet ouvrage.

Les informations contenues dans le présent ouvrage ne préjudicient en aucun cas aux textes légaux et à leur interprétation et application par les administrations étatiques ou les juridictions compétentes.

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

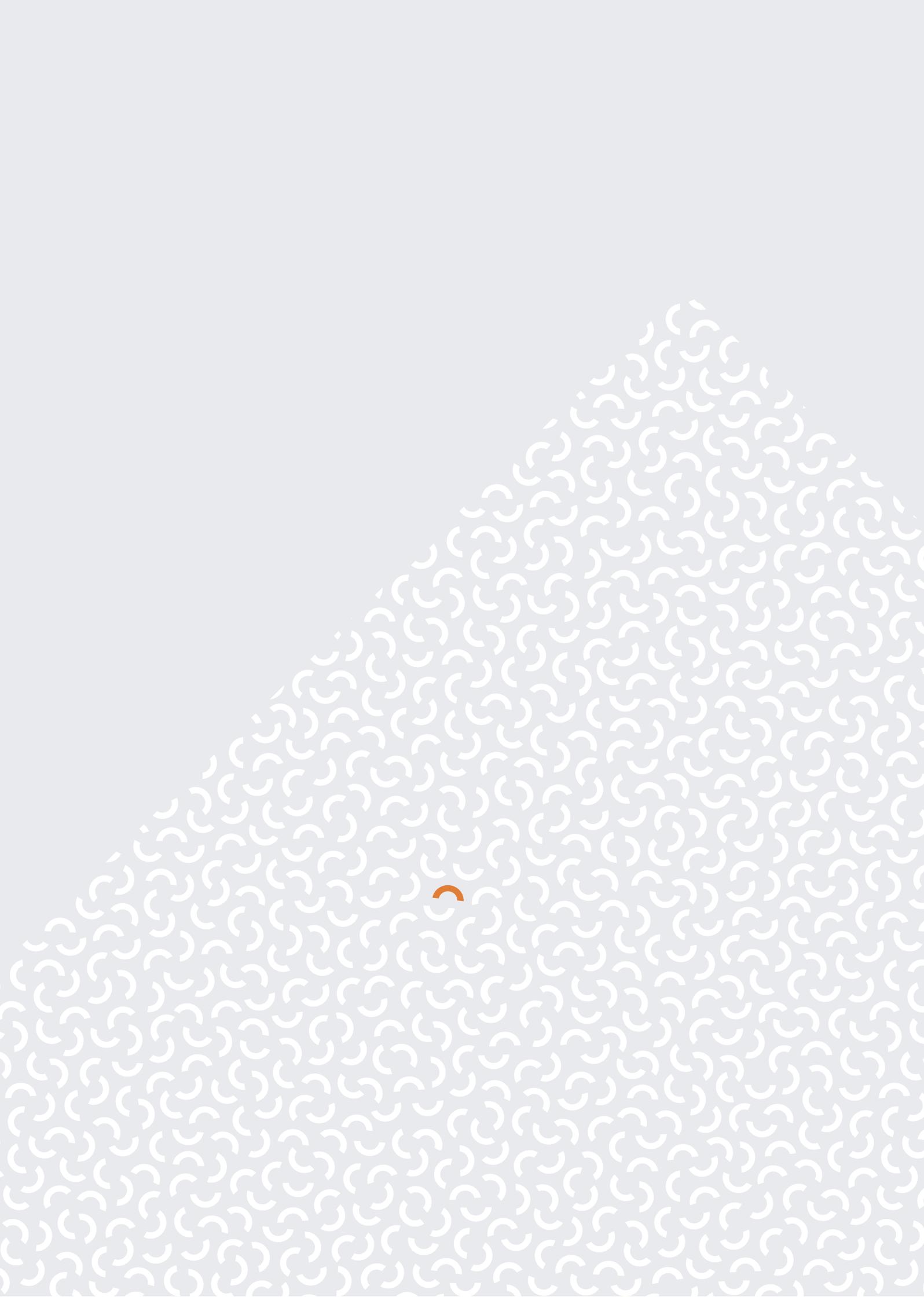
Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de l'éditeur/auteur de reproduire (notamment par photocopie) partiellement ou totalement le présent ouvrage, de le stocker dans une banque de données ou de le communiquer au public, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit.

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



I. NOTICE MÉTHODOLOGIQUE





Pour procéder à la présente analyse, la Chambre des salariés (CSL) a traité les micro-données de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS), mais elle tient toutefois à noter et souligner que les résultats et avis formulés dans cette publication n'engagent que les auteurs et ne reflètent en aucun cas les opinions de l'Inspection générale de la sécurité sociale.

L'IGSS est chargée de dénombrer les travailleurs émargeant au salaire social minimum (SSM). Pour diverses raisons, cette opération statistique est rendue difficile, si bien que l'IGSS détermine, selon sa méthodologie propre, une population non pas payée exactement au SSM mais plutôt « au voisinage du SSM », sans que sa rémunération ne corresponde nécessairement, au centime près, au niveau du SSM à l'instant T.

Les données de l'IGSS offrent en effet un éventail des possibles en termes d'analyses qu'il a fallu réduire. Par exemple, s'il aurait été intéressant d'étudier le niveau des salaires en considérant le salaire total perçu par les salariés (qui inclut tous les avantages non récurrents tels que les heures supplémentaires ou les bonus), préférence a été donnée à l'étude de la distribution par le salaire de base, auquel ils peuvent contractuellement prétendre. De même, tout en conservant la méthode de l'IGSS, il aurait aussi été utile d'observer cette même population non plus au 31 mars de l'année donnée, mais bien sur l'ensemble de l'année. Ces approches pourront faire l'objet d'analyses ultérieures.

Les auteurs de la présente étude ont suivi la méthodologie standard qui est décrite dans l'encadré ci-contre en vue de coller, à des fins comparatives, au plus près de la population déterminée au 31 mars de chaque année par les soins de l'IGSS, sur foi du salaire de base.

Selon la méthodologie utilisée par l'IGSS, une personne est dite rémunérée au voisinage du SSM au 31 mars d'une année donnée, si :

- son salaire horaire est inférieur ou égal à 102% du salaire social minimum mensuel pour travailleurs non qualifiés divisé par 173 (salaire social minimum horaire légal) ;
- ou si son salaire horaire est compris entre 100% et 102% du salaire social minimum mensuel pour travailleurs qualifiés divisé par 173.

À cette sélection sont ajoutées les personnes dont le salaire horaire est égal au SSM mensuel pour travailleurs non qualifiés (respectivement qualifiés) divisé par 184, 176 et 168. En effet, l'analyse de la distribution des salaires horaires, relative au mois de mars de l'année considérée, révèle systématiquement de fortes concentrations pour les salaires horaires associés à ces valeurs. À noter que ces dernières correspondent au nombre d'heures ouvrables qui, selon l'année, composent le mois de mars.

Outre le filtre horaire décrit dans les paragraphes précédents, un filtre mensuel est également appliqué, afin de tenir compte d'une certaine incertitude sur les heures déclarées dans les fichiers administratifs. Ce filtre consiste à ajouter les personnes travaillant à temps plein dont le salaire mensuel est compris entre 100% et 102% du SSM mensuel pour travailleurs non qualifiés (respectivement qualifiés).

Le seuil de 102% a pour but de capter les éventuels individus dont le contrat de travail prévoit une rémunération au SSM mais qui perçoivent des compléments de rémunération qui ne sont pas déclarés séparément du salaire de base. Ces individus ne peuvent, par conséquent, pas être identifiés dans les fichiers. Les compléments en question peuvent être des majorations de salaire (travail du dimanche, jours fériés, nuits...) ou des primes (allocation repas, déplacement, risque...) qui n'entrent pas dans les catégories « gratifications et compléments et accessoires » issues de la déclaration des salaires transmise par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS).

Nonobstant la terminologie utilisée par l'IGSS, les expressions « au voisinage du SSM », la plus juste, et « au SSM », la plus simple, sont comprises, pour des raisons stylistiques, comme équivalentes dans la présente publication. De même, au 31 mars 2022 ou en 2022 sont entendus comme synonymes.

Tous les salariés sont couverts par cette étude, à l'exception des fonctionnaires (qui ne sont intégrés dans le champ d'analyse que dans la partie V) et des jobs d'étudiant/d'été.

Il convient de noter, en outre, que les données de l'IGSS couvrent à bon droit le salaire minimum pour salariés qualifiés au sens du Code du travail. Cette particularité légale luxembourgeoise a certes l'avantage théorique de garantir qu'une personne qualifiée, c'est-à-dire qui aura consenti l'effort d'obtenir une qualification professionnelle ou d'apprendre un métier, touchera un revenu distinct d'une personne sans qualification¹.

Cependant, le salaire minimum ainsi majoré de 20% pour les « salariés justifiant d'une qualification professionnelle », au sens des dispositions du Code du travail, ne peut pas être réellement considéré comme une rétribution minimale. Tout d'abord, par définition, dans une échelle de salaires, le salaire minimal de base ne peut représenter que 100% de lui-même. Ensuite, le droit à la majoration de 20% du SSM est ouvert sous condition d'une certaine expérience professionnelle (entre six à dix ans, présentant ainsi une forme de validation des acquis professionnels) ou de la détention d'un diplôme technico-professionnel augmenté d'une expérience professionnelle, d'une part, ainsi que, d'autre part, d'un diplôme sanctionnant une formation reposant sur l'expérience pratique et théorique. Autrement dit, au sein de la « convention collective » légale qu'a promulguée la main publique en faveur des salariés qui ne seraient pas couverts par une convention sectorielle, le salaire majoré de 20% représente non pas un échelon de base ou de départ, mais un échelon supérieur de la grille salariale légale, en reconnaissance d'années de pratique et de compétences qui ont permis d'augmenter la qualification professionnelle ainsi obtenue. Enfin, dans le dénombrement statistique de cette population, rien ne permet de distinguer le salarié qualifié d'un autre salarié qui se trouve, par le hasard de sa carrière, au voisinage du salaire minimum qualifié (SSM-Q).

Il apparaît ainsi que la population au voisinage du salaire minimum est stricto sensu celle des salariés non qualifiés (SSM-NQ) ; cette population n'est toutefois pas homogène puisque l'on retrouve parmi les personnes rémunérées au minimum légal des travailleurs que l'on pourrait désigner de réguliers et d'autres d'atypiques. C'est pourquoi dans la partie II il a été choisi de traiter séparément la population que l'on pourrait qualifier de « noyau », qu'elle soit à temps plein ou à temps partiel, de la catégorie dite « Autres » qui fait l'objet d'un commentaire spécifique, toutefois moins détaillé (et rarement graphiquement illustré).

Sont considérés à temps partiel les salariés travaillant moins de 75% des heures légales sur le mois, comme retenu par l'IGSS ; la situation d'un temps partiel au SSM-NQ étant possiblement bien plus délicate de celle d'un temps partiel au SSM-Q, il importe de pouvoir les distinguer.

La population « Autres » est définie comme l'ensemble des salariés qui sont placés en mesure pour l'emploi, perçoivent un complément de revenu d'inclusion sociale (Revis) ou sont en apprentissage, afin de différencier les salariés appartenant au marché de l'emploi souvent qualifié de primaire et qui sont liés à leur employeur par une relation de marché traditionnelle de ceux appartenant à la partie du marché de l'emploi où l'État joue souvent un rôle d'intermédiaire. Ces autres salariés peuvent également se trouver en situation soit de temps plein, soit de temps partiel, mais sont traités ici indistinctement. Concernant les apprentis, il s'agit de l'apprentissage tant initial qu'adulte, ce qui signifie qu'une large partie de cette population « étudiante » est payée sous le minimum légal, mais néanmoins au minimum salarial correspondant à leur statut selon la réglementation ad hoc². C'est pourquoi nous avons opté pour la conservation de toute cette population plutôt que de nous centrer uniquement sur les adultes.

Dans la partie II les salariés sont observés, d'abord, en fonction de la distribution de leur nombre parmi les populations qui font l'objet de l'analyse ad hoc (répartition). Ensuite, l'observation se fait sous l'angle du nombre de salariés rapporté au total des salariés (proportion ou taux) dans ces populations ; cette première phase de l'analyse englobe toutes les catégories de salariés telles que décrites ci-avant : SSM-NQ/Q à temps plein ou partiel et les autres salariés plus atypiques (mesures, Revis, apprentis). Dans un deuxième temps, seule la population noyau englobant les SSM-NQ/Q à temps plein ou partiel est observée, à l'exclusion des autres salariés, à la fois en termes de répartition et de proportion. Les données sont celles collectées au 31 mars 2022 par l'IGSS et sont comparées, le cas échéant, à celles du 31 mars 2012.

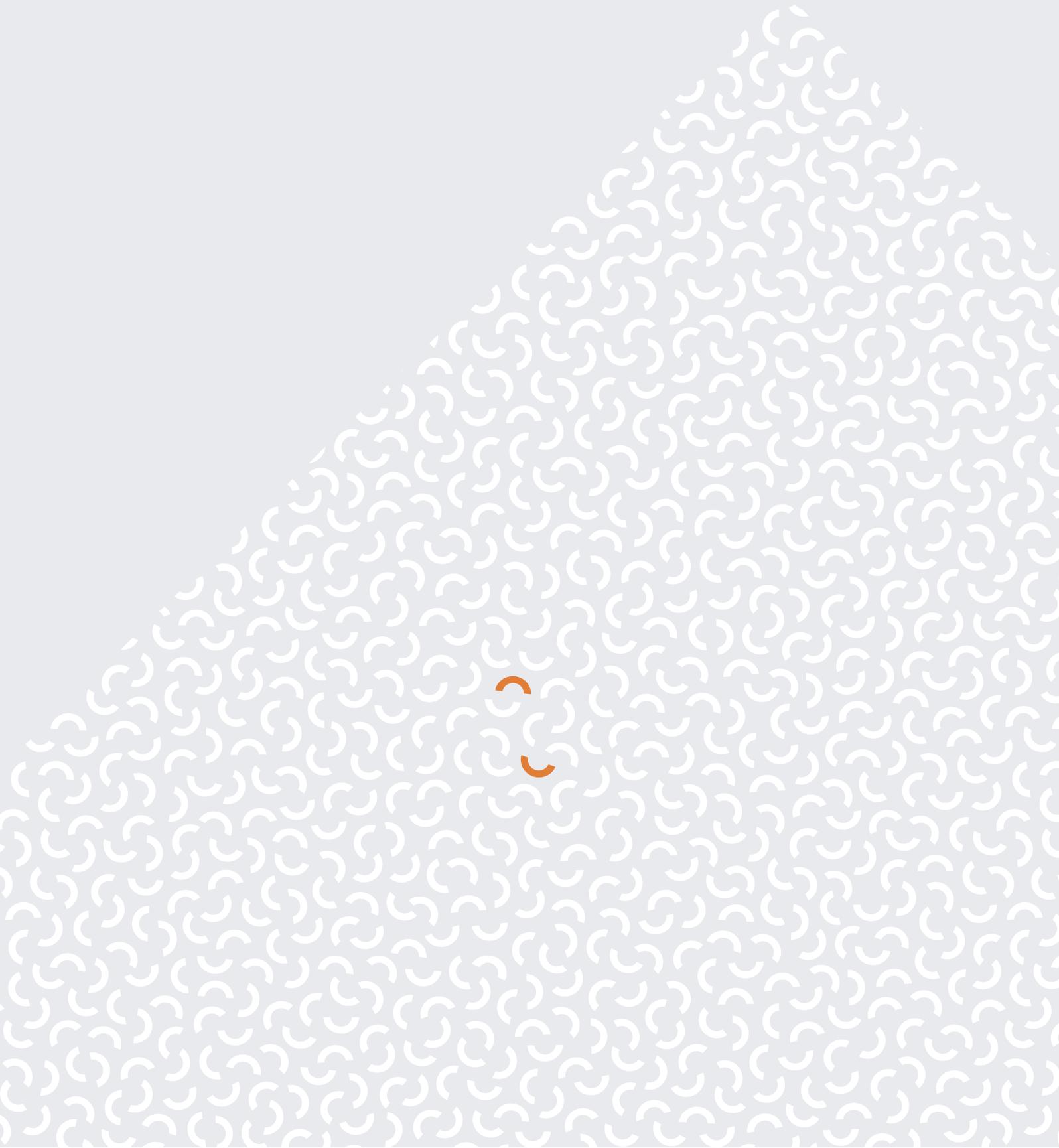
1 Pour le dire vite, la distinction est ainsi tacitement faite entre le manœuvre et l'ouvrier qualifié.

2 Règlement grand-ducal du 21 juillet 2023 déterminant les professions et métiers dans le cadre de la formation professionnelle et fixant les indemnités d'apprentissage dans les secteurs de l'artisanat, du commerce, de l'Horeca, de l'industrie, de l'agriculture et du secteur de santé et social.

Pour les parties IV et V, la population analysée est redéfinie et il n'est pas tenu compte des différences entre salariés à temps partiel et ceux à temps complet ; la population salariée est analysée en faisant abstraction des salariés en apprentissage. Il s'ajoute qu'outre les données du 31 mars 2022 et du 31 mars 2012, la partie IV intègre les données du 31 mars des années 2011, 2016, 2017, 2020 et 2021.

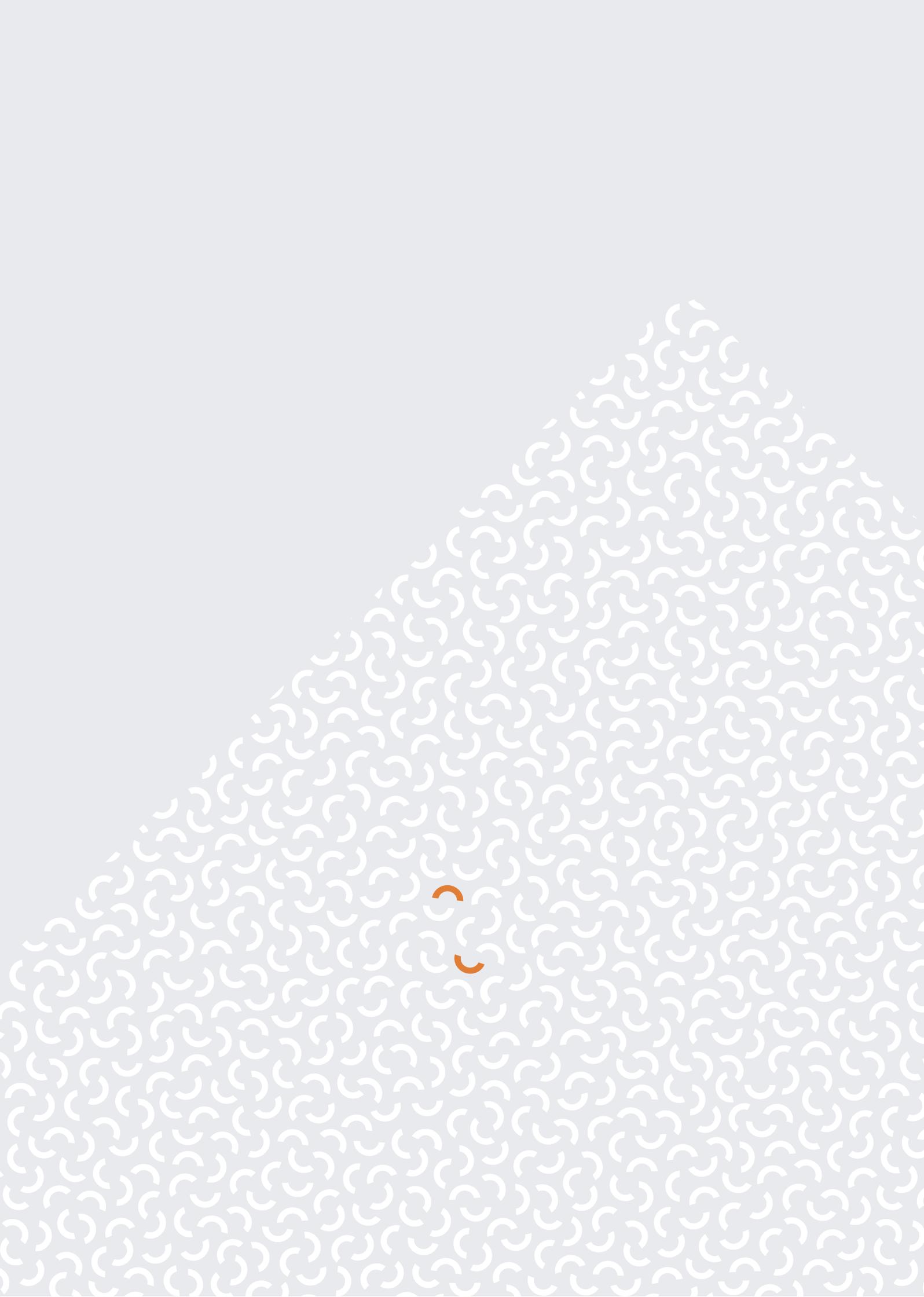
La présentation des diverses catégories d'analyse étant systématique dans la partie II, elle permet un accès multiple, par la catégorie souhaitée, sans que le lecteur ne soit contraint de lire l'ensemble de manière continue et linéaire. Des introductions et conclusions intermédiaires et générales permettent également une lecture rapide des grandes conclusions auxquelles elle aboutit.







II. ANALYSE STATISTIQUE ET DESCRIPTIVE DE LA POPULATION AU VOISINAGE DU SSM



L'étude des caractéristiques des salariés payés au salaire minimum légal (SSM), tout comme l'analyse des caractéristiques des emplois payés au SSM, revêt une importance certaine pour comprendre le marché de travail.

En effet, les salariés payés au SSM appartiennent aux travailleurs les plus vulnérables et les plus précaires par la nature de leur relativement faible rémunération, premier des bas salaires tels que définis par l'OCDE³.

Ainsi, il importe de connaître de manière la plus exacte possible les caractéristiques des personnes au SSM, tout comme le lien entre salaire et emploi. Sans cette analyse sociodémographique et socioéconomique de ces salariés et de leurs employeurs, il est impossible de connaître les besoins de la population au SSM.

Cette première partie permet donc de déterminer certains facteurs intrinsèques aux salariés et aux employeurs qui rendent probable la présence d'une certaine personne ou un d'un certain emploi rémunérateur au SSM.

L'objet de cette première partie de la publication consiste à tracer de manière purement descriptive un profil des salariés rémunérés au voisinage du SSM au 31 mars 2022 et par rapport au 31 mars 2012.

Pour être en mesure d'identifier des caractéristiques sur-, voire sous-représentées au sein de la population au SSM, nous scrutons d'abord la répartition de la population au SSM, comparons ensuite cette population au SSM à la population totale des salariés et déterminons la proportion de salariés rémunérés au voisinage du SSM selon différentes caractéristiques sociodémographiques et socioéconomiques. Ensuite, l'analyse porte sur l'évolution des sous-populations salariées et au SSM au cours des dix dernières années pour mettre en évidence, le cas échéant, des changements structurels dans la population que constituent les salariés au SSM.

APERÇU GÉNÉRAL DU CHAMP D'ANALYSE

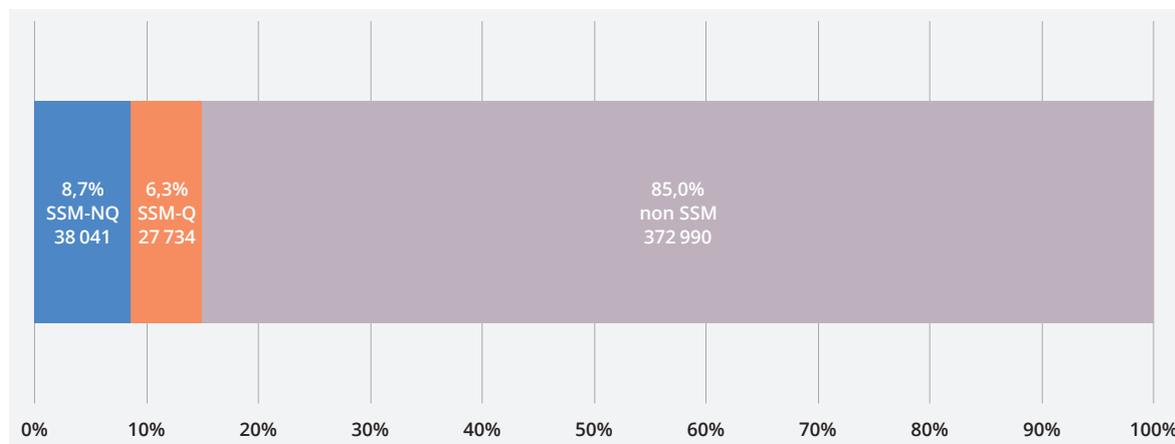
Dans l'ensemble de l'économie luxembourgeoise, quelques 438 765 salariés travaillant au Luxembourg en mars 2022 étaient affiliés auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS), à l'exclusion des fonctionnaires (et des jobs d'étudiant/d'été).

Parmi ces salariés hors fonctionnaires, 8,7% étaient rémunérés au voisinage du salaire minimum non qualifié (SSM-NQ) pendant que 6,3% l'étaient au voisinage du salaire minimum qualifié (SSM-Q).

Au total et hors fonctionnaires, on peut ainsi identifier que 15% de la population salariée était rémunérée au voisinage du salaire minimum (SSM).

3 Soit la proportion de salariés dont le salaire est inférieur aux deux tiers du salaire médian, ce dernier représentant exactement le milieu de l'échelle salariale en dessous et au-dessus duquel on trouve à chaque fois une moitié des salariés.

Population salariée au Luxembourg en mars 2022



Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

Notre analyse porte d'abord sur la population totale rémunérée au voisinage des SSM, toutes catégories confondues (hors fonctionnaires). Puis, certaines sous-populations spécifiques qualifiées ou non sont observées, à savoir : 1. la population à temps complet (TC), 2. la population à temps partiel⁴ (TP) et 3. les autres salariés.

Temps partiels et temps pleins au SSM-NQ/Q forment pour ainsi dire le noyau dur de la population au SSM par opposition aux « Autres » salariés. Ces autres salariés représentent l'ensemble des salariés en mesure d'activation, percevant un complément du revenu d'inclusion sociale (Revis) et/ou en apprentissage⁵, dont il est permis de considérer que qu'ils se distinguent du reste de la population salariée, si bien que leur condition fait l'objet d'une analyse spécifique, mais bien moins détaillée⁶.

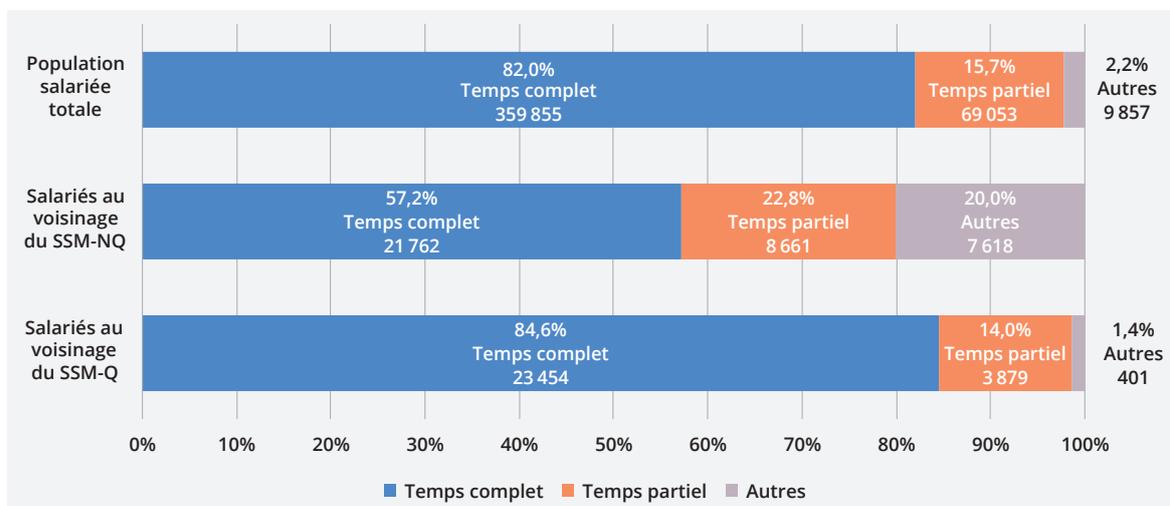
Dans l'ensemble de la population salariée hors fonctionnaires, la population à temps complet assure une très forte majorité, avec un taux de présence de 82,0%. La population à temps partiel représente encore 15,7%, alors que les « Autres » salariés (qui ne sont pas sur le marché de travail stricto sensu) ne concernent que 2,2% des salariés. Cette répartition se retrouve aussi parmi les salariés au voisinage du SSM-Q. Toutefois, en ce qui concerne la population au voisinage du SSM-NQ, on constate une présence beaucoup moins forte, bien que toujours majoritaire, de la population à temps complet au profit des deux autres sous-populations. Ainsi la catégorie « Autres », qui ne concerne globalement que 2,2% des salariés au Luxembourg, représente 20% de ceux rémunérés au voisinage du SSM-NQ.

4 En suivant la méthodologie de l'IGSS, nous considérons comme salariés à temps partiel les salariés qui travaillent moins de 75% des heures légales d'un mois donné.

5 Tant l'apprentissage initial que l'apprentissage adulte sont inclus dans cette catégorie des « Autres ». Ceci signifie qu'une large partie de cette population étudiante est payée sous le minimum légal, mais néanmoins au minimum salarial correspondant à leur statut selon la réglementation ad hoc.

6 Cette catégorisation a pour objet de différencier les salariés qui sont liés à leur employeur par une relation de marché usuelle de ceux qui occupent un emploi où l'État joue souvent un rôle d'intermédiaire. Ces catégories de salariés « autres » mériteraient d'ailleurs de faire l'objet d'une étude propre.

Population salariée au Luxembourg en mars 2022 par sous-populations

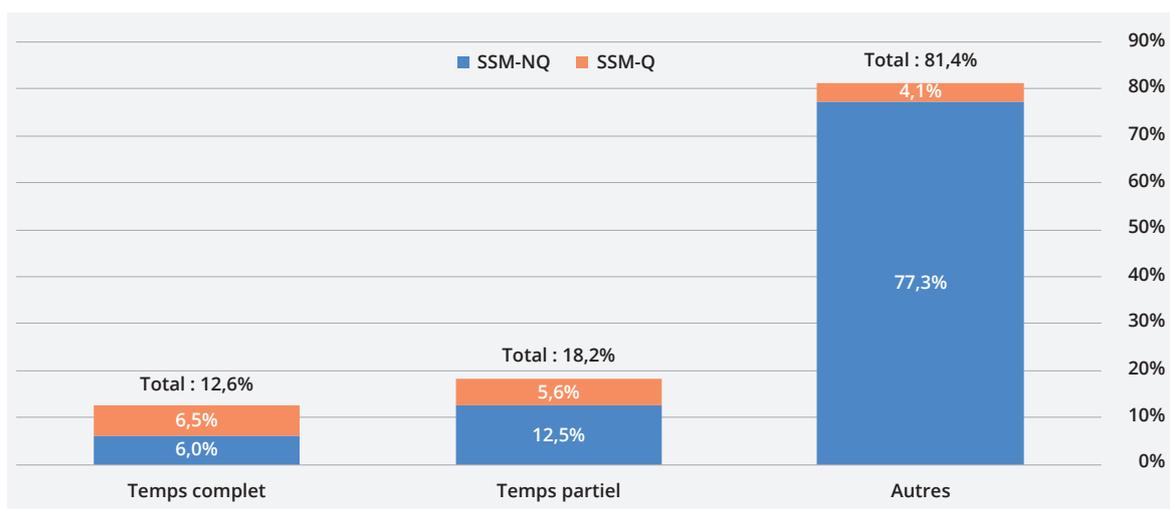


Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

Cette très forte présence relative des « Autres » parmi la sous-population au voisinage du SSM-NQ (20%) est expliquée par un taux de SSM qui est beaucoup plus fort dans ce groupe, comme on peut le voir dans le graphique suivant. En effet, mécaniquement, en y intégrant uniquement les personnes en mesure d'activation, les salariés bénéficiant du Revis et les apprentis, il est clair que ce groupe est plus exposé au SSM-NQ. Ainsi, on constate que la part de salariés au voisinage du SSM-NQ ne représente que 6,0% parmi la population à temps complet, tandis qu'elle dépasse les 77% pour les « Autres ». On constate aussi que la proportion de salariés au voisinage du SSM-NQ est deux fois plus importante parmi les temps partiels (TP) que parmi les temps complets (TC).

En ce qui concerne la proportion de salariés rémunérés au voisinage du SSM-Q, l'on peut observer un taux de 6,5% pour la sous-population des salariés à temps plein, tandis que ce taux n'est qu'à 5,6% dans la sous-population des salariés à temps partiel et même qu'à 4,1% chez les « Autres ».

Proportion de la population salariée rémunérée au voisinage du SSM-NQ en mars 2022 par sous-populations

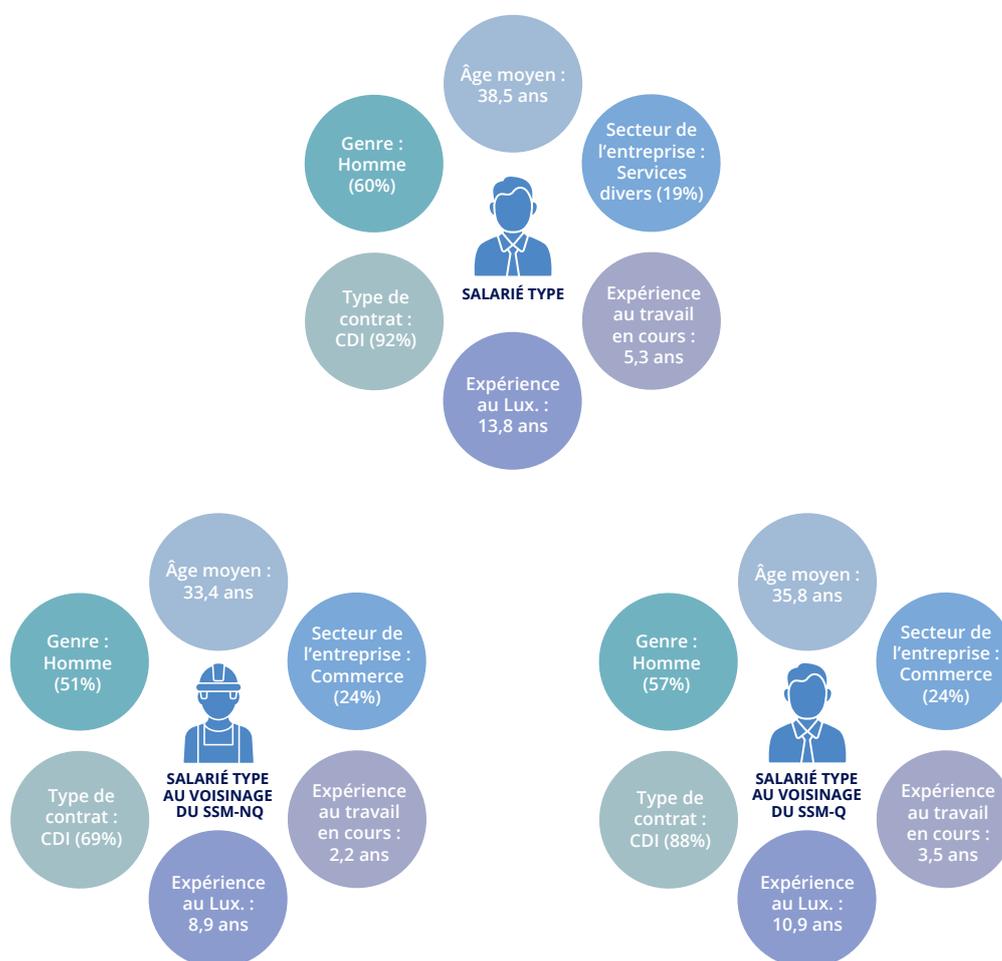


Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

DÉTAILS RELATIFS AUX DIFFÉRENCES DE POPULATIONS

D'une manière générale, on constate des différences considérables entre la population totale et les populations au voisinage du SSM-NQ, voire du SSM-Q. Une partie de ces divergences peut être illustrée à partir d'un salarié type dans chacune de ces populations.

En effet, les populations aux SSM sont, en moyenne, plus jeunes et moins expérimentées que la population totale ; les cols bleus sont majoritaires dans la population au SSM-NQ, sans l'être dans la population totale ou dans la sous-population au SSM-Q. Le secteur d'activité prépondérant est celui du commerce pour les sous-populations aux SSM, mais celui des services divers⁷ pour la population totale. En revanche, les salariés types se ressemblent quant à leur genre et leur type de contrat : dans chacune des sous-populations au SSM des hommes au CDI sont majoritaires, tout comme dans la population salariée totale (hors fonctionnaires).



Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

En recourant à de telles variables sociodémographiques et socioéconomiques, l'analyse qui suit se penche sur les caractéristiques des salariés et des emplois au voisinage du salaire minimum.

Ces caractéristiques sont nécessairement celles contenues dans la base de données de l'IGSS et ignorent d'autres aspects (par exemple tels que psychologique ou ayant trait à l'épaisseur du capital social et culturel, etc.) plus ou moins subjectifs/objectifs qui ne font pas partie intégrante de la base de données, mais qui peuvent néanmoins être sous-jacents aux résultats.

⁷ Le secteur des « services divers » comprend notamment les activités professionnelles, scientifiques et techniques (métiers d'avocats, de chercheurs et de comptables) ainsi que les activités administratives et les services de support (les activités de sécurité privée, les services de gestion immobilière ou encore les activités des agences de travail temporaire). Ce « secteur » regroupe ainsi des branches dont certaines sont plus intensives en main-d'œuvre au SSM que d'autres au sein de ce même « secteur ».

La description de la population au voisinage des deux SSM⁸ débute par quelques caractéristiques des employeurs et des emplois qui sont essentielles à la cartographie du marché du travail, et particulièrement du paysage de la rémunération au salaire minimum.

On constatera ainsi que, si deux secteurs d'activités concentrent près de la moitié des travailleurs au SSM-NQ, la taille de l'entreprise joue encore un rôle essentiel. De plus, être un travailleur manuel⁹ tend à vouer à un emploi moins bien payé surtout s'il s'y ajoute un contrat à temps partiel et en CDD/intérim. On peut citer également l'ancienneté dans l'emploi en cours. En effet, elle joue un rôle crucial mais non nécessairement attendu !

Une fois posée les quelques caractéristiques disponibles sur les entreprises et les emplois, la présentation s'intéresse aux particularités des salariés.

Ainsi, si elle évolue vers l'égalité, les femmes sont toujours du côté des perdants relativement au SSM.

De surcroît, si l'on peut aisément concevoir que les jeunes ne débudent pas avec les plus hauts salaires, il est plus inquiétant de voir les taux de SSM progresser nettement avant la fin de carrière !

Les travailleurs à bas salaires « s'expatrient »-ils pour avoir de meilleures conditions de vie de l'autre côté de la frontière ? Pas si sûr. Être Luxembourgeois ne garantit pas d'emblée un haut salaire, alors qu'avoir la nationalité portugaise donne un risque sur cinq d'être parmi les moins bien rémunérés.

D'autres caractéristiques sont encore à découvrir avant d'arriver au point final de cette première partie, avec deux indicateurs dits de « vulnérabilité », le premier s'intéressant aux emplois et aux employeurs et le second synthétisant les caractéristiques personnelles des salariés aux SSM.

Dans la suite de l'analyse, les populations hors fonctionnaires sont, dans un premier temps, observées de manière globale, toutes catégories de salariés confondues (TC, TP, SSM-NQ/Q, « Autres »), et comparées entre elles, à la fois en termes de répartition des populations et de proportion de salariés selon la caractéristique à l'étude, et sur une période de dix ans.

Dans un second temps seulement, la focale est portée sur les sous-populations, avec un noyau qui se répartit entre la population à temps complet (TC) et celle à temps partiel (TP), analysées en détail, tandis que les « Autres », à savoir les apprentis, les salariés en mesure d'activation et les personnes percevant un complément Revis sont isolés et, le cas échéant, analysés occasionnellement mais moins finement (et rarement graphiquement illustrés) que les deux grands sous-populations que sont les TC et les TP.

Nous renvoyons aux notes des graphiques du point 1.1. ci-après portant sur les secteurs d'activité qui interprètent la lecture de tous les graphiques de la partie II qui sont globalement organisés selon le même modèle, à moins d'une mention contraire.

La présentation des diverses catégories d'analyse étant systématique dans cette première partie, elle permet un accès multiple, par la catégorie souhaitée, sans que le lecteur ne soit contraint de lire l'ensemble de manière continue et linéaire.

8 Salaires minimums dits non qualifié et qualifié. Voir la notice méthodologique.

9 Des informations sur les niveaux de formation et/ou d'éducation de ces travailleurs auraient été souhaitables, mais la base de données de l'IGSS ne contient pas ce type d'informations. Par défaut, seule la distinction cols bleus/cols blancs, autrement dit travailleurs manuels par opposition aux travailleurs intellectuels est possible (voir infra pour plus de détails).

1. CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOYEUR

1.1. Secteur d'activité

1.1.1. Deux secteurs d'activité concentrent près de la moitié des travailleurs au SSM-NQ

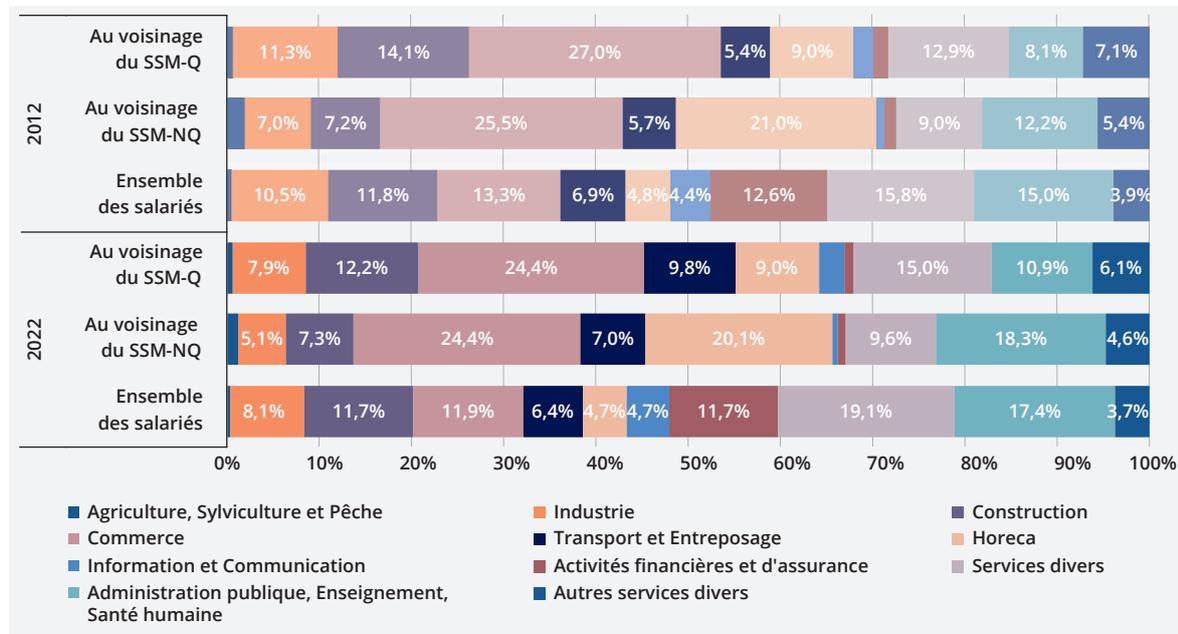
En mars 2022, si le secteur le plus important sur le plan de l'emploi est celui des Services divers¹⁰ avec près d'un emploi salarié sur cinq, ce secteur est relativement peu présent au voisinage des SSM avec près d'un salarié sur dix au SSM-NQ et un sur sept au SSM-Q. Le deuxième secteur d'importance est représenté par l'Administration publique, Enseignement, Santé humaine qui concentre un peu plus d'un emploi salarié sur six, mais, à la différence du précédent, il est composé de nombre de travailleurs au voisinage des SSM.

Au même moment, **le secteur d'activité qui prévaut, tant au niveau du SSM-NQ que du SSM-Q, est celui du Commerce** avec une part identique de 24,4%, soit plus de deux fois le poids du secteur dans l'économie.

Au niveau du SSM-NQ, le deuxième secteur d'importance, qui concentre un cinquième des salariés de ce niveau, est celui de l'Horeca. Ainsi, deux secteurs d'activité regroupent près de la moitié des travailleurs au SSM-NQ. Pour le SSM-Q, les surreprésentations sont plus diffuses. Malgré tout, le deuxième secteur d'importance est celui des Services divers avec un travailleur sur sept environ. Au final, au niveau du SSM-Q, deux travailleurs sur cinq œuvrent dans deux secteurs.

Entre 2012 et 2022, c'est la part de l'emploi du secteur des Services divers qui prend le plus d'ampleur (+21%). Cette hausse se retrouve davantage au niveau du SSM-Q (+16%) que du SSM-NQ (+7%). Par ailleurs, si la part de l'emploi dans l'Administration publique, Enseignement, Santé humaine croît de 17%, elle progresse beaucoup plus fortement tant au niveau du SSM-NQ (+51%) que du SSM-Q (+35%). En outre, en 2012, le deuxième secteur d'importance au niveau du SSM-Q était la Construction avec une part de 14,1%. Ce n'est plus le cas en 2022.

Répartition des salariés selon le secteur d'activité



Note de lecture : population salariée hors fonctionnaires. La population au voisinage du SSM-NQ/Q couvre également les autres salariés atypiques (mesures, Revis, apprentissage). Au 31 mars 2022, 24,4% des salariés au SSM-NQ étaient actifs dans le secteur du commerce alors que seuls 11,9% des salariés hors fonctionnaires y étaient actifs. Ils représentaient 25,5% en 2012.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

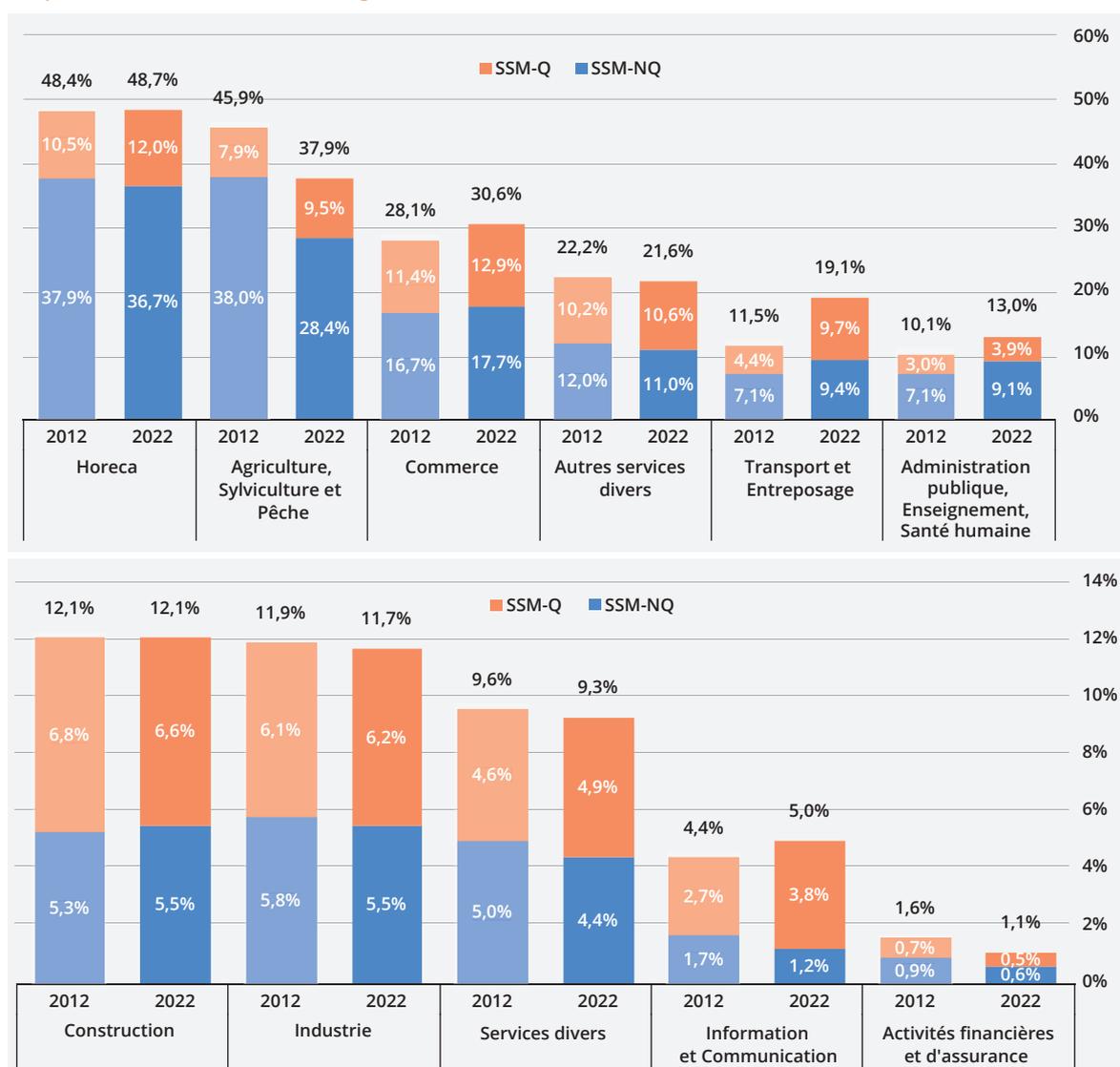
¹⁰ Le secteur des services divers comprend notamment les activités professionnelles, scientifiques et techniques (métiers d'avocats, de chercheurs et de comptables) ainsi que les activités administratives et les services de support (les activités de sécurité privée, les services de gestion immobilière ou encore les activités des agences de travail temporaire).

Au 31 mars 2022, la **proportion de salariés au voisinage des SSM¹¹ est la plus importante dans l'Horeca** avec près d'un salarié sur deux, et elle est relativement stable entre 2012 et 2022. Cette stabilité se retrouve dans nombre de secteurs.

En fait, seul un secteur affiche une forte baisse du taux global de SSM, l'Agriculture, Sylviculture et Pêche sous l'effet combiné d'une diminution sensible du taux de SSM-NQ (-10 points de pourcentage - pp) et d'une légère hausse du taux de SSM-Q (+1,6 point de pourcentage). Cette régression n'affecte pas le taux global de l'économie, le secteur étant de petite taille (environ 1 600 salariés au total). D'autres secteurs font montre d'une hausse des taux de SSM. La plus remarquable touche le secteur Transport et Entreposage. Le taux global de SSM y grimpe de près de 70% suite principalement au plus que doublement du taux de SSM-Q. Mais là encore, le secteur est de trop petite taille (environ 28 000 salariés) pour affecter à lui seul le taux global de l'économie.

Remarquons aussi que, dans l'Industrie et la Construction, environ un salarié sur huit est rémunéré au voisinage des SSM et que le SSM-Q prévaut dans plus de la moitié des cas.

Proportion de salariés au voisinage des SSM selon le secteur d'activité



Note de lecture : classement décroissant par taux globaux de SSM, 2022. Taux global = taux de SSM-NQ + taux de SSM-Q. Population salariée hors fonctionnaires. La population au voisinage du SSM-NQ/Q couvre également les autres salariés atypiques (mesures, Revis, apprentissage). Au 31 mars 2022, 17,7% des salariés hors fonctionnaires dans le Commerce émergeaient au SSM-NQ et 12,9% au SSM-Q pour 30,6% de salariés hors fonctionnaires aux SSM. Ils représentaient 28,1% en 2012.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

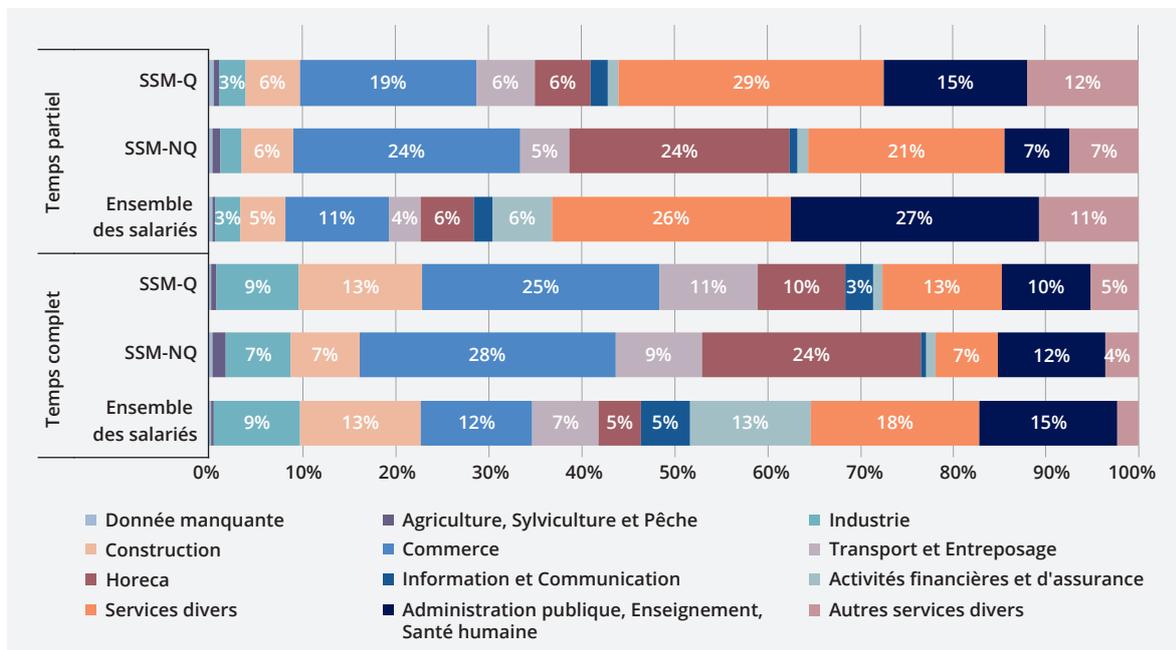
11 Proportion de salariés au voisinage des SSM = taux de SSM = nombre de salariés au SSM/nombre total de salariés.

1.1.2. Dans le Commerce ou l'Horeca, plus d'un salarié sur deux à temps complet payé au voisinage des SSM

Les **salariés à temps plein** au voisinage du **SSM-NQ** se retrouvent, en 2022, à plus de 50% dans deux secteurs d'activité : d'abord dans le Commerce (28%), puis dans l'Horeca (24%), des proportions semblables à celles de 2012. Alors que l'Industrie perd trois points de pourcentage, l'Administration publique, Enseignement et Santé humaine en gagne autant. Pour les salariés au niveau du **SSM-Q**, un quart œuvre dans le Commerce en 2022 et 26% se partagent à égalité entre la Construction et les Services divers. Si, entre 2012 et 2022, les baisses de parts sont sensibles dans le Commerce et la Construction, elles se font notamment au profit des Services divers et de l'Administration publique, Enseignement, Santé humaine.

En revanche, **les salariés à temps partiel** sont un peu plus éparpillés. Au niveau du **SSM-NQ**, ils se concentrent tant en 2022 qu'en 2012 dans trois secteurs à près de 70%, avec respectivement 27% et 24% dans l'Horeca, 21% et 24% dans le Commerce, et 21% et 20% dans les Services divers.

Répartition des salariés à temps complet et à temps partiel selon le secteur d'activité, 2022



Note de lecture : la population au voisinage du SSM-NQ/Q et l'ensemble des salariés excluent les autres salariés atypiques (mesures, Revis, apprentissage). Au 31 mars 2022 et hors fonctionnaires, 28% des salariés au SSM-NQ à temps complet se trouvaient dans le Commerce et 25% des SSM-Q à TC, alors qu'il n'y a seulement que 12% de salariés à TC qui s'activent dans le Commerce.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

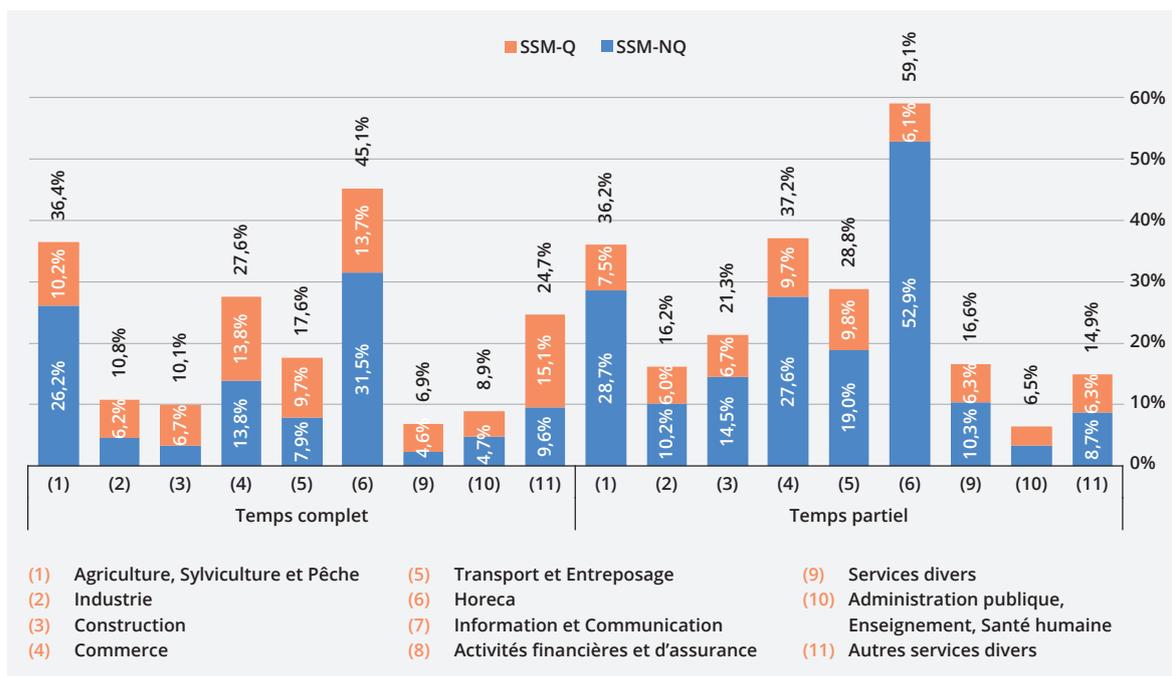
En outre, pour les salariés qui ne sont pas dans la population à temps plein ou à temps partiel¹², 45% œuvrent dans l'Administration publique, Enseignement, Santé humaine en 2022 (ce taux n'était que de 29% en 2012). Pour la plupart des secteurs, les parts sont semblables entre SSM-NQ et SSM-Q, à trois exceptions près. Si le SSM-NQ est surreprésenté dans l'Administration publique, Enseignement et Santé humaine, le SSM-Q prend le pas sur le NQ dans la Construction et les Services divers.

Le taux de SSM¹³ varie beaucoup selon le secteur d'activité et le groupe analysé (graphique suivant). Pour les salariés à temps plein et à temps partiel, il est globalement inférieur à 50% dans tous les secteurs (sauf dans l'Horeca pour les salariés à temps partiel). Sans surprise, le taux de SSM-NQ l'emporte dans la plupart des secteurs sur le taux de SSM-Q. Il s'ajoute qu'en raison du taux de SSM-NQ, le taux de SSM global est plus élevé à temps partiel qu'à temps complet, sauf dans le secteur de l'agriculture et de l'administration publique.

¹² Personnes au Revis, en mesure d'activité ou en apprentissage.

¹³ Taux de SSM = proportion de salariés au voisinage des SSM = nombre de salariés au SSM/nombre total de salariés.

Proportion de salariés au voisinage des SSM selon le temps de travail, 2022



Note de lecture : la population au voisinage du SSM-NQ/Q exclut les autres salariés atypiques (mesures, Revis, apprentissage). Au 31 mars 2022 et hors fonctionnaires, le secteur du commerce payait au SSM-NQ 14% de ses salariés à temps complet et 14% au SSM-Q pour un total de 27,6% aux SSM. Étant donné que la population concernée ne couvre pas ici la population « Autres », les taux sont légèrement inférieurs par rapport au graphique précédent sous ce point portant sur la proportion de salariés au voisinage des SSM dans le Commerce (et les autres secteurs d'activité).

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

Les autres salariés, qui n'appartiennent pas à ce noyau de salariés au SSM à temps complet et à temps partiel dans un contrat standard de travail, sont très nettement rémunérés au SSM-NQ tant en 2012 qu'en 2022, le taux dépasse même 90% en 2022 dans le secteur Administration publique, Enseignement, Santé humaine où plus de 1 200 personnes sont concernées.

SSM-NQ et les inégalités intrasectorielles

Si les inégalités intersectorielles sont sans doute très importantes, rien n'empêche qu'à l'intérieur d'un même secteur, d'autres inégalités importantes peuvent exister ; on parle alors d'inégalités intrasectorielles. En effet, on constate que la proportion de salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ diverge considérablement entre les entreprises à l'intérieur d'un même secteur d'activité.

Dans cet encadré est illustrée l'ampleur de ces inégalités intrasectorielles dans les cinq secteurs ayant l'exposition la plus importante de salariés au voisinage du SSM-NQ, à savoir le secteur du Commerce, celui de l'Hôtellerie, restauration et cafés (Horeca), le secteur Transport et Entreposage, celui de la Construction et, finalement, l'Industrie. En mars 2022, ces secteurs représentent en tout 31,7% des employeurs, 42,7% des salariés hors apprentissage et 64,1% des salariés non-apprentis rémunérés au voisinage du SSM-NQ.

Tout d'abord, considérons le Commerce, celui qui embauche le plus de salariés au voisinage du SSM-NQ. Dans ce secteur 8 169 des 50 790 (16,1%) salariés non apprentis sont rémunérés au voisinage du SSM-NQ. Cette proportion varie très largement entre les 3 277 employeurs. Pour 25,5% d'entre eux, le taux de SSM dépasse la moyenne sectorielle de 16,1%. Si l'on calcule la proportion de salariés au SSM-NQ pour chaque employeur individuellement et si l'on en prend la moyenne, on trouve que les entreprises rémunèrent, en moyenne, 14,7% de leurs salariés hors apprentis au voisinage du SSM-NQ. On constate aussi que les 25% d'employeurs qui rémunèrent le plus souvent au voisinage du SSM-NQ (P75) ont, au moins 16,7% de leurs salariés à un tel niveau. Il s'ajoute que, malgré un taux moyen de 16,1% de salariés au SSM-NQ dans le Commerce, plus de 66% des employeurs rémunèrent tous leurs salariés à un niveau au-delà du voisinage du SSM-NQ, alors que 6,3% des employeurs rémunèrent tous leurs salariés au minimum légal. Cette très forte dispersion se traduit dans un écart-type s'élevant à 28%, c'est-à-dire qu'en moyenne, l'écart entre le taux de salariés rémunérés au SSM-NQ dans une entreprise et le taux moyen dans toutes les entreprises de ce secteur est de 28 points de pourcentage¹⁴.

Ce niveau d'inégalités est tout aussi notable dans les autres secteurs d'activité. Ainsi, dans l'Horeca, où 36,3% des salariés hors apprentis sont rémunérés au voisinage du SSM-NQ, plus de 53% des employeurs ont une proportion de salariés au SSM-NQ dépassant cette moyenne sectorielle. Dans ce secteur, 18,4% des employeurs (289 entreprises) paient tous leurs salariés au SSM-NQ, pendant que 21,4% (337) d'entre elles n'en paient aucun. Dans une très forte majorité des entreprises (65,4%), moins d'un salarié sur deux est payé au voisinage du SSM-NQ.

Dans les autres secteurs analysés, ces disparités sont tout aussi fortes, à l'instar du secteur Transport et Entreposage, où la proportion de salariés non apprentis rémunérés au voisinage du SSM-NQ s'élève à 9% et le taux moyen de salariés au SSM-NQ à 16,5%, signe de fortes inégalités intrasectorielles. Tandis que plus de la moitié des 650 entreprises ne paie aucun salarié hors apprenti au SSM-NQ, 10% d'entre elles emploient deux salariés sur trois au SSM-NQ. Dans la Construction, l'on trouve que près de 70% des entreprises ne paient pas leurs salariés (hors apprentis) au SSM, alors que 3,2% le font à plus de 50%. Finalement, dans le secteur de l'Industrie, les inégalités intrasectorielles se font remarquer par le simple fait que, en moyenne, le taux de SSM-NQ dans les entreprises est, avec 8,9%, plus de 80% supérieur au taux sectoriel de salariés non apprentis au SSM-NQ (4,9%).

14 L'écart-type sert à mesurer la dispersion ou l'étalement d'un ensemble de valeurs autour de leur moyenne. Plus l'écart-type est faible, plus la population est homogène.

Une analyse intrasectorielle de la proportion de salariés au voisinage du SSM-NQ, 2022

		Secteur d'activité					
		Commerce	Horeca	Transport	Construction	Industrie	
Nombre d'employeurs		3 277	1 574	650	2 375	528	
Nombre de salariés	Total au SSM-NQ	50 790	20 495	27 889	50 119	34 935	
		8 169	7 434	2 500	2 134	1 710	
Proportion de salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ	Dans le secteur	16,1%	36,3%	9,0%	4,3%	4,9%	
	Dans les entreprises du secteur	Moyenne	14,7%	44,0%	16,5%	7,6%	8,9%
		P1	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		P5	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		P10	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		P25	0,0%	13,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		P50	0,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		P75	16,7%	66,7%	20,0%	5,0%	6,6%
		P90	50,0%	100,0%	66,7%	25,0%	33,3%
		P95	100,0%	100,0%	100,0%	50,0%	50,7%
		P99	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Part des entreprises avec une proportion de salariés au voisinage du SSM-NQ	de 0%	66,1%	21,4%	58,5%	69,3%	64,8%	
	inférieur à 50%	90,4%	65,4%	87,8%	96,8%	94,9%	
	de 100%	6,3%	18,4%	6,3%	1,9%	2,1%	
	supérieur à la moyenne sectorielle	25,5%	53,0%	32,2%	25,8%	27,7%	
	supérieur à la moyenne entreprises	25,8%	47,0%	26,6%	22,4%	22,7%	
Écart moyen du taux de SSM-NQ entre employeurs		28,0%	35,1%	29,2%	18,4%	20,1%	

Note : moyenne entreprises = moyenne non pondérée pour les entreprises.

Données : IGSS ; calculs : CSL.

Les inégalités intrasectorielles en faisant abstraction des petites entreprises

Il est clair qu'en analysant l'ensemble des entreprises dans un secteur, les très petites entreprises ont, mécaniquement, tendance à gonfler les inégalités intrasectorielles. En effet, si l'on considère des entreprises avec une poignée de salariés, les taux sont souvent soit très faibles, soit très élevés de sorte qu'elles se détachent considérablement des plus grandes entreprises. Ainsi, si l'on veut éviter de telles distorsions, on peut restreindre l'analyse des inégalités intrasectorielles aux employeurs d'une certaine taille, tout en sachant que la perte en représentativité de telles omissions d'entreprises peut être importante.

Si l'on ne considère que les employeurs avec plus de dix salariés des cinq précédents secteurs, l'analyse ne porte plus que sur 27% des employeurs dans ces secteurs, mais tout de même sur 85% des salariés qui y travaillent et sur 76% des salariés au voisinage du SSM-NQ. La perte en nombre d'entreprises dépasse les 80% dans le secteur du Commerce et de l'Horeca ; celle des salariés (au SSM-NQ) dépasse les 30% dans l'Horeca.

Nonobstant, même si l'on analyse uniquement les entreprises avec plus de dix salariés hors apprentissage, des inégalités continuent à exister à l'intérieur des secteurs. Ainsi, dans le Transport et Entreposage, où 9% des salariés sont rémunérés au voisinage du SSM-NQ, 44% des entreprises rémunèrent tous leurs salariés à un niveau au-delà du SSM-NQ. En revanche, dans plus de 7% des entreprises de ce secteur, plus de la moitié des salariés sont rémunérés au minimum légal. L'écart-type de la proportion de salariés au voisinage du SSM-NQ dépasse les 20% dans ce secteur, soit pratiquement le double de la valeur moyenne.

Dans les autres secteurs les inégalités intrasectorielles sont tout aussi importantes. Ainsi, plus de 50% des entreprises de plus de dix salariés dans la construction ne paient pas de SSM-NQ, alors qu'en moyenne cette proportion de salariés au voisinage du SSM-NQ des entreprises s'élève à 5,2%. 30% des entreprises ont d'ailleurs une proportion de salariés au SSM-NQ qui dépasse cette moyenne de 5,2%.

Une analyse intrasectorielle de la proportion de salariés au voisinage du SSM-NQ dans les entreprises de dix salariés ou plus, 2022

		Secteur d'activité				
		Commerce	Horeca	Transport	Construction	Industrie
Nombre d'employeurs		647	308	262	801	250
Nombre de salariés	Total au SSM-NQ	40 728	14 134	25 902	42 915	33 490
		6 728	4 715	2 189	1 532	1 569
Taux des salariés au SSM-NQ	Moyenne sectorielle	16,1%	36,3%	9,0%	4,3%	4,9%
	Moyenne entreprises	11,2%	31,6%	12,2%	5,2%	6,1%
Part des entreprises avec une proportion de salariés au voisinage du SSM-NQ	de 0%	43,0%	6,2%	43,9%	52,6%	51,2%
	inférieur à 50%	94,6%	83,4%	92,7%	98,9%	98,8%
	supérieur à la moyenne sectorielle	22,6%	38,0%	32,8%	32,8%	32,8%
	supérieur à la moyenne entreprises	27,5%	44,5%	27,9%	30,1%	28,4%
Écart moyen du taux de SSM-NQ entre employeurs		17,6%	20,9%	20,5%	10,6%	12,0%

Note : moyenne entreprises = moyenne non pondérée pour les entreprises.

Données : IGSS ; calculs : CSL.

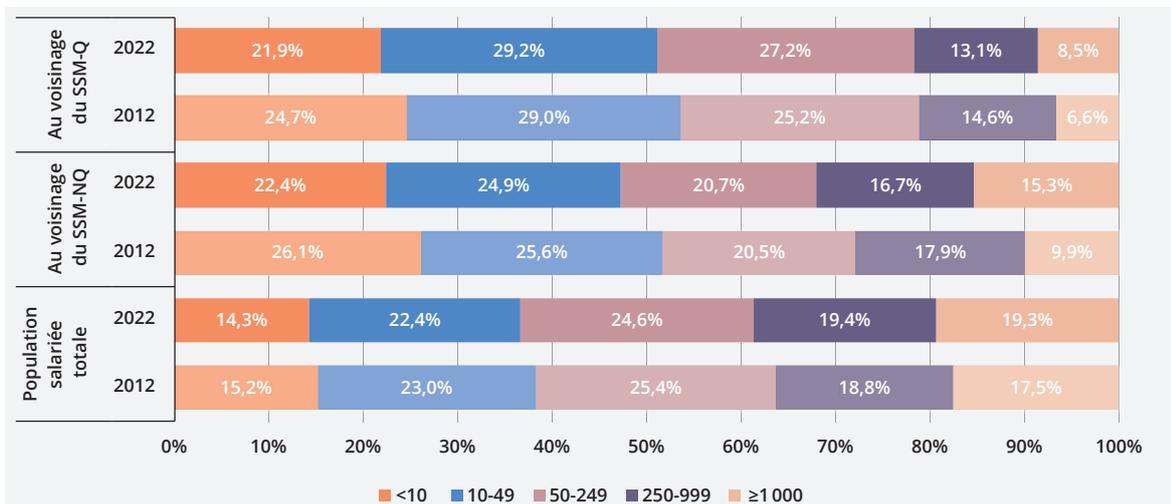
L'existence de ces inégalités intrasectorielles peut valoir d'argument en faveur de davantage de contrats collectifs de travail au niveau sectoriel. En effet, de telles conventions pourraient non seulement améliorer considérablement les conditions de travail des salariés, mais aussi assurer un certain *level playing field* entre les entreprises d'un même secteur : le paiement de salaires au strict minimum légal ne devrait pas constituer un avantage-coût pour certaines entreprises.

1.2. Taille de l'entreprise

1.2.1. Une surreprésentation des SSM dans les entreprises de moins de 50 salariés

L'analyse de la population salariée selon la taille de l'entreprise montre clairement une concentration des SSM dans les entreprises de moins de 50 salariés. Alors qu'elles embauchent moins de 40% des salariés aussi bien en 2012 qu'en 2022, la part des travailleurs au SSM-NQ y est proche de 50% en 2022 et celle des SSM-Q les dépasse.

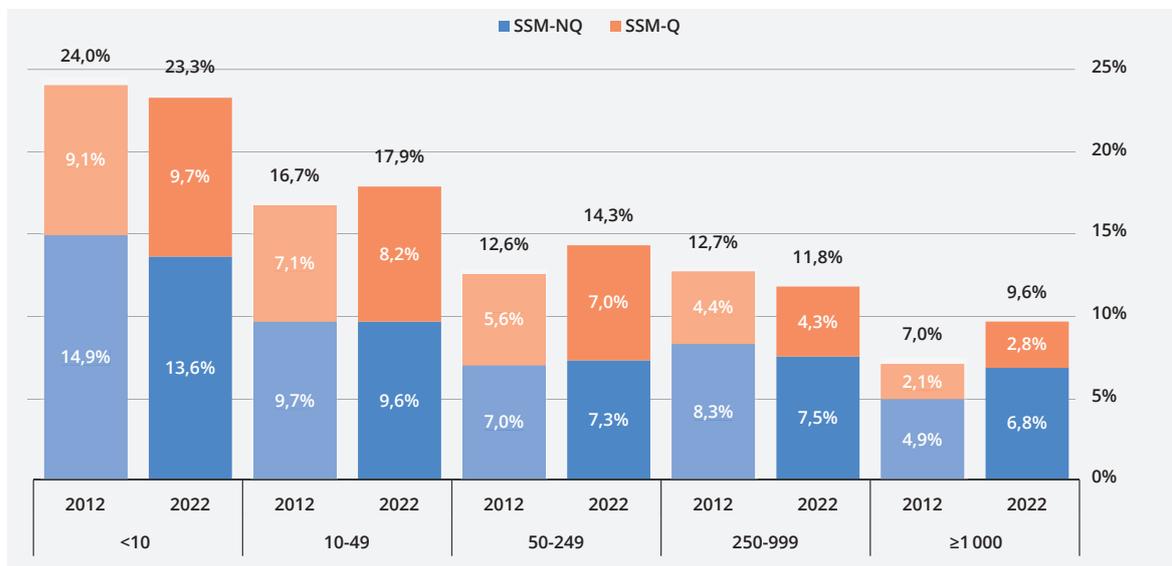
Répartition de la population salariée selon la taille de l'entreprise



Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

Pour ce qui concerne le taux de SSM en 2022, près d'un travailleur sur quatre est rémunéré au voisinage des SSM dans les entreprises de moins de dix salariés et plus d'un sur six dans celles employant entre 10 et 49 personnes. Dans tous les cas, le SSM-NQ est plus répandu que le SSM-Q et il tend à la baisse avec la taille de l'entreprise.

Proportion de salariés au voisinage des SSM selon la taille de l'entreprise



Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

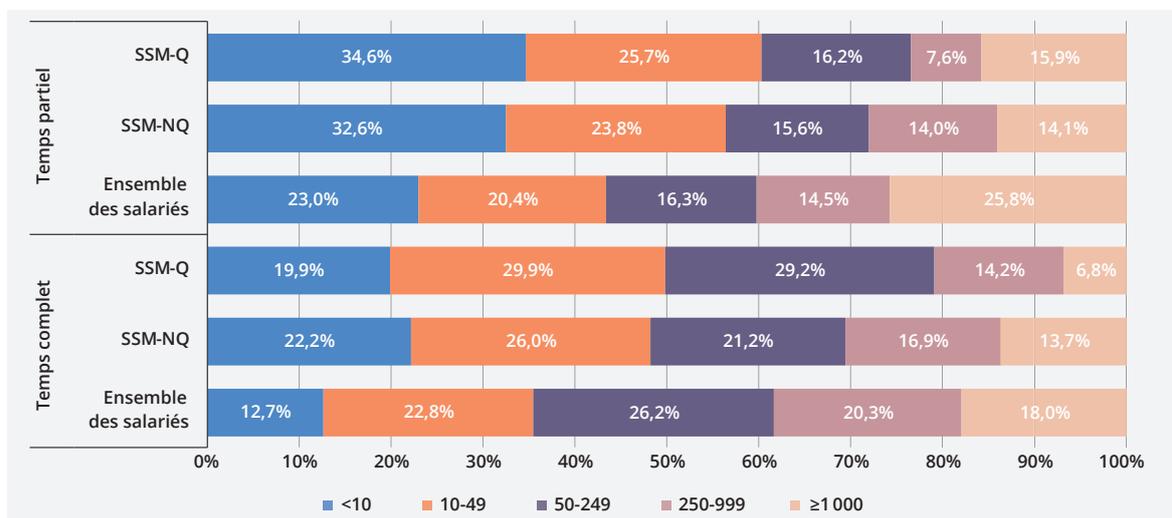
1.2.2. Des travailleurs à temps complet davantage au voisinage des SSM dans les entreprises de moins de 250 salariés

En fin mars 2022, si seuls 12,7% des salariés à **temps complet** travaillent dans une entreprise de moins de dix salariés, leur poids est de 22,2% s'ils sont au voisinage du SSM-NQ et de 19,9% à celui du SSM-Q. La surreprésentation au SSM-NQ existe pour les entreprises de moins de 50 salariés, tandis qu'elle est présente au niveau du SSM-Q pour celles de moins de 250 salariés.

À **temps partiel**, la situation est exacerbée. En 2022, les petites entreprises représentent moins d'un quart de l'emploi salarié, mais elles comptent pour un tiers de l'emploi au voisinage du SSM-NQ et pour 34,6% à celui du SSM-Q. La tendance est plus ou moins la même dans les entreprises de 10 à 49 salariés.

Il est aussi notable que la part des très petites entreprises dans l'emploi salarié s'est réduite entre 2012 et 2022 tant dans l'emploi salarié à temps partiel qu'à temps plein et qu'elle s'est plus que réduite pour les embauches au voisinage des SSM.

Répartition des salariés à temps complet et partiel selon la taille de l'entreprise, 2022



Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

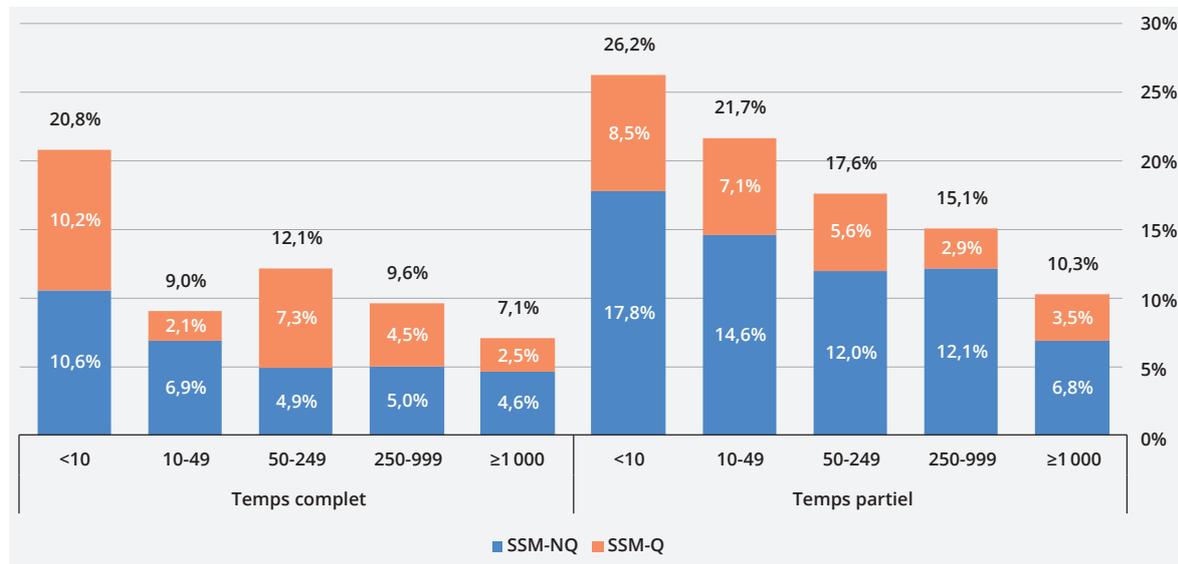
Pour les **autres salariés**, la tendance est la même que ci-dessus dans les entreprises de moins de 50 salariés. En revanche, la situation est très différente pour les entreprises les plus grandes. Tandis que la part des entreprises d'au moins 1000 salariés est de 23%, la part de SSM-Q y est de 38%. Toutefois, il ne faut pas se laisser abuser par ces chiffres élevés, l'effectif total de la catégorie ne portant que sur 401 salariés en 2022 (en nette baisse par rapport à 2012 où il émergeait à 513 salariés).

Tandis que le **taux global de SSM** n'est jamais inférieur à 70% pour les autres salariés, il est au maximum de 20,8% pour ceux à **temps complet** et de 26,2% pour ceux à temps partiel.

Pour les travailleurs à **temps complet**, le taux global de SSM est très nettement le plus fort dans les plus petites entreprises (un travailleur sur cinq y est au voisinage des SSM) et les taux de SSM-NQ et de SSM-Q sont quasiment égaux. En revanche, le taux global de SSM varie entre 7% et 12% au-delà de dix salariés. Le taux de SSM-NQ est le plus important dans toutes les entreprises, à l'exception de celles de taille intermédiaire (50-259 salariés) où c'est le taux de SSM-Q qui est nettement le plus élevé.

À **temps partiel**, le taux global de SSM tend à décroître non seulement entre 2012 et 2022, mais aussi quand la taille de l'entreprise s'élève. Il se partage environ entre un tiers de SSM-Q et deux tiers de SSM-NQ dans toutes les tailles d'entreprises, mises à part celles entre 250 et 999 salariés où le SSM-Q est relativement peu présent.

Proportion de salariés au voisinage du SSM selon la taille de l'entreprise et la sous-population, 2022



Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

2. CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI SALARIAL

2.1. Type de travail

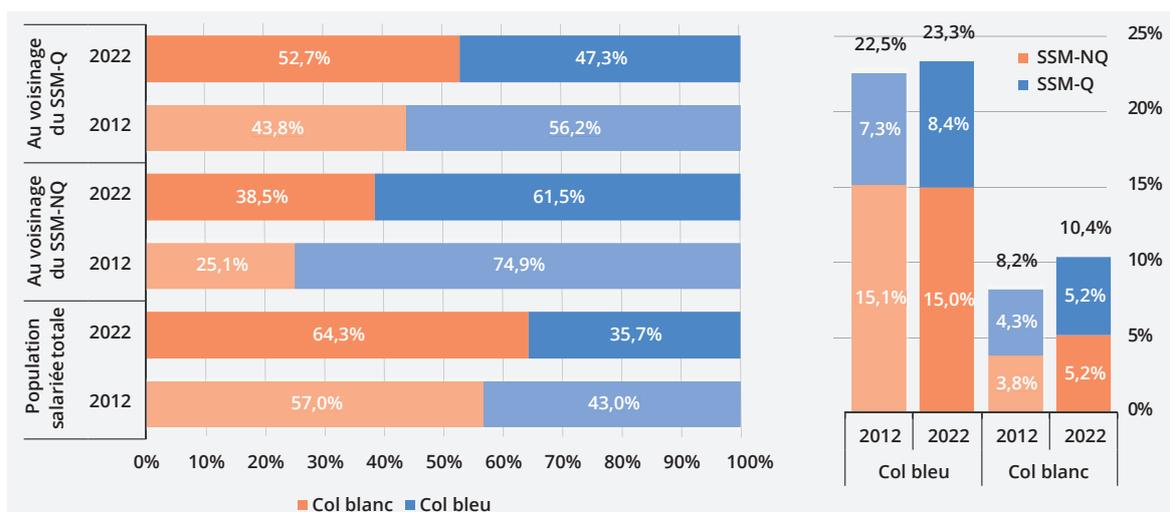
2.1.1. Plus de la moitié des SSM-NQ parmi les travailleurs manuels

La classification professionnelle CITP¹⁵ organise les emplois en groupes définis en fonction des tâches qu'impliquent ces emplois. Les neuf types de professions, qui vont du directeur à la profession élémentaire¹⁶, peuvent être agglomérés en deux grands groupes de professions, celui des travailleurs manuels ou intellectuels ou encore celui des travailleurs à col bleu (CITP 6-9) et col blanc (CITP 1-5)¹⁷. Ces données sont parfois utilisées comme variable de substitution pour exprimer, par procuration et par défaut, d'autres dimensions, à l'instar des groupes socioéconomiques, voire des classes sociales. Dans la base de données de l'IGSS, les salariés sont classés comme cols bleus ou cols blancs en fonction de la réponse de l'employeur à la question si le salarié effectue un travail à dominante manuelle ou pas.

En 2022, comme en 2012, plus de la moitié de la population salariée au Luxembourg est non seulement composée de cols blancs (respectivement 64,3% et 57,0%), mais encore la part de ces derniers est en nette progression. En revanche, au niveau du voisinage du **SSM-NQ**, c'est la part des cols bleus qui prévaut clairement malgré un recul sensible entre 2012 (74,9%) et 2022 (61,5%). Au voisinage du **SSM-Q**, les cols bleus, majoritaires en 2012, ne le sont plus en 2022.

Le SSM est largement plus répandu chez les cols bleus : en 2022 près d'un salarié sur quatre est à ce niveau de rémunération contre un sur dix parmi les cols blancs. Plus encore, entre 2012 et 2022, le **taux global de SSM** s'accroît légèrement pour **les cols bleus** (+3,5%) suite à la croissance du taux de SSM-Q. À contrario, pour **les cols blancs**, le taux global de SSM progresse assez fortement (+26,8%) en raison d'une croissance cumulée des deux taux de SSM et, en 2022, il y a autant de salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ qu'à celui du SSM-Q.

Répartition des salariés selon la tâche (à gauche) et proportion de salariés au voisinage des SSM (à droite)



Données : IGSS ; graphiques et calculs : CSL.

15 Classification internationale type de professions du Bureau international du travail, dite ISCO en anglais.

16 CITP 1 : directeurs, cadres de direction et gérants ; CITP 2 : professions intellectuelles et scientifiques ; CITP 3 : professions dites intermédiaires ; CITP 4 : employés du type administratif ; CITP 5 : personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs ; CITP 6 : agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, sylviculture et de la pêche ; CITP 7 : métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat ; CITP 8 : conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage ; CITP 9 : professions élémentaires.

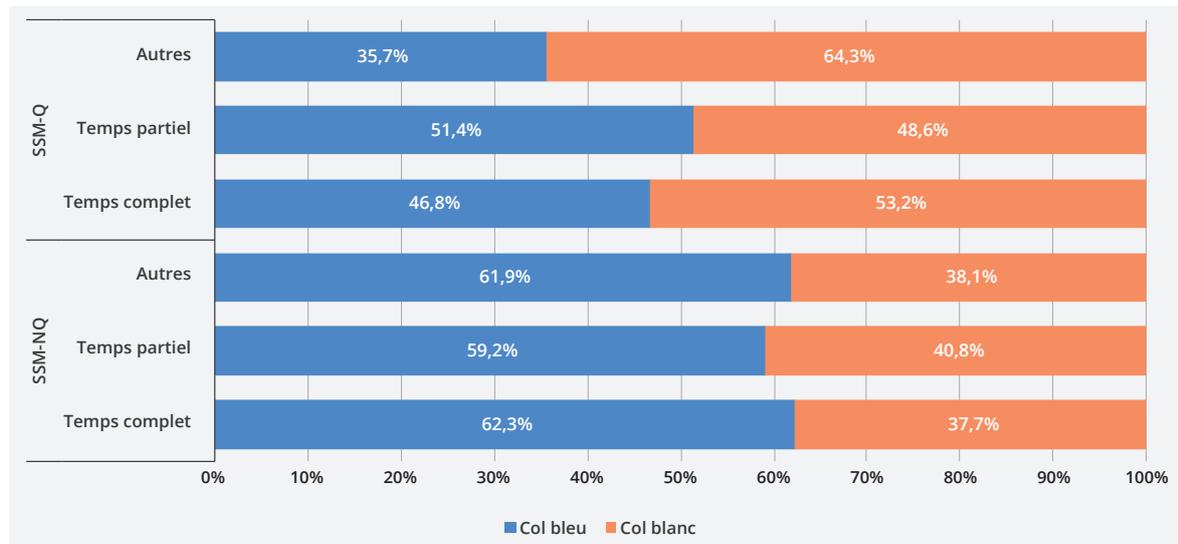
17 Qui peuvent encore être nuancés en cols bleus et cols blancs qualifiés ou peu qualifiés.

2.1.2. Au voisinage du SSM-Q, une majorité de cols bleus à temps partiel

Au voisinage du **SSM-NQ**, les travailleurs à temps complet se partagent approximativement entre deux tiers de cols bleus et un tiers de cols blancs. Il en est de même pour les travailleurs de la catégorie « Autres ». En revanche, et tout en restant majoritaires, les travailleurs à temps partiel sont un peu moins représentés que les deux autres catégories de cols bleus.

Au voisinage du **SSM-Q**, les cols bleus sont majoritaires parmi les temps partiels, alors que les cols blancs le sont parmi les temps complets et la catégorie « Autres ».

Répartition des salariés au voisinage des SSM selon la tâche et la sous-population, 2022



Note : les « Autres » salariés atypiques (mesures, Revis, apprentissage) sont ici représentés en tant que groupe à part entière.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

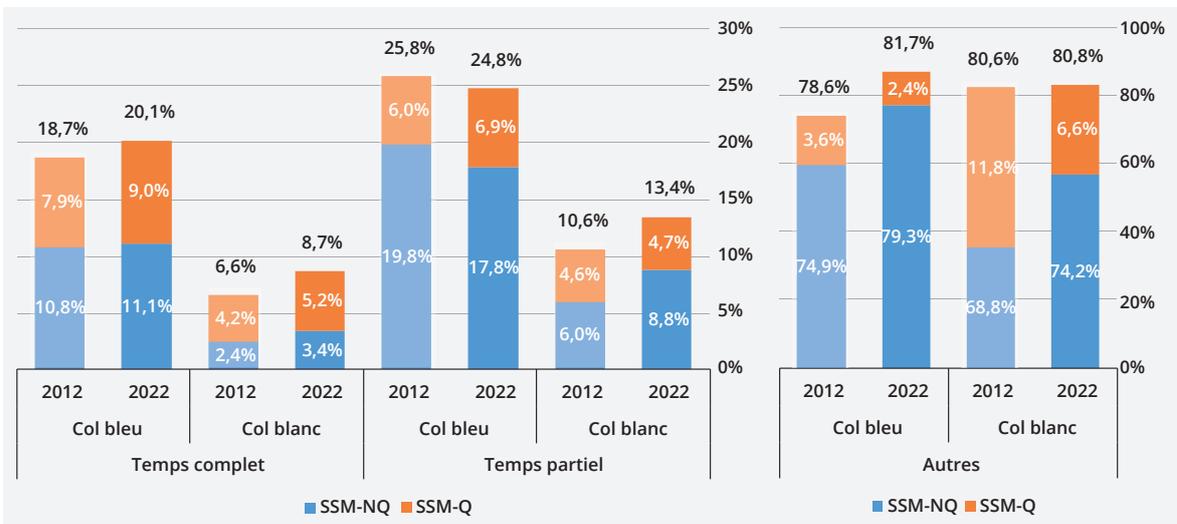
Il apparaît clairement que les taux globaux de SSM sont plus bas à temps complet qu'à temps partiel et les plus élevés parmi les cols bleus.

Ainsi en 2022, à **temps complet** un col bleu sur cinq est au voisinage des SSM et on observe un partage, plus ou moins égal, des cols bleus entre SSM-NQ et SSM-Q. En revanche, seul un col blanc sur onze est au voisinage des SSM et c'est le SSM-Q qui est le plus répandu.

À **temps partiel**, la situation est quelque peu différente. En effet, un col bleu sur quatre est au voisinage des SSM et dans trois quarts des cas, c'est au SSM-NQ. Par ailleurs, un col blanc sur huit est au voisinage des SSM et, pour la grande majorité, c'est aussi au SSM-NQ.

Entre 2012 et 2022, pour les salariés à **temps complet**, on observe une légère croissance des taux globaux de SSM qui s'explique par des parts plus importantes de cols bleus au voisinage du SSM-Q, alors que, pour les cols blancs, il y a croissance des taux de SSM non qualifiés et qualifiés. À propos des cols bleus à **temps partiel**, il y a une légère baisse du taux de SSM global suite à la baisse de 2,0 pp du taux de SSM-NQ. Quant aux cols blancs, le taux global de SSM prend 2,8 pp, suite à l'augmentation du taux de SSM-NQ. Enfin, pour les autres salariés, les taux de SSM-NQ progressent de 4,4 pp pour les cols bleus et de 5,4 pp pour les cols blancs. À contrario les taux de SSM-Q se réduisent.

Proportion de salariés au voisinage des SSM selon la tâche et la sous-population



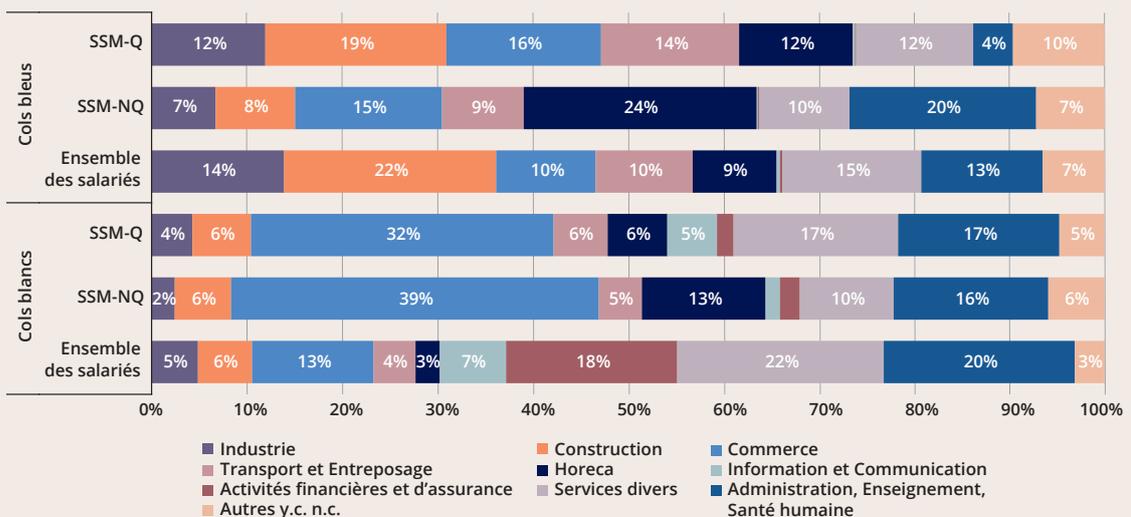
Note : les « Autres » salariés atypiques (mesures, Revis, apprentissage) sont ici représentés en tant que groupe à part entière.
Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

2.1.3. Interactions entre type de travail et secteur d'activité

Les cols bleus de l'Horeca largement surreprésentés au SSM-NQ

La comparaison de la tâche dans le secteur d'activité fait apparaître des résultats plus précis. Les cols blancs sont fortement surreprésentés dans le Commerce au niveau des SSM. La part de 12,8% de l'ensemble des cols blancs devient 38,5% (soit près de deux salariés sur cinq) au niveau du SSM-NQ et 31,7% à celui du SSM-Q. En outre, pour les cols bleus de l'Horeca, la part de 8,7% dans l'ensemble des cols bleus est multipliée par trois au niveau du SSM-NQ. Toutefois les écarts structurels entre population totale et population au voisinage du SSM-Q ne sont pas aussi prononcés.

Répartition des salariés selon la tâche et le secteur d'activité, 2022



Note : les « Autres » salariés atypiques (mesures, Revis, apprentissage) sont ici intégrés dans les sous-populations.
Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

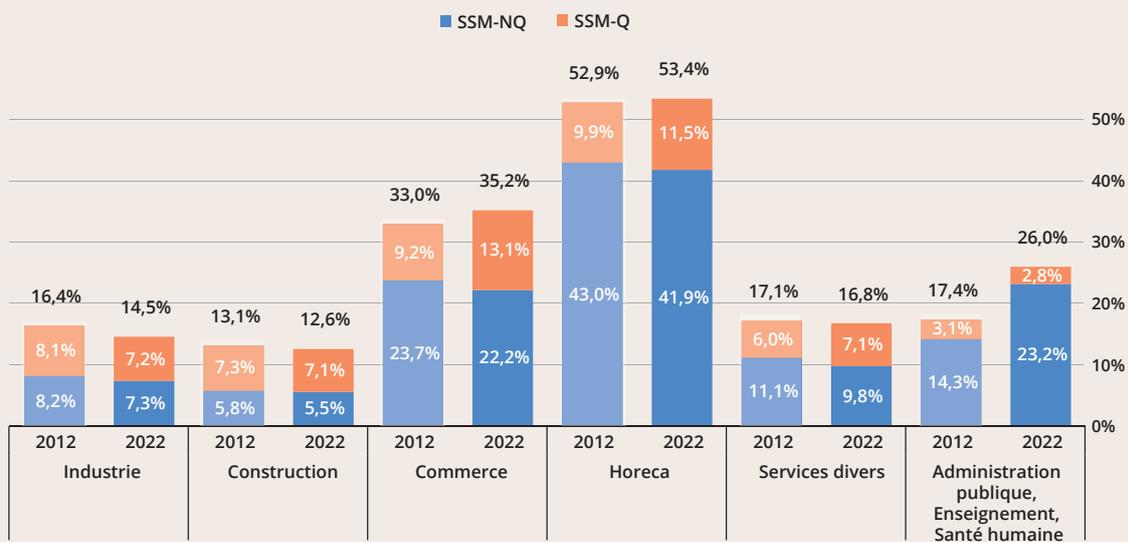
Sans surprise, c'est l'Horeca qui a les taux globaux de SSM les plus élevés parmi les cols bleus : plus d'un col bleu sur deux y est au voisinage des SSM et plus précisément, parmi eux, les trois quarts sont au SSM-NQ et le dernier quart au SSM-Q. On observe aussi que les cols bleus de l'Industrie et de la Construction sont plus souvent au SSM-Q qu'au NQ.

De plus le taux global de SSM des cols bleus diminue entre 2012 et 2022 dans la Construction. Il reste immobile dans l'Horeca avec une légère progression du taux de SSM-Q. Enfin, le taux global progresse fortement dans le secteur Administration publique, Enseignement, Santé (+9 pp).

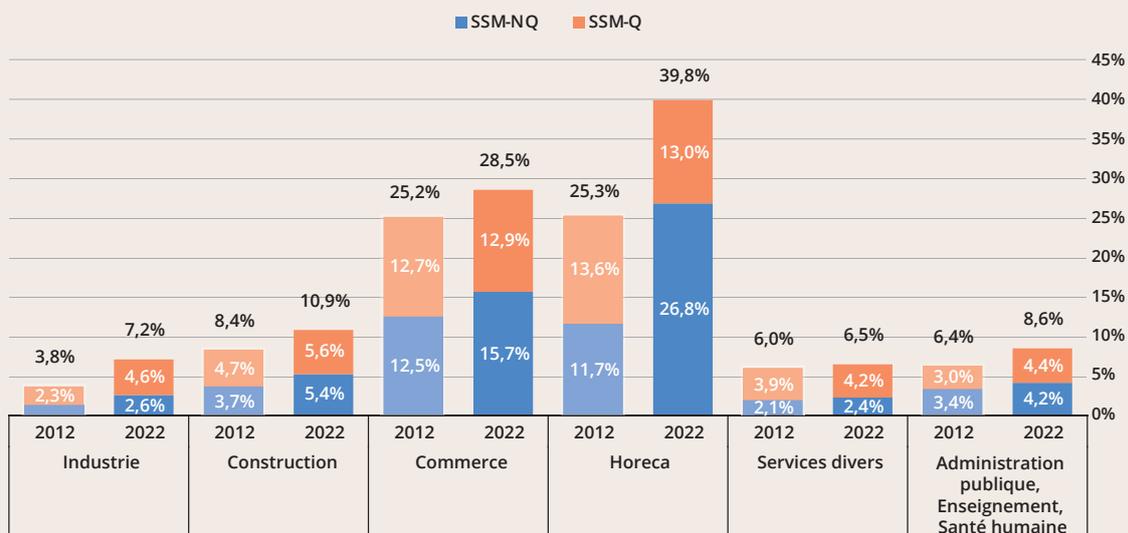
En 2022, pour les cols blancs, c'est aussi l'Horeca qui présente le taux global de SSM le plus élevé, avec quatre cols blancs sur dix au voisinage des SSM dont les deux tiers sont au SSM-NQ. Comme déjà noté, les taux de SSM des cols blancs sont inférieurs à ceux des cols bleus et, hormis pour l'Horeca et le Commerce, ils sont relativement faibles.

Proportion de salariés au voisinage des SSM selon la tâche et les principaux secteurs d'activité

Pour les cols bleus



Pour les cols blancs



Note : les « Autres » salariés atypiques (mesures, Revis, apprentissage) sont ici intégrés dans les sous-populations.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL

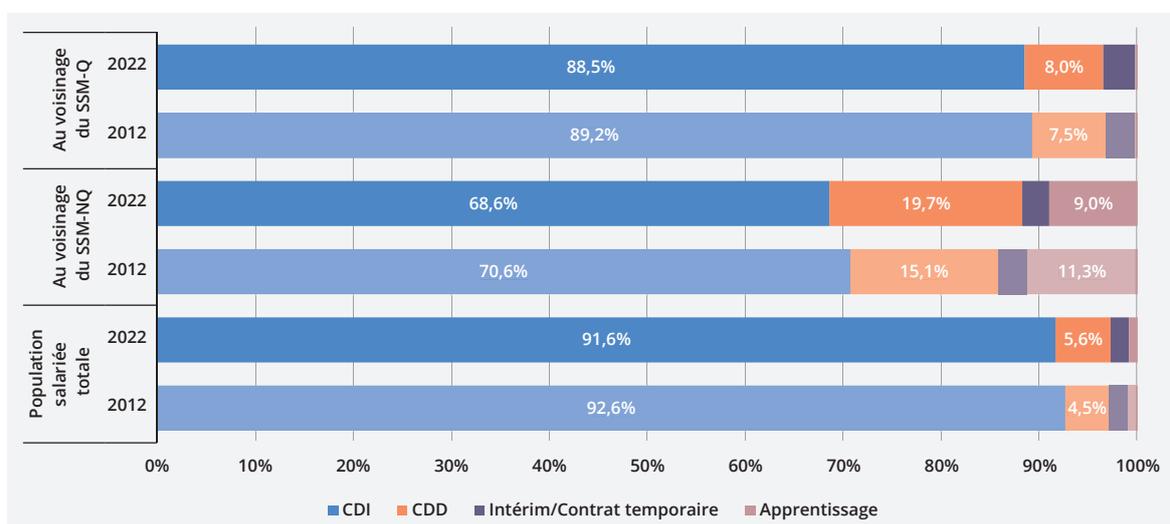
2.2. Type du contrat de travail

2.2.1. Une part plus faible des CDI au niveau des SSM et des taux de SSM plus élevés en CDD

Alors qu'en moyenne 92,6% des salariés bénéficient, en 2022, d'un contrat à durée indéterminée, la proportion est nettement plus faible au niveau du SSM-NQ où elle perd 24,0 pp pour atteindre 68,6%. Au SSM-Q, la proportion de CDI est aussi sous-représentée (88,5%). Sans surprise, cela vient du poids plus important des autres types de contrat. En effet, au niveau du SSM-NQ, **un cinquième des travailleurs a un contrat à durée déterminée (CDD)** (8,0% au niveau du SSM-Q) et près d'un sur dix est en apprentissage (contre un sur cent dans la population totale).

Par ailleurs, entre 2012 et 2022, le CDD prend 1,1 point de pourcentage dans la population totale et un point dans celle au SSM-Q. Il prend 4,6 points de pourcentage au niveau du SSM-NQ. Plus encore, à ce dernier niveau de salaire, la part des apprentis diminue de 2,3 points.

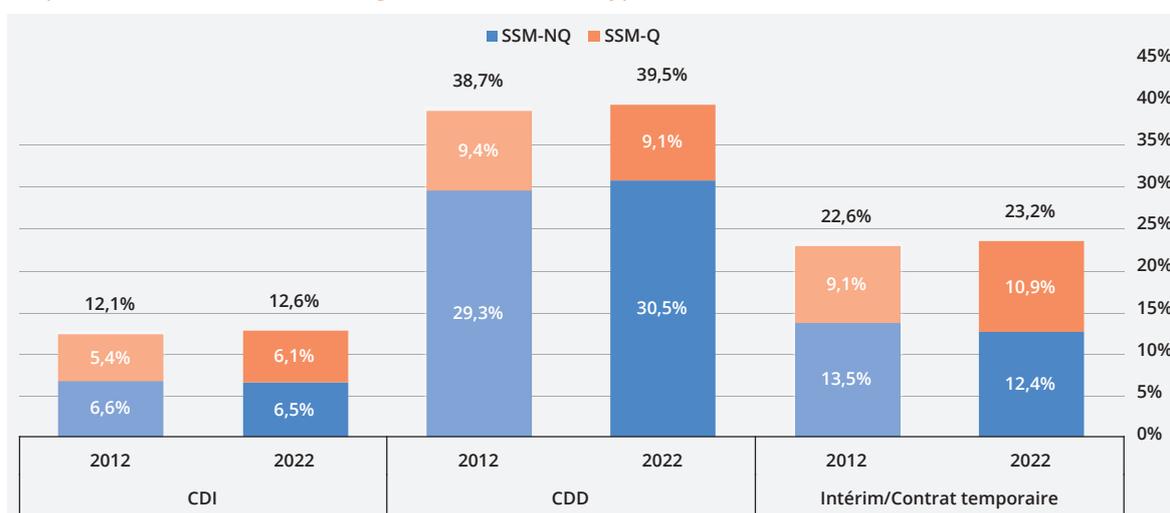
Répartition des salariés selon le type de contrat



Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

Même s'il est en baisse entre les deux périodes présentées, le taux de SSM dépasse les 90% pour les apprentis (les effectifs concernés sont relativement faibles). En revanche, il croît légèrement pour les contrats à durée déterminée et en 2022, quatre travailleurs sur dix en CDD sont au voisinage des SSM, dont trois quarts au SSM-NQ et un quart au SSM-Q. Le taux de SSM est nettement moins important quand les travailleurs sont en CDI.

Proportion de salariés au voisinage des SSM selon le type de contrat



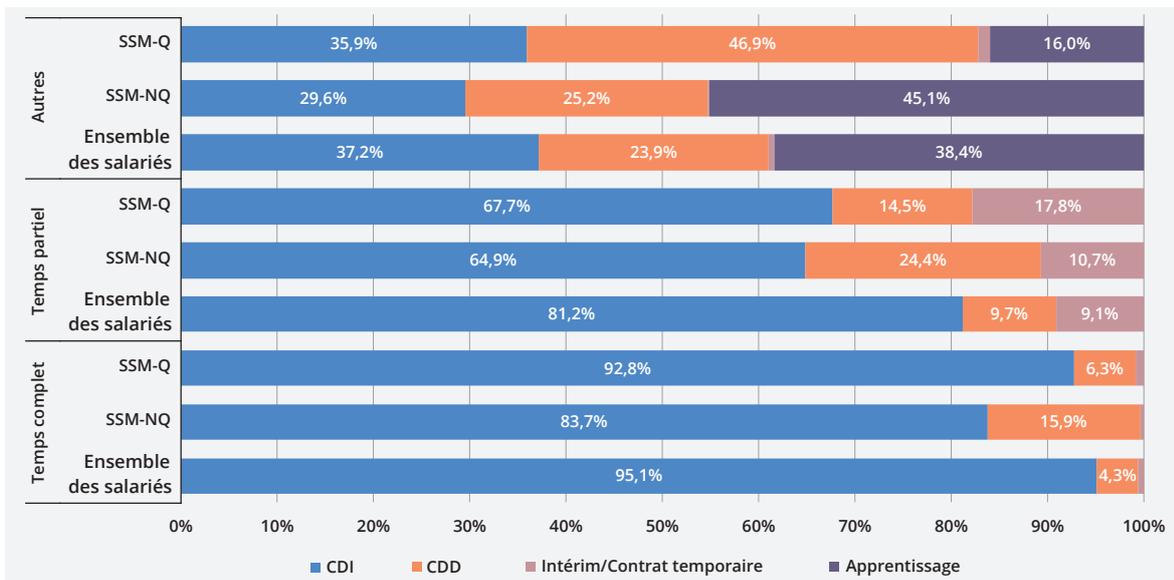
Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

2.2.2. Moins de CDI à temps partiel et plus d'intérim

Les considérations précédentes se précisent lorsqu'on s'intéresse aux différentes sous-populations : salariés à temps plein, à temps partiel ou « Autres ». Alors que, par construction, l'apprentissage fait partie de la catégorie « Autres », il est nettement surreprésenté au SSM-NQ. À ce niveau de salaire, l'intérim prend de l'ampleur **à temps partiel** avec un salarié sur neuf (contre un sur onze dans l'ensemble des temps partiels). Il en prend plus encore au niveau du SSM-Q, sa part doublant (17,8% contre 9,1%). En contrepartie, la part des CDI est plus faible. Enfin, à **temps complet**, les CDI sont davantage rémunérés au SSM-Q qu'au non qualifié.

La situation a globalement peu évolué depuis 2012, à quelques exceptions près : une forte progression de la part du temps partiel en CDD tant au niveau du SSM-NQ que du SSM-Q au détriment des CDI.

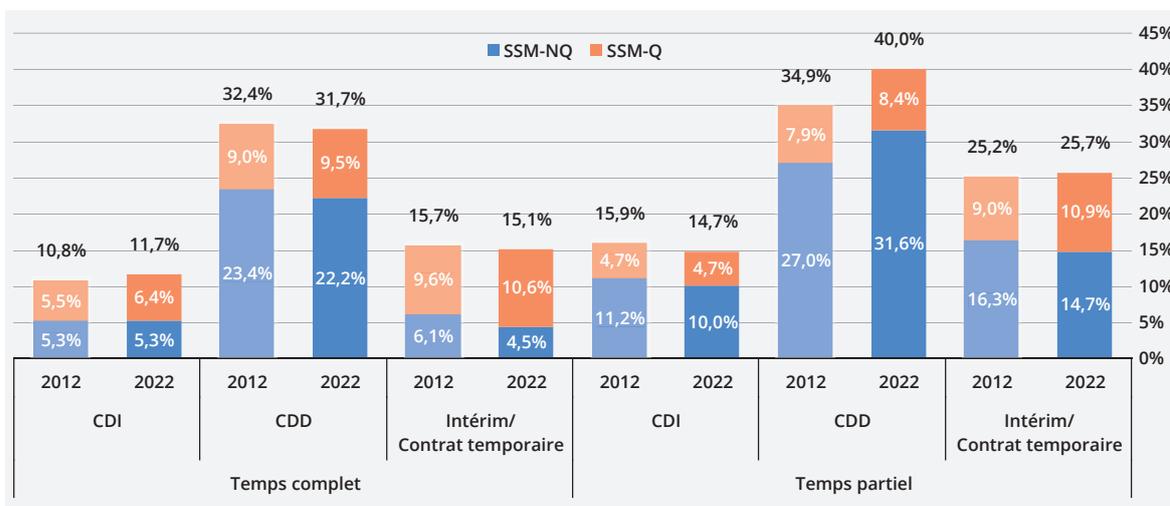
Répartition des salariés selon la sous-population et le type de contrat, 2022



Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

Finalement, les taux de SSM sont inférieurs à 40 % pour les travailleurs à temps complet et partiel. Ils sont globalement supérieurs à 60% pour ceux de la catégorie « Autres », exception faite des travailleurs en intérim. Tant à temps partiel qu'à temps complet, les taux de SSM sont les plus élevés pour les travailleurs en CDD. En outre, entre 2012 et 2022, le taux global de SSM parmi les CDD en temps partiel progresse de 5,1 points de pourcentage à la suite de la hausse du taux de SSM-NQ.

Proportion de salariés au voisinage des SSM selon la sous-population et le type de contrat

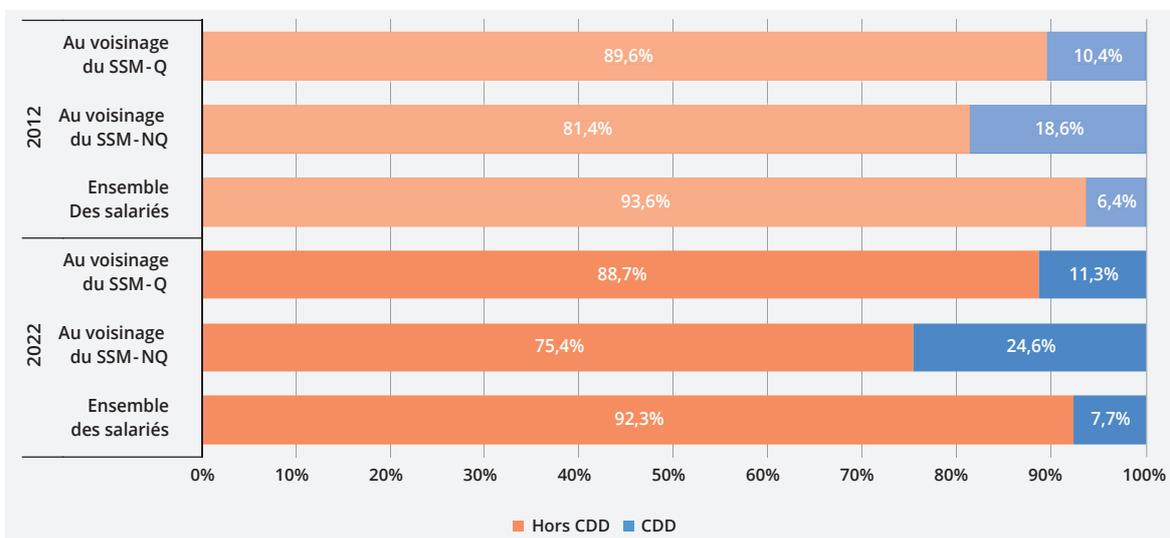


Données : IGSS; graphique et calculs : CSL.

2.2.3. Des CDD essentiellement rémunérés au voisinage des SSM

En mettant un zoom sur le CDD, on voit, comme précédemment, qu'il est nettement plus répandu au niveau des SSM tant en 2012 qu'en 2022. Au niveau du SSM-NQ, il touche environ un salarié sur quatre et, à celui du SSM-Q, un salarié sur dix.

Part des CDD dans l'ensemble des contrats de travail



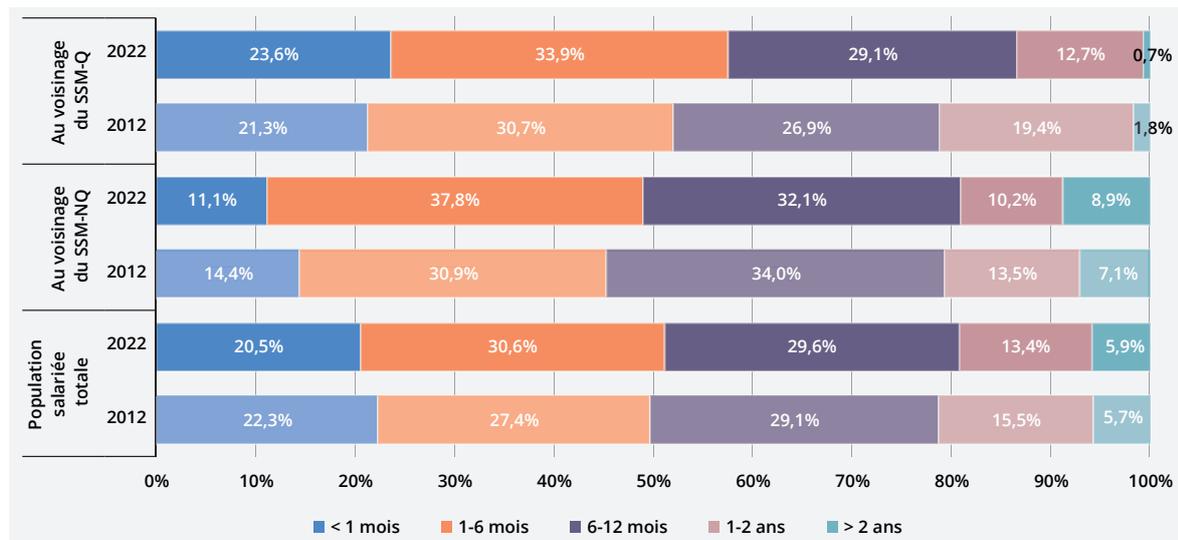
Données : IGSS; graphique et calculs : CSL.

2.3. Durée du contrat pour les salariés en CDD

En 2022, les contrats de 1 à 12 mois sont nettement plus répandus au niveau du SSM-NQ que dans la population totale en CDD. Au voisinage du SSM-Q, cette surreprésentation touche les contrats de moins de six mois. On relève aussi la forte part des contrats d'au moins deux ans au voisinage du SSM-NQ.

Si la situation en 2012 marquait le même type de surreprésentations au voisinage du **SSM-NQ**, la situation était quelque peu différente au niveau du **SSM-Q**. En effet, les contrats d'au moins un an étaient largement plus courants (plus d'un travailleur sur cinq).

Répartition des salariés en CDD selon la durée de leur contrat

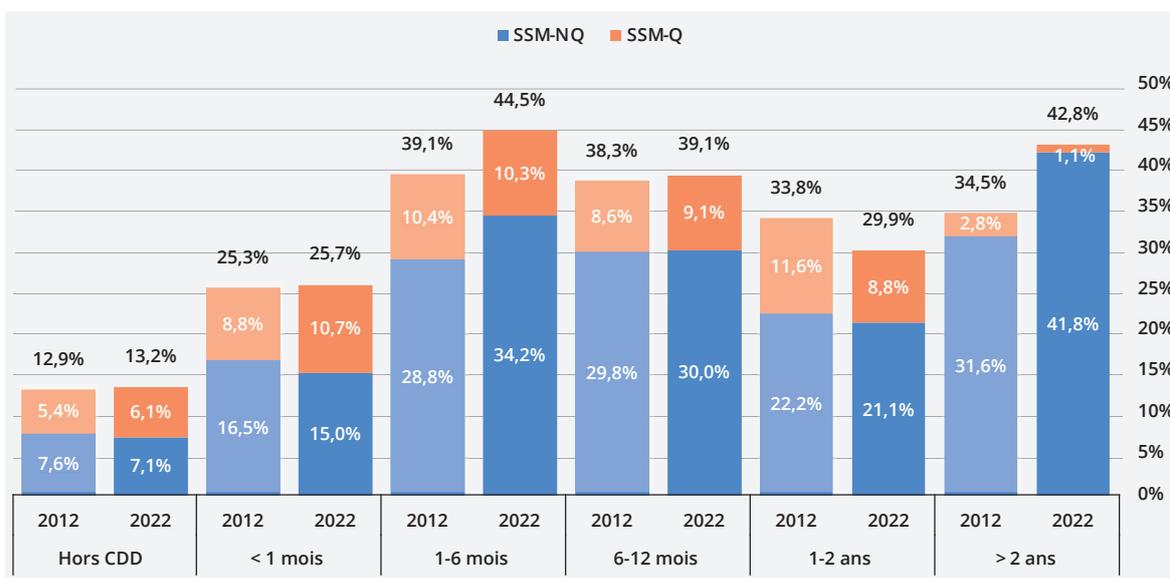


Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

En conséquence de ces observations, le taux global de SSM en CDD est toujours supérieur à celui hors CDD. En 2022, partant d'un minimum de 25,7%, il croît pour les contrats jusqu'à six mois où il atteint un maximum de 44,5%. Il se réduit entre 6 et 24 mois de 14,6 pp. Puis, il repart à la hausse pour s'approcher des 42,8% à partir de CDD de deux ans. Remarquons que les taux de SSM-NQ sont supérieurs aux taux de SSM-Q, quelle que soit la durée du contrat. À noter aussi que les contrats d'au moins deux ans sont très peu souvent au SSM-Q.

La comparaison 2012-2022 met en exergue une situation globale qui change peu, mise à part une progression sensible du taux de SSM-NQ dans les contrats d'une durée de comprise entre un et six mois (+5,4 pp) et dans ceux d'au moins deux ans (+10,2 pp) tandis qu'un déclin du taux SSM-Q se manifeste dans les contrats d'un à deux ans (-2,8 pp).

Proportion de salariés au voisinage du SSM selon la durée du contrat



Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

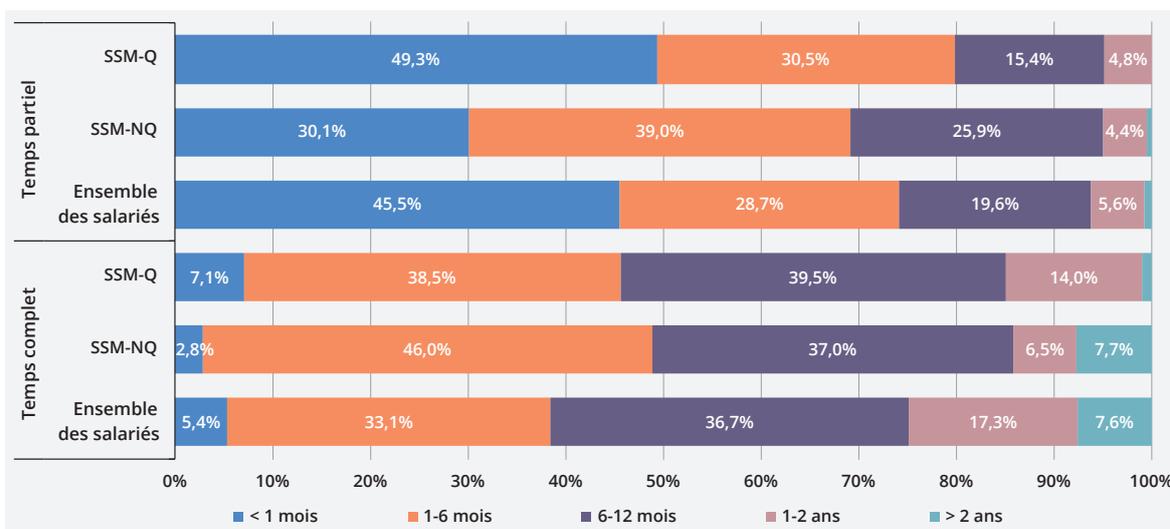
2.3.1. À temps complet, surreprésentation des CDD d'au moins six mois

L'analyse des sous-populations précise ces informations. En 2022, si un tiers des travailleurs à **temps complet** et en CDD ont un contrat d'une durée comprise entre un et six mois, la proportion est largement supérieure au SSM-NQ (près d'un salarié sur deux) et dans une moindre mesure au SSM-Q (près de quatre salariés sur dix). En revanche, les salariés au voisinage des SSM sont nettement moins représentés dans les contrats d'un à deux ans.

Quant aux travailleurs à **temps partiel** et en CDD, ils sont surpondérés dans les contrats **d'un à douze mois** s'ils sont au SSM-NQ et dans les contrats d'au maximum six mois quand ils sont au SSM-Q.

Enfin, les **autres salariés** en CDD concluent davantage de contrats d'une durée d'un à six mois et d'au moins deux ans au SSM-NQ alors qu'au SSM-Q, ce sont les contrats de un à deux ans qui prévalent largement avec un poids de 52%.

Répartition des salariés selon la durée du CDD à temps complet ou partiel, 2022

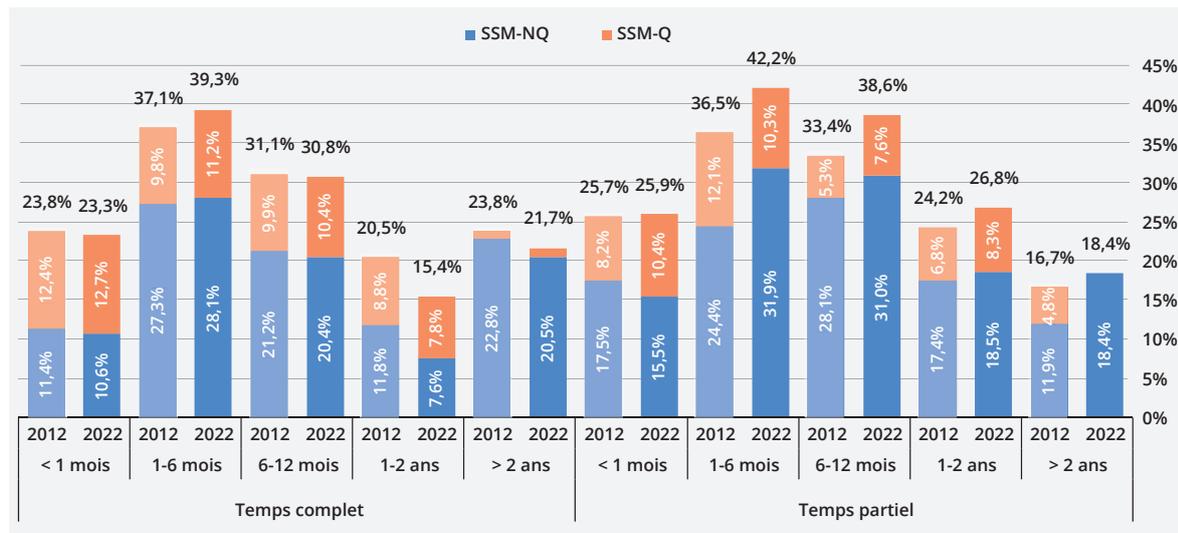


Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

Dans l'ensemble, le **taux global de SSM** est plutôt élevé pour toutes les durées de contrats allant jusqu'à dépasser les 90% dans l'une des catégories du groupe « Autres »¹⁸. Pour les catégories restantes, le taux global de SSM atteint son maximum pour les durées comprises entre un et six mois. On peut aussi relever l'importance du taux de SSM-NQ dans l'ensemble des catégories à l'exception des contrats d'un à deux ans à temps complet où il y a parité entre SSM-Q et SSM-NQ.

En outre et mis à part quelques cas, le taux global de SSM tend à se réduire entre 2012 et 2022. Néanmoins, il progresse assez fortement pour les contrats d'un à douze mois à temps partiel et surtout dans le regroupement « Autres » (+ 11 pp).

Proportion de salariés au voisinage du SSM selon la durée du contrat et la sous-population



Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

2.4. Ancienneté dans l'emploi en cours

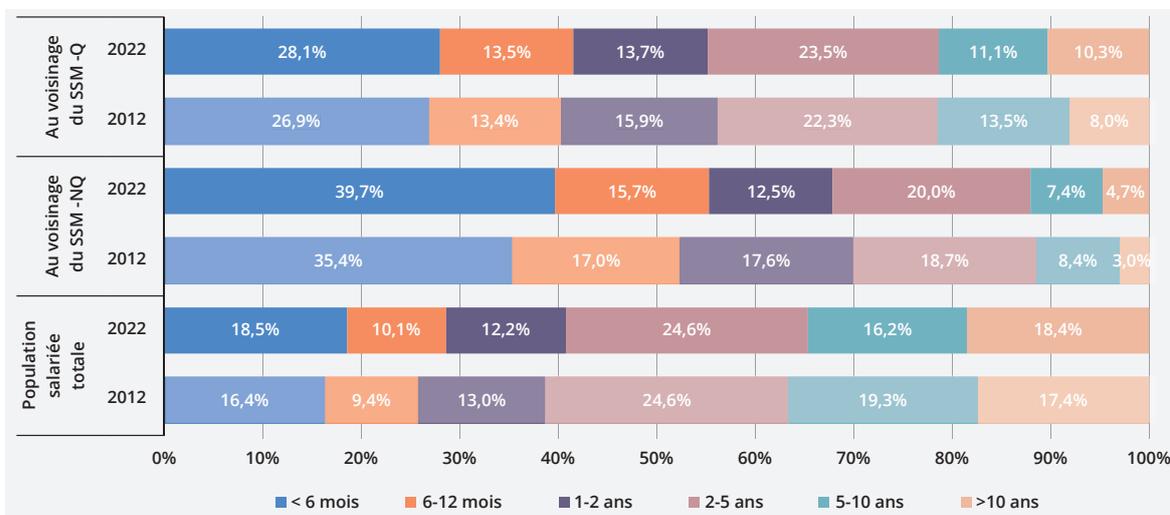
2.4.1. D'autant plus de SSM que l'ancienneté dans l'emploi en cours est courte

Les anciennetés de **moins de six mois** dans l'emploi en cours sont clairement plus répandues au voisinage des SSM. En effet en 2022, pour un poids d'à peine 20% dans la population totale, elles affichent près de 40% pour le premier SSM et près de 30% pour le second. À contrario, les anciennetés d'au moins cinq ans pèsent relativement peu. Ainsi, plus d'un salarié sur trois a une ancienneté d'au moins cinq années dans l'emploi en cours dans l'ensemble de la population, mais les parts sont respectivement de 12,1% et 21,4% au voisinage des SSM-NQ et SSM-Q. S'il est sans surprise que les courtes anciennetés sont surreprésentées au voisinage des SSM, il est tout de même remarquable que 32,1% de l'ensemble des salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ travaillent depuis plus de deux ans dans cet emploi. Ces plus de 12 000 salariés sont donc au SSM-NQ, malgré une expérience supérieure à deux ans ; le salaire minimum n'est donc pas qu'un salaire d'entrée en emploi pour ces salariés. Presque 2 000 salariés ont même une expérience supérieure à dix ans dans leur emploi sans pour autant avoir une rémunération au-delà du voisinage du SSM-NQ.

En 2012, la situation était quelque peu différente. Les anciennetés d'au moins cinq ans étaient un peu plus présentes qu'en 2022, et celles de moins d'un an l'étaient d'autant moins. Ces variations globales se manifestent aussi au niveau des SSM.

¹⁸ Pour tous les contrats, il serait intéressant de savoir ce qui se passe après la fin du contrat. Les renouvelle-t-on dans un contrat du même type ? Dans un contrat plus long ? Dans un CDI ? Mais, à ce jour, les données ne nous sont pas disponibles pour faire une telle analyse.

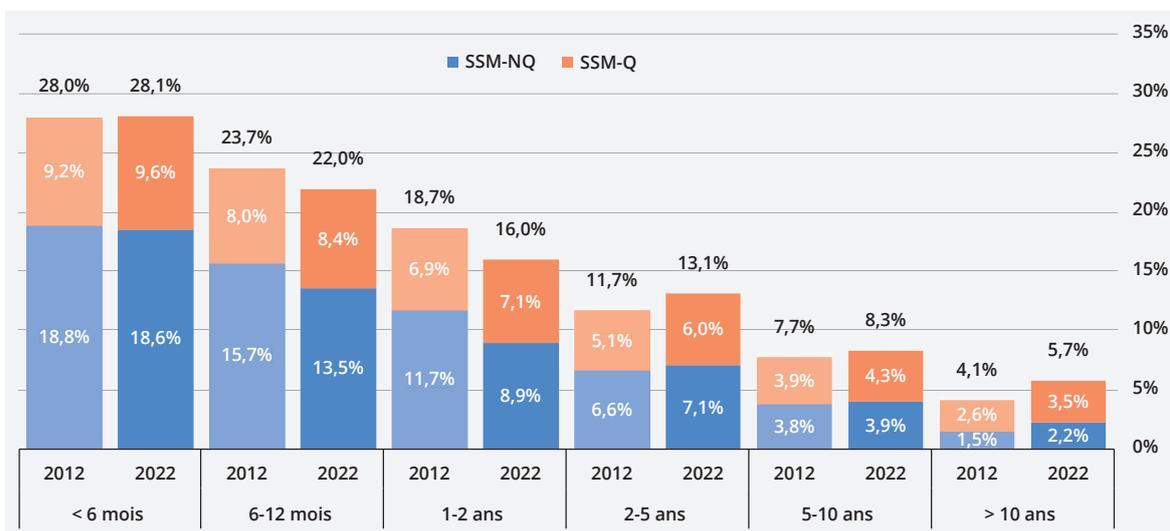
Parts de la population selon l'ancienneté dans l'emploi en cours



Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

Quant aux **taux de SSM**, ils tendent à décroître au fil des degrés d'ancienneté passant, en 2022, de 28,1% pour les plus courtes à 5,7% pour les durées les plus longues. La même tendance vaut pour 2012. Il est aussi remarquable que les taux de SSM de 2022 sont supérieurs à ceux de 2012 pour toutes les classes d'ancienneté sauf pour celles de 6 à 24 mois. Il apparaît aussi remarquable que, même si leur taux de SSM est le plus faible parmi les différents niveaux d'ancienneté, plus d'un salarié sur vingt avec une expérience de plus de dix ans dans l'emploi en cours est rémunéré au voisinage des SSM ; ils sont plus d'un sur cinquante à l'être au voisinage du SSM-NQ.

Proportion de salariés au voisinage du SSM selon l'ancienneté dans l'emploi en cours



Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

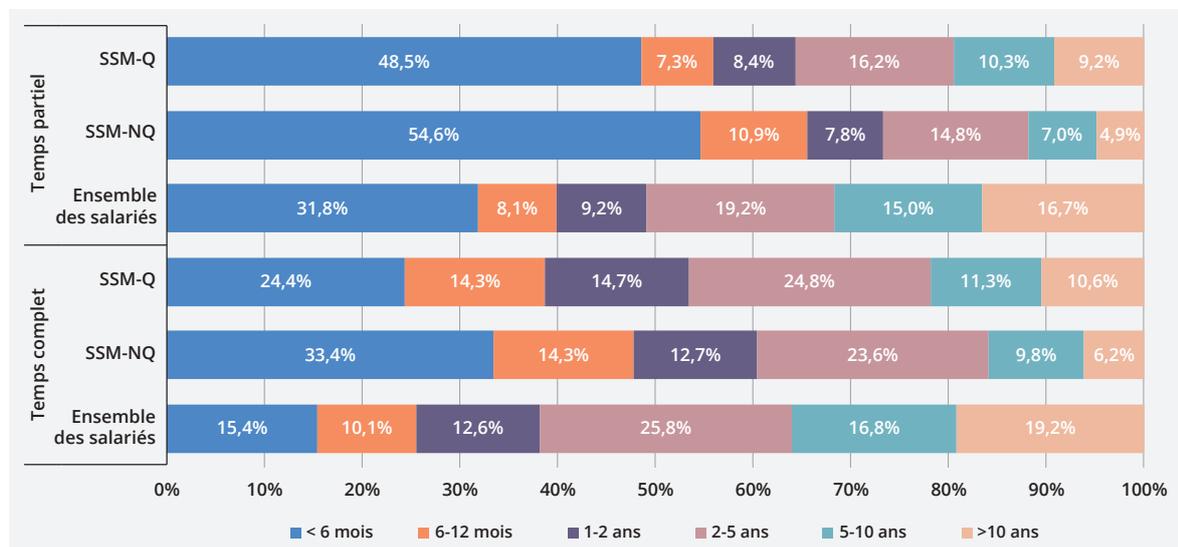
2.4.2. Temps partiel + peu d'ancienneté dans l'emploi en cours = voisinage des SSM

Si, comme vu supra, toutes populations confondues, les anciennetés de moins de six mois dans l'emploi en cours sont clairement plus répandues au voisinage des SSM, elles le sont plus encore à temps partiel où, en 2022, elles concernent **plus d'un salarié sur deux au voisinage du SSM-NQ** (54,6%) et près **d'un sur deux à celui du SSM-Q** (48,5%). De plus elles sont en hausse sensible par rapport à 2012.

Ces proportions sont sans commune mesure avec celles des salariés à **temps plein** (33,4% au SSM-NQ et 24,4% au SSM-Q), ces derniers se répartissant davantage entre les différentes durées. 40% des salariés à temps plein rémunérés au voisinage du SSM-NQ ont ainsi une expérience dans l'emploi en cours supérieure à deux ans ; 15% d'entre eux ont même une expérience supérieure à dix ans.

Pour les travailleurs du groupe « **Autres** » les évolutions sont de même nature que ci-dessus, mais exacerbées : hausse de près de 30% des durées courtes au SSM-NQ et de 9% au SSM-Q¹⁹.

Répartition des salariés à temps partiel et à temps plein selon la durée de l'emploi en cours, 2022

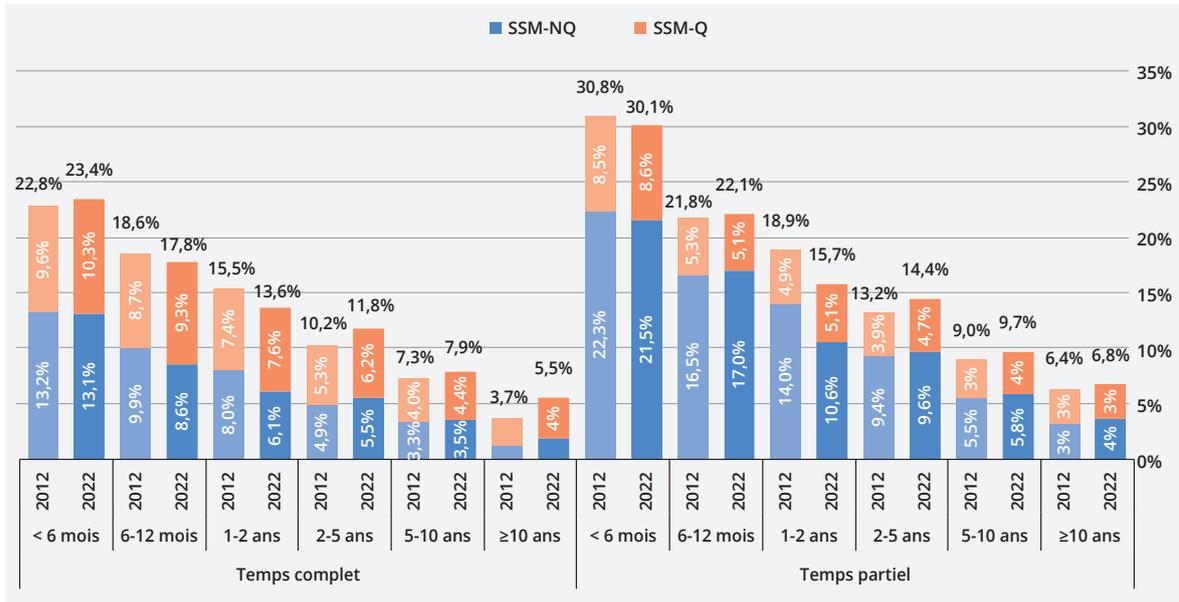


Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

Le taux global de SSM tend à diminuer avec la durée de l'emploi tant à temps complet qu'à temps partiel, mais les taux moyens, précédemment vus, cachent d'énormes disparités entre temps partiel et temps complet. En effet, les taux de SSM à temps partiel sont largement au-dessus de ceux à temps complet pour les durées d'emploi les plus courtes, les différences tendant à s'atténuer quand la durée s'élève. Si l'ancienneté dans l'emploi semble rimer avec moins de rémunérations au voisinage des SSM, il n'en demeure pas moins que des salariés avec des anciennetés dans le même emploi élevées voire très élevées sont encore à ce voisinage.

19 Le peu de différences entre les SSM-NQ et l'ensemble de la population « Autres » est due aux relativement faibles effectifs des salariés au voisinage du SSM-Q.

Proportion de salariés au voisinage des SSM selon la sous-population et la durée de l'emploi en cours



Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL

Pour les travailleurs « Autres », les taux globaux de SSM culminent à plus de 70% pour les anciennetés de moins de cinq ans. Ils sont plus ou moins divisés par deux à partir de cinq ans d'ancienneté.

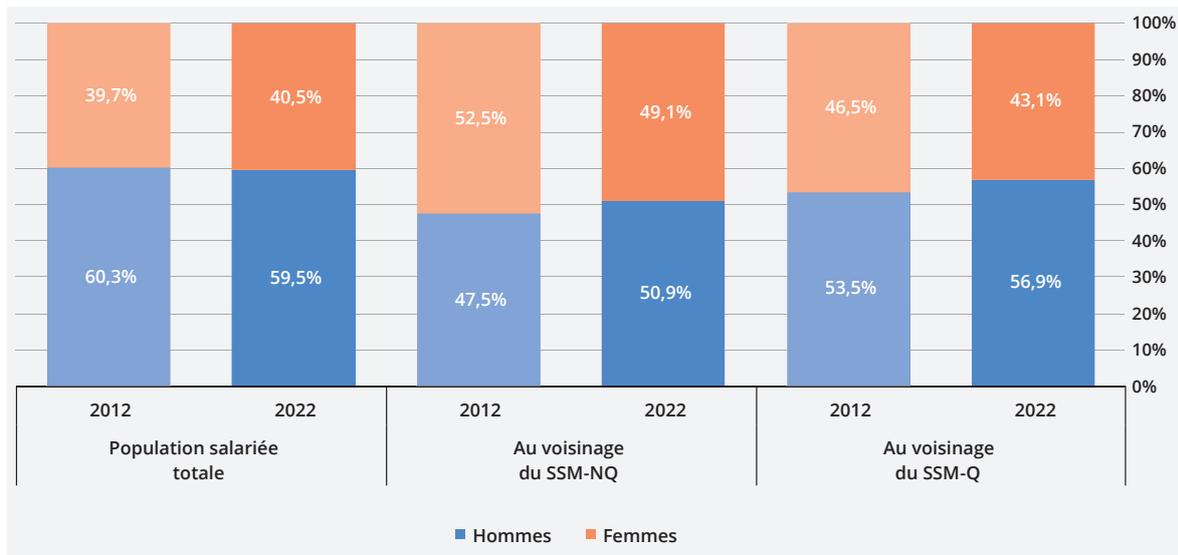
3. CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES DU SALARIÉ

3.1. Genre

3.1.1. Toujours une surreprésentation des femmes au voisinage des SSM

En mars 2022, les femmes représentent environ 40% des salariés au Luxembourg (2,0% de plus qu'en 2012), avec près de 180 000 personnes. Elles sont proches de 50% des salariés au voisinage du SSM-NQ, une baisse de 6,5% en dix ans. En outre, elles dépassent les 43% des salariés au SSM-Q, un poids en chute de plus de trois points par rapport à 2022. Au total, si la part des femmes dans l'emploi total s'élève entre 2012 et 2022, leur part au voisinage des SSM diminue.

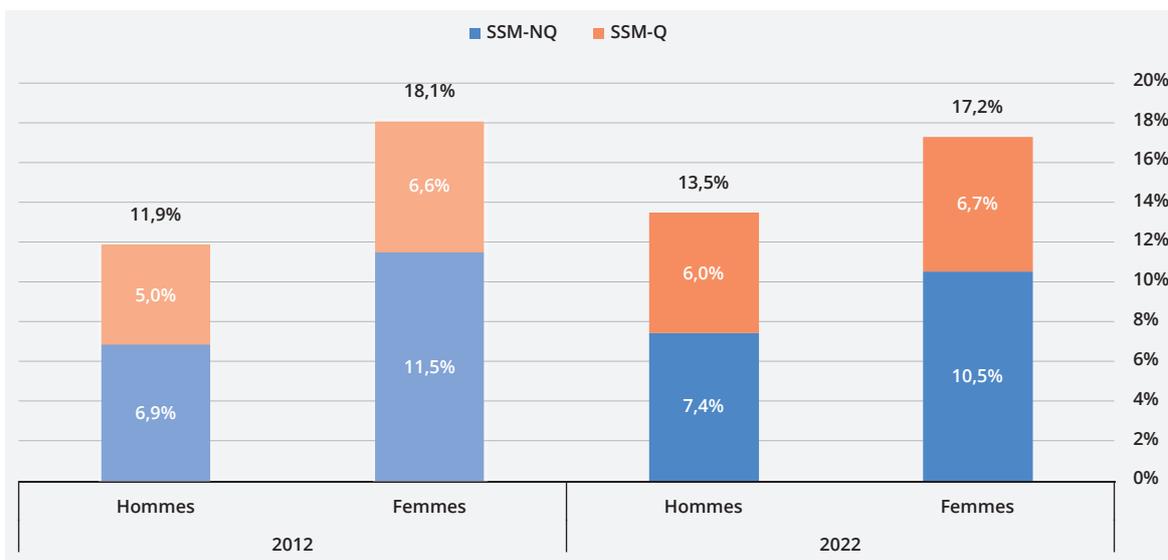
Répartition de la population salariée selon le genre



Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

Concernant le taux global de SSM, s'il reste toujours le plus élevé pour les femmes, il perd près de 5% entre 2012 et 2022, sous l'effet combiné d'un repli du taux de SSM-NQ (de 8,7%) et d'une légère hausse du taux de SSM-Q (+1,5%). Pour les hommes, tant les taux de SSM-NQ que de SSM-Q sont en hausse (resp. +7,2% et +20,0%).

Proportion de salariés au voisinage des SSM selon le genre



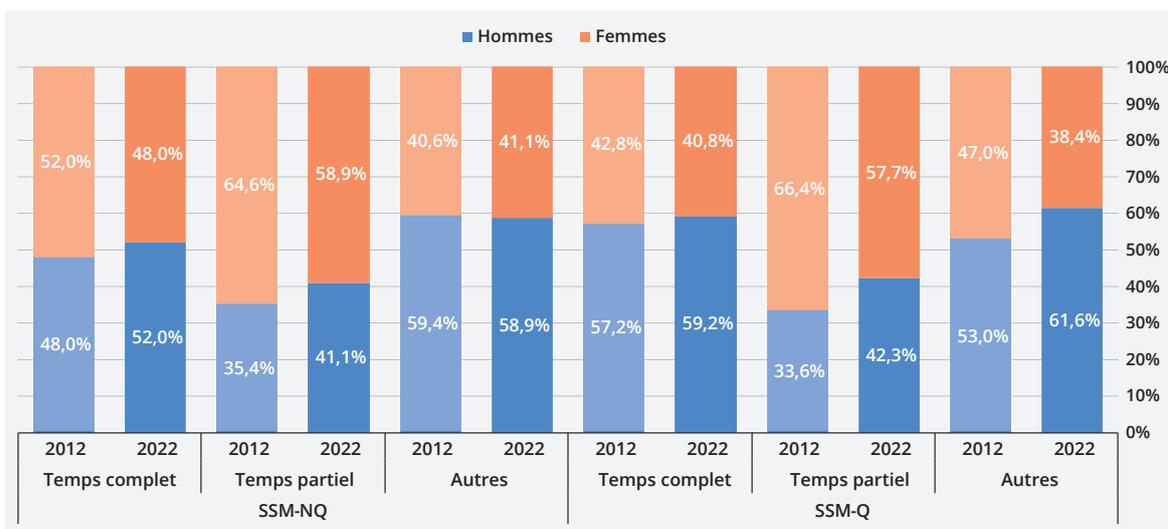
Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

3.1.2. Une très forte surreprésentation des femmes dans le travail à temps partiel quel que soit le SSM

Alors que les femmes représentent, en 2022, 49,1% de la population totale au voisinage du SSM-NQ (cf. graphique sur page précédente), elles sont légèrement sous-représentées dans les contrats à temps complet à un même niveau de salaire avec un poids de 48,0%. Avec la même référence de 49,1%, elles apparaissent clairement surreprésentées quand elles œuvrent à **temps partiel** où elles constituent près de six travailleurs sur dix au SSM-NQ. Au **voisinage du SSM-Q**, le diagnostic est semblable, les femmes sont en dessous de leur poids dans la population au SSM quand elles travaillent à temps complet (40,8% contre 43,1%), mais largement au-dessus si elles sont embauchées à temps partiel (57,7% contre 43,1%).

L’image inverse prévaut pour les hommes : une surreprésentation dans les deux types de SSM quand ils sont à temps complet.

Répartition des sous-populations salariées selon le genre



Note : les « Autres » salariés atypiques (mesures, Revis, apprentissage) sont ici représentés en tant que groupe à part entière.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

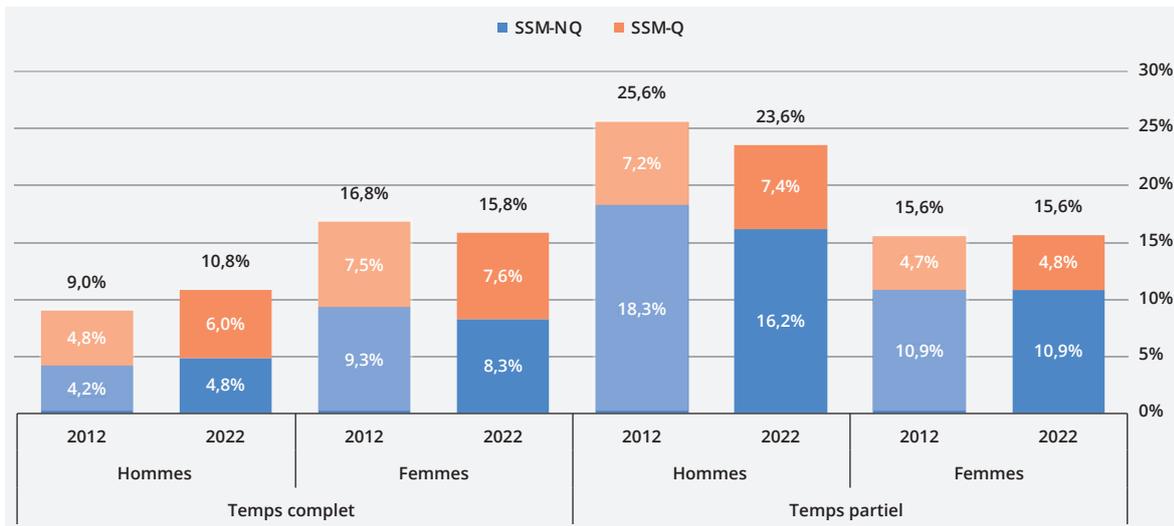
Entre 2012 et 2022, si la part des femmes au sein des salariés du Luxembourg progresse, celle des **femmes au voisinage des SSM** baisse qu'elles soient à temps complet ou à temps partiel. Cette diminution est relativement plus forte pour les contrats à temps partiel (-8,8% au SSM-NQ, -13,1% au SSM-Q) que pour ceux à temps plein (respectivement -7,7% et -4,7%). Dans le regroupement « Autres », la part des femmes augmente légèrement au SSM-NQ (+1,2%) et diminue fortement au SSM-Q (-18,3%). À contrario, si la part des hommes diminue dans la population salariée, elle s'élève parmi les temps complet et partiel aux SSM.

Par ailleurs, le taux global de SSM des hommes s'accroît entre 2012 et 2022 à temps complet (+2 pp) et dans la catégorie « Autres » (+3 pp). Dans le même temps, celui des femmes connaît des évolutions différentes des hommes et, selon le groupe, il perd un point à temps complet, est stable à temps partiel et augmente d'un point de pourcentage dans la catégorie « Autres ».

Plus en détail, à temps complet entre 2012 et 2022, chaque taux de SSM s'élève légèrement pour les hommes. Pour les femmes, le taux de SSM-NQ se réduit d'un point quand celui du SSM-Q progresse de 0,1 point. À temps partiel, les taux de SSM se réduisent pour les hommes. En revanche, pour les femmes, le taux de SSM-NQ est stable alors que celui de SSM-Q progresse légèrement (+0,1 pp).

Il reste à noter que, dans la population salariée totale ainsi que dans celle à temps complet, les hommes ont des taux de SSM plus faibles que les femmes, le contraire prévaut dans la population à temps partiel.

Proportion de salariés au voisinage des SSM selon le genre



Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

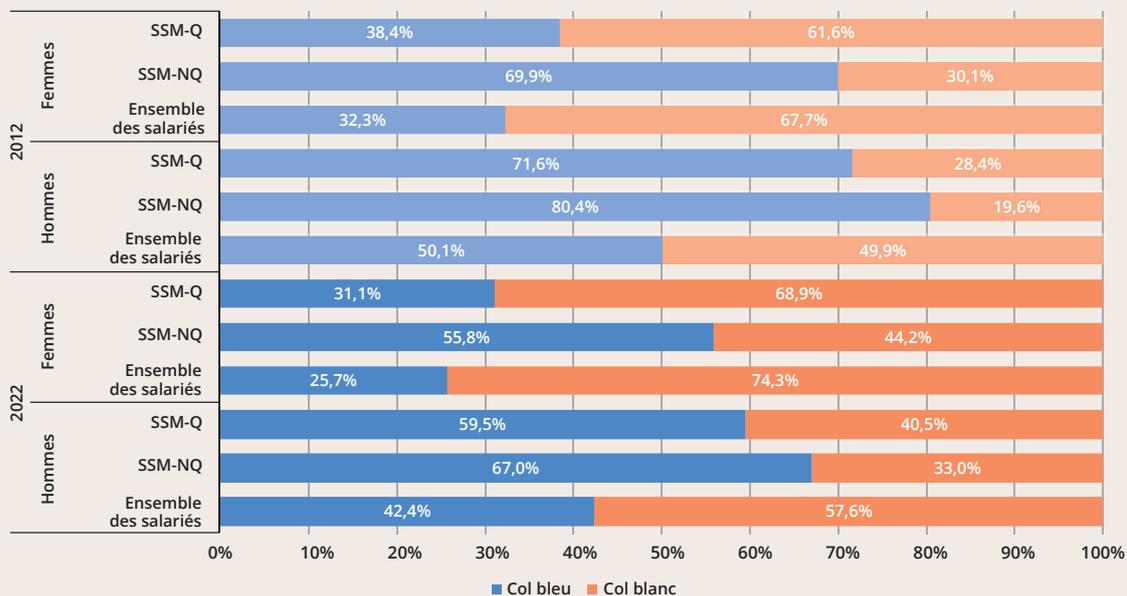
3.1.3. Interaction entre genre et type de travail

Une forte surreprésentation des cols bleus aux voisinages des SSM

Quand on ajoute le genre à la nature de la tâche, on note qu'en 2022 les hommes sont à 57,6% des cols blancs et les femmes le sont à 74,3%. Mais, au niveau des SSM, les proportions divergent fortement. Ainsi, pour les hommes au voisinage du SSM-NQ, seul un sur trois est un col blanc (et deux sur cinq au SSM-Q). Pour les femmes au voisinage du SSM-NQ, seules 44,2% sont des cols blancs (et deux sur cinq au SSM-Q). Il y a donc, tant pour les hommes que les femmes au niveau des SSM, une surreprésentation des cols bleus : les hommes sont 1,6 fois plus souvent au SSM-NQ que les cols bleus dans la population salariée masculine. Le même ratio dépasse 2 pour les femmes.

Entre 2012 et 2022, le poids des cols blancs gagne 7,7 points de pourcentage pour les hommes (points perdus par les cols bleus). De même, la part des femmes en col blanc s'accroît de 6,6 points. Au niveau des SSM, les variations sont accentuées : au final, en dix ans, la part des cols blancs s'accroît dans toutes les sous-populations analysées et plus fortement au niveau des SSM que dans la population totale.

Répartition des salariés au voisinage des SSM selon le genre et la nature de la tâche

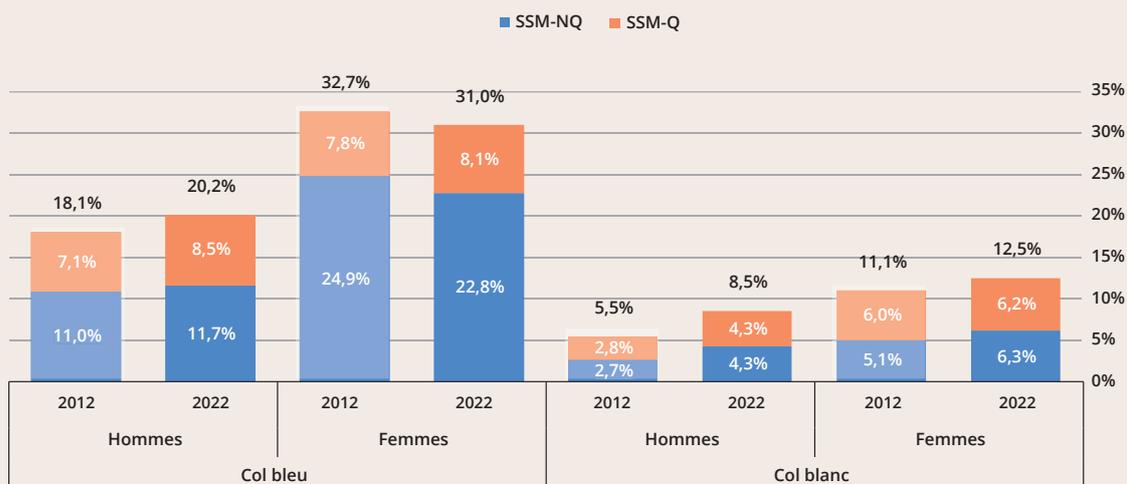


Note : les « Autres » salariés atypiques (mesures, Revis, apprentissage) sont ici intégrés dans les sous-populations.
Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

En 2022, le taux global de SSM est, d’une part, clairement plus élevé pour les cols bleus (taux supérieurs à 20%) et, d’autre part, pour les femmes. Plus précisément, 31,0% des femmes en col bleu sont au voisinage des SSM (taux de 20,2% s’il s’agit d’un homme) et 12,5% des femmes cols blancs sont au niveau des SSM (8,5% pour les hommes). De plus, parmi les cols bleus au SSM, trois femmes sur quatre sont au SSM-NQ, alors que pour les hommes le ratio est de 3 sur 5.

Entre 2012 et 2022, le taux global de SSM baisse légèrement pour les femmes cols bleus du fait d’une baisse du taux de SSM-NQ. Il augmente pour les autres combinaisons genre*tâche.

Proportion de salariés au voisinage des SSM selon le genre et la nature de la tâche



Note : les « Autres » salariés atypiques (mesures, Revis, apprentissage) sont ici intégrés dans les sous-populations.
Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

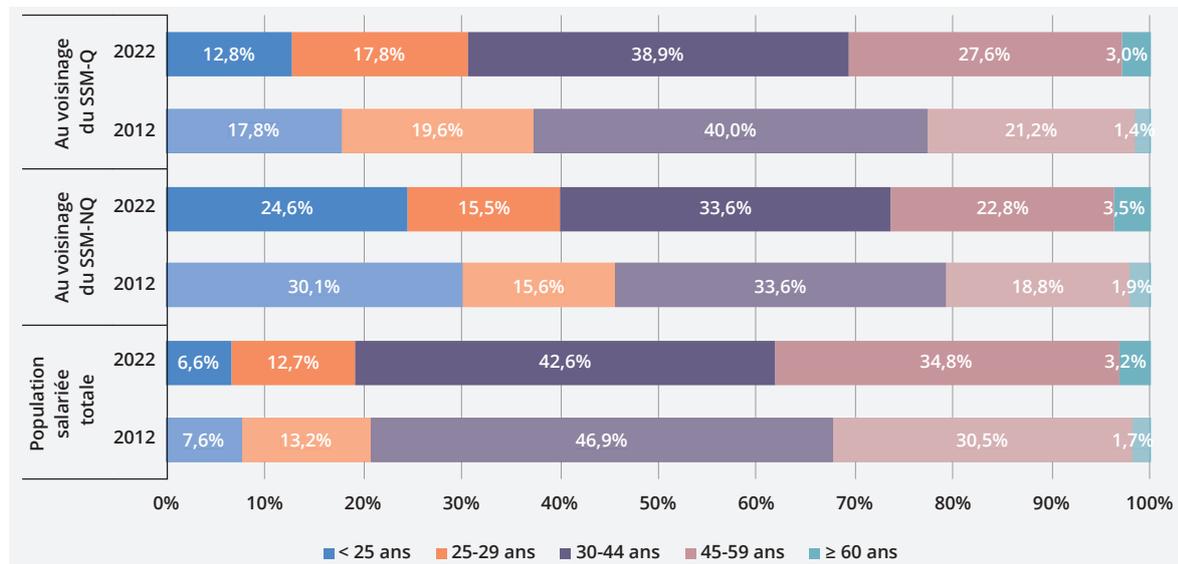
3.2. Âge

3.2.1. Les moins de 30 ans surreprésentés au voisinage des SSM

En 2022, les moins de 30 ans, avec 113 421 salariés, pèsent à peine 20% de l'ensemble des salariés (6,6% pour les moins de 25 ans et 12,7% pour les 25-29 ans). Les proportions sont nettement plus importantes quand ces salariés sont au voisinage des SSM. En effet, 40% des salariés au voisinage du SSM-NQ ont moins de 30 ans et près d'un sur trois à celui du SSM-Q (30,6%). Par ailleurs, la part des 30-59 ans est plus faible au voisinage des SSM que les 77,4 % observés dans la population totale. En revanche, la part des « 60 ans et plus » est légèrement plus forte au voisinage du SSM-NQ, signifiant qu'environ 1 300 salariés au voisinage du SSM-NQ sont âgés de plus de 60 ans.

Entre 2012 et 2022, la population salariée a vieilli. Les plus de 45 ans (167 103 salariés) représentent dorénavant 38,0 % des travailleurs contre 32,2 % en 2012, un accroissement de plus de 60 000 personnes (mais de moins de 50 000 pour les moins de 30 ans). Si la part des salariés de moins de 30 ans au voisinage du SSM-NQ décroît de 5,6 points de pourcentage, la baisse est de 6,8 points au niveau du SSM-Q.

Répartition de la population selon la classe d'âge

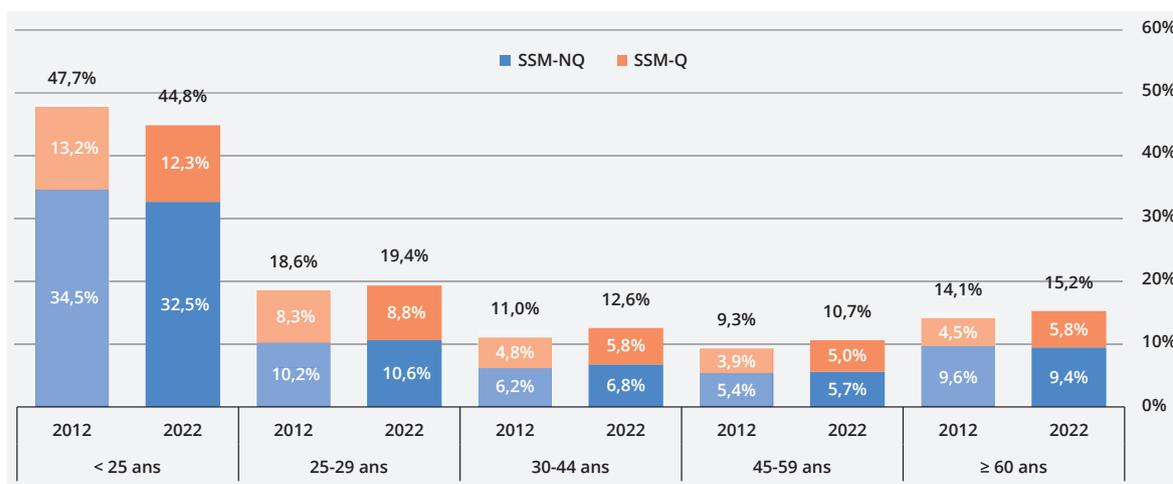


Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

Sans surprise, si l'équation jeunes=SSM n'est pas vraiment vérifiée, le graphique suivant montre clairement un **taux prédominant des SSM chez les moins de 25 ans** et, dans une moindre mesure, chez ceux de 25 à 30 ans. Pour la première catégorie d'âge, c'est près d'un salarié sur deux qui est au SSM. Dans la deuxième catégorie, c'est près d'un sur cinq. Si le taux global de SSM tend à diminuer avec l'âge, il reprend de la vigueur à partir de 60 ans où une personne sur sept parmi les plus de 14 000 travailleurs de cette classe sont rémunérés au voisinage des SSM dont les deux tiers au SSM-NQ.

Entre 2012 et 2022, le taux global de SSM tend à augmenter dans toutes les catégories d'âge, à l'exception notable des plus jeunes pour lesquels il baisse de 2,9 points de pourcentage.

Proportion de salariés au voisinage du SSM selon l'âge



Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

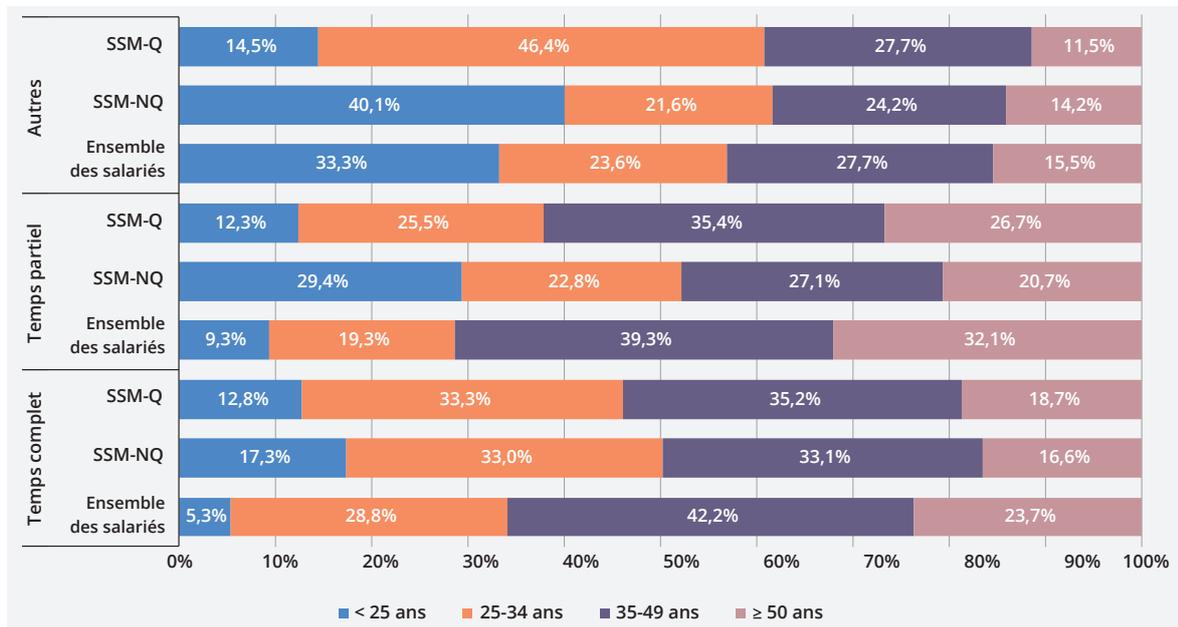
3.2.2. Au SSM-NQ à temps partiel, prédominance des moins de 35 ans

En 2022, au voisinage du **SSM-NQ à temps complet** (21 762 salariés), **les moins de 35 ans représentent plus de la moitié des travailleurs**. Il en est de même à temps partiel. En revanche, au voisinage du SSM-Q, des divergences apparaissent. Si les moins de 35 ans représentent 46,1% des travailleurs à temps complet au SSM-Q, la proportion est de 37,9% à temps partiel. En outre, à temps partiel, on observe une relativement forte proportion de personnes d'au moins 50 ans au voisinage des deux SSM. Presque 1 800 salariés travaillant à temps partiel et âgés de plus de 50 ans sont ainsi rémunérés au voisinage du SSM. À temps complet, ils sont encore plus de 3 800 à l'être.

La situation évolue quelque peu entre 2012 et 2022. Au niveau du **SSM-NQ**, tant à temps partiel qu'à temps complet la part des 35-49 ans se réduit au profit, notamment, des 50 ans et plus. Ce qui marque un vieillissement de ces populations. Plus encore, à temps partiel seulement, la part des 25-34 ans s'amenuise aussi passant de 25,5% à 22,8%. À contrario, les moins de 25 ans prennent de l'importance parmi les temps partiels. Au voisinage du **SSM-Q**, les évolutions sont globalement plus claires : une part des moins de 35 ans en baisse, et celle de plus âgés en hausse tant à temps partiel qu'à temps plein. Cependant, si le poids des 35-49 ans est constant à temps plein, il chute de 7,3 points à temps partiel.

Par ailleurs, parmi les **autres salariés au SSM-NQ**, on observe une baisse drastique de la part des plus jeunes qui se réduit d'un tiers et une part croissante au profit des salariés d'au moins 25 ans. La situation diffère un peu au voisinage du SSM-Q : une division par deux de la part des plus jeunes au profit notamment des 25-34 ans.

Répartition des sous-populations au voisinage des SSM selon l'âge, 2022

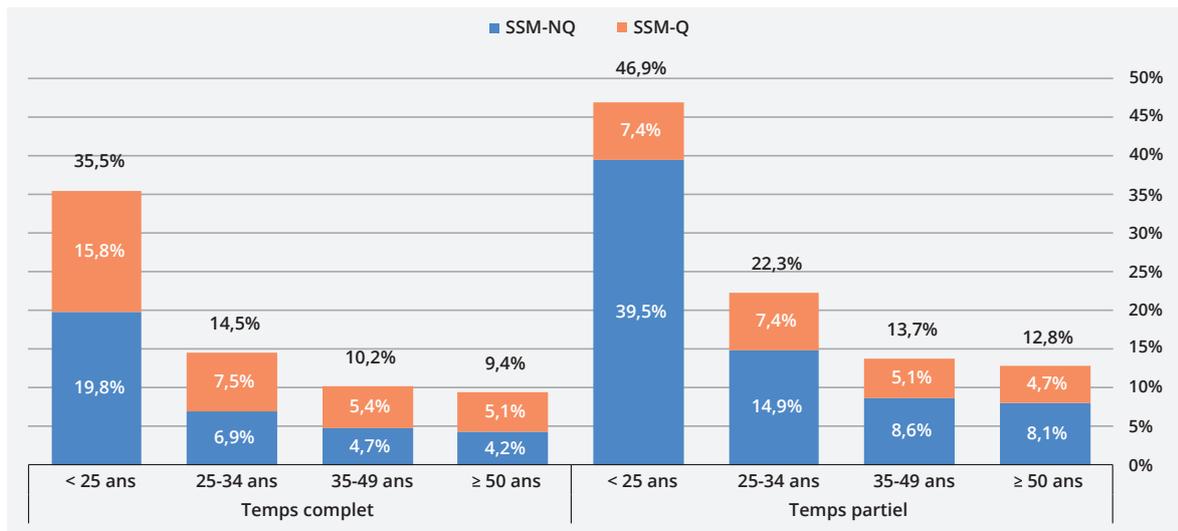


Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

L'analyse des taux de SSM fait aussi ressortir, en 2022, leur prééminence chez les plus jeunes : plus d'un tiers des moins de 25 ans à temps complet (6 146 salariés des 16 818 temps complet) sont au voisinage des SSM, la proportion frisant les 50% à temps partiel. Au-delà de 25 ans, les taux se réduisent fortement et sont les plus faibles pour les plus âgés. Pour la population « Autres », il en va différemment : aucun taux n'est en dessous de 72% et les plus jeunes ont un taux de SSM de 95% !

Même si, en 2012, la situation était globalement la même, on observe toutefois dans la catégorie « Autres » une croissance des taux de SSM plus ou moins importante pour tous les âges qui est principalement due à la progression des taux de SSM-NQ.

Proportion de salariés au voisinage des SSM selon l'âge et la sous-population, 2022



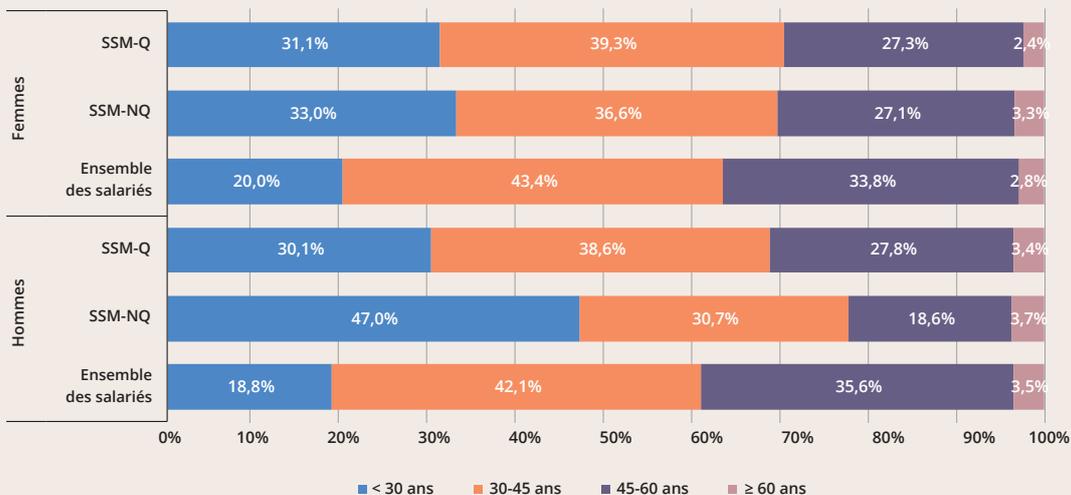
Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

3.2.3. Interaction entre âge et genre

Près d'un homme sur deux de moins de 30 ans au SSM-NQ

Quand on rajoute le genre à l'âge, on constate qu'en 2022, les 261 133 hommes salariés ont, à près de 80%, entre 30 et 60 ans. Au voisinage des SSM, ils sont nettement surreprésentés parmi les moins de 30 ans. En effet, près d'un travailleur sur deux au SSM-NQ et un sur trois au SSM-Q est un jeune de moins de 30 ans. Il en est de même pour les 177 632 femmes salariées, mais les écarts sont moindres entre les groupes. Alors qu'une femme salariée sur cinq a moins de 30 ans, environ une sur trois d'entre elles est au voisinage des SSM (33,0% pour le SSM-NQ et 31,1% pour le SSM-Q).

Répartition des salariés au voisinage des SSM selon le genre et l'âge, 2022

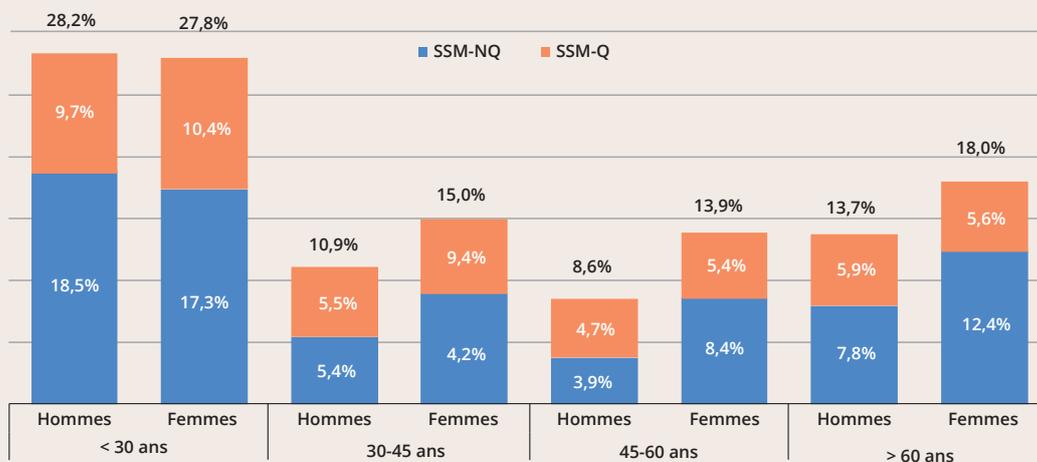


Note : les « Autres » salariés atypiques (mesures, Revis, apprentissage) sont ici intégrés dans les sous-populations.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

L'analyse du **taux de SSM** ne fait pas apparaître de différence de genre parmi les jeunes. En 2022, leur taux global de SSM est quasi-identique (28,2% pour les hommes et 27,8% pour les femmes). S'observe aussi une légère prédominance du **taux de SSM-Q pour les jeunes femmes**.

Proportion de salariés au voisinage des SSM selon l'âge et le genre, 2022



Note : les « Autres » salariés atypiques (mesures, Revis, apprentissage) sont ici intégrés dans les sous-populations.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

Dans les autres classes d'âge, sans conteste, les femmes ont des taux de SSM plus élevés que les hommes : elles sont nettement plus souvent rémunérées au voisinage du SSM-NQ.

3.3. Pays de résidence

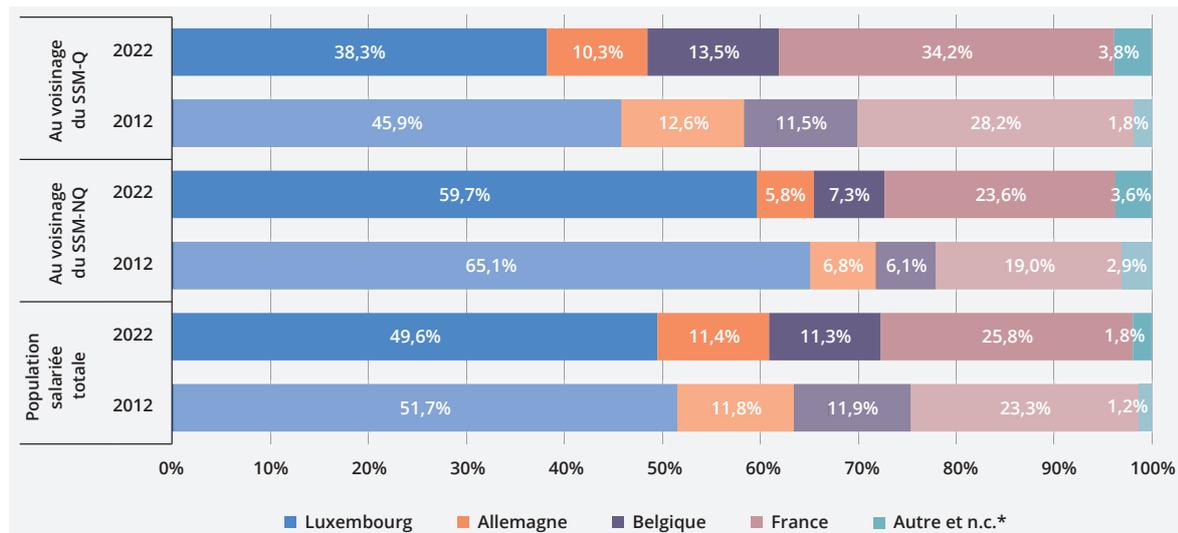
3.3.1. Davantage de travailleurs au voisinage des SSM parmi les résidents

En 2022, la population salariée totale est composée à près 218 000 de résidents au Luxembourg, un peu plus d'un quart de frontaliers venant de France (113 312 personnes) et 20% de frontaliers se partageant à égalité entre la Belgique et l'Allemagne. Les non-frontaliers²⁰ représentent moins de 2% de la population salariée.

Au voisinage des SSM, les cartes sont rebattues. Ainsi, au **niveau du SSM-NQ**, il apparaît une forte prédominance de résidents du Luxembourg (près de 60%), celle-ci tenant en partie aux conditions d'attribution du Revis. Les personnes résidant en France sont le deuxième groupe d'importance avec près de 25%. Le reste se partage à plus ou moins égalité entre les deux autres pays frontaliers et à près de 4% pour les non-frontaliers. Par ailleurs, si les résidents du Luxembourg restent le groupe le plus important, leur poids dans la population salariée au **niveau du SSM-Q** chute à 38,3%, alors que celui des résidents de France monte à 34,2%.

Entre 2012 et 2022, les grandes tendances sont les mêmes que ci-dessus, tout en observant une baisse de la population résidente tant au niveau global (-2,1 pp), qu'à celui du SSM-NQ (-5,4 pp), mais surtout à celui du SSM-Q qui perd 7,6 pp. Ces points de pourcentage sont largement gagnés par les résidents de France (avec respectivement. +2,5 pp, + 3,6 pp et +6,0 pp).

Répartition de la population selon le pays de résidence



Note : Autre ou n.c. : autre résidence et non connu ou non communiqué.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

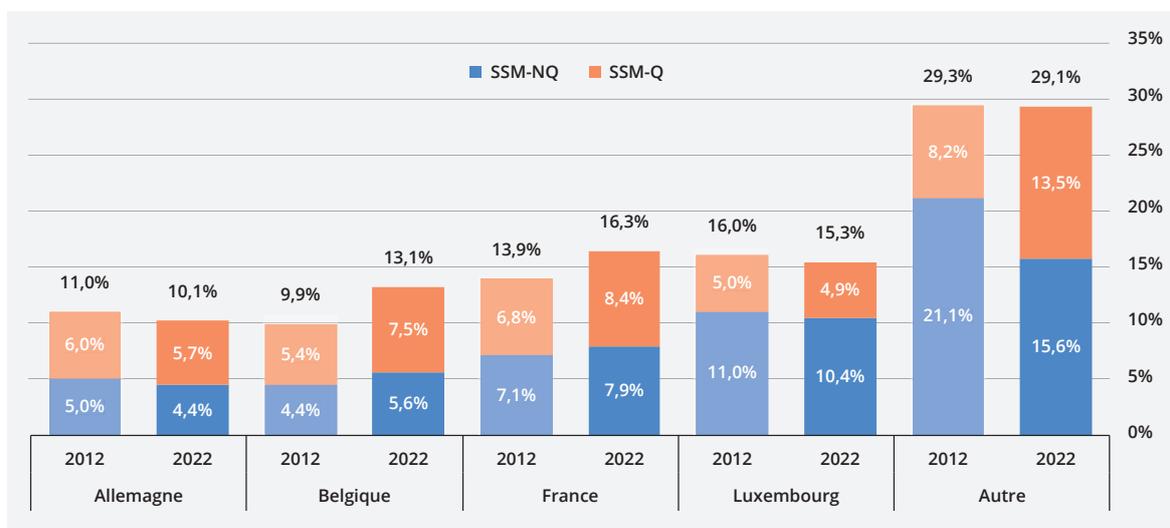
3.3.2. Des taux de SSM-NQ parmi les plus forts chez les résidents du Luxembourg

Les évolutions ci-dessus impactent peu les **taux globaux de SSM** pour les résidents d'Allemagne et du Luxembourg avec respectivement une baisse de 0,1 point et 0,7 point de pourcentage. De plus, la répartition entre SSM-Q et SSM-NQ est quasiment identique entre les deux années. Ajoutons que l'Allemagne est le pays de résidence où les taux globaux de SSM sont les plus faibles, alors que le Luxembourg est parmi les pays où ils sont les plus élevés, mais très loin derrière les travailleurs non-frontaliers. Toutefois, pour ces derniers, les effectifs concernés sont sans commune mesure avec ceux des résidents frontaliers et luxembourgeois comme le montre le graphique ci-dessous. À contrario, on observe une hausse des taux globaux de SSM, parmi les résidents de Belgique (+ 3,2 pp) et ceux de France (+ 2,4 pp). Si, pour les premiers l'augmentation est due exclusivement à la hausse du taux de SSM-NQ, pour les seconds, il y a croissance des deux taux de SSM.

Remarquons que le SSM-Q est plus répandu que le SSM-NQ pour les résidents d'Allemagne et de Belgique tant en 2012 qu'en 2022. Il en est de même en France pour l'année 2022. Quant au Luxembourg, c'est le pays où les taux de SSM-Q sont les plus faibles et où les taux de SSM-NQ sont les plus forts mis à part les extra-frontaliers.

20 Ce sont les travailleurs qui ne résident ni au Luxembourg, ni dans un pays frontalier.

Proportion de salariés au voisinage des SSM



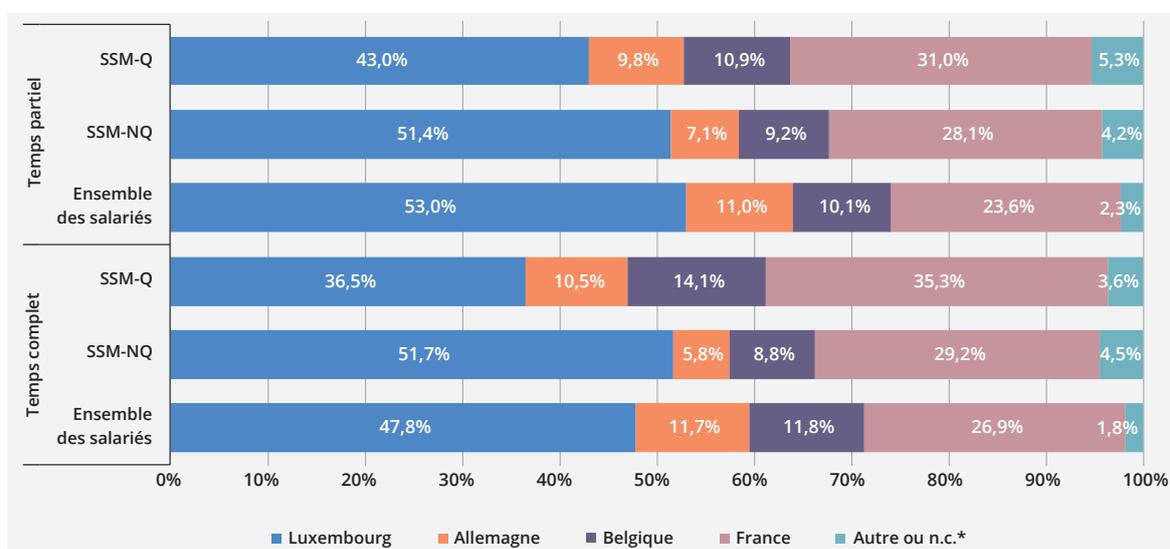
Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

3.3.3. Des salariés à temps partiel surreprésentés parmi les résidents

En 2022, les **salariés à temps complet** sont légèrement sous-représentés parmi les résidents au Luxembourg par rapport à leur part dans la population totale (47,8% contre 49,6%). Il en est de même au niveau du SSM-NQ (51,7% contre 59,7%) ainsi qu'au niveau du SSM-Q (36,5% contre 38,3%). Il reste toutefois le groupe le plus important dans les trois catégories analysées (temps complet, temps partiel, « Autres »). Ces baisses de représentations se font surtout au détriment des travailleurs résidant en France. En revanche, pour les salariés à temps partiel c'est quelque peu différent. Globalement, les **salariés à temps partiel** sont surreprésentés parmi les résidents (53,0% contre 49,6%). C'est aussi le cas au niveau du SSM-Q (43,0% contre 38,3%) alors que le poids des résidents de France baisse de 3,2 pp. Au niveau du SSM-NQ, les résidents à temps partiel sont largement sous-représentés (51,4% contre 59,7%, soit 8,3 pp). C'est l'inverse pour les résidents de France (28,1% contre 23,6%) et dans une moindre mesure pour ceux de Belgique (+1,3 pp) et d'Allemagne (+1,9 pp).

Entre 2012 et 2022, on observe des baisses de la part des résidents du Luxembourg, tant dans la population totale qu'au niveau des SSM et tant parmi les travailleurs à temps complet qu'à temps partiel. Ces baisses sont compensées, pour la plupart, par des hausses de la part des résidents de France.

Répartition des sous-populations selon le pays de résidence, 2022

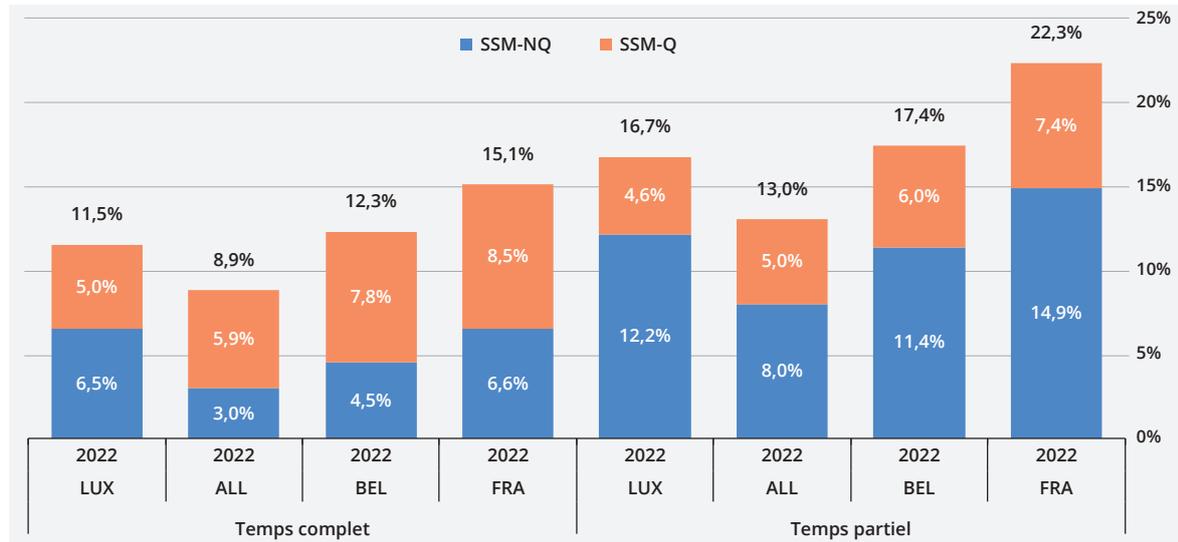


Note : la sous-population « Autres » (mesures, Revis, apprentissage) n'est pas représentée, étant à plus de 90% le fait des résidents au Luxembourg ; *Autre ou n.c.* - autre pays de résidence et non connu ou non communiqué.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

En se centrant sur les frontaliers et les résidents, il appert qu'en 2022 les taux de SSM à temps complet sont les plus élevés pour les résidents de France (avec 15,1%) et qu'il est de même à temps partiel (avec 22,3%)²¹. Viennent ensuite les résidents de Belgique (12,3% à temps complet et 17,4% à temps partiel), ceux du Luxembourg (respectivement 11,5% et 16,7%). Enfin, les résidents d'Allemagne présentent les taux les plus faibles (respectivement 8,9% et 13,0%).

Proportion de salariés au voisinage des SSM selon la sous-population et le pays de résidence



Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

Entre 2012 et 2022, les taux globaux de SSM à temps complet sont stables pour les salariés du Luxembourg et en légère baisse pour ceux venant d'Allemagne, dans ce dernier cas suite à la baisse du taux de SSM-NQ. En revanche, pour les salariés venant de France et de Belgique, les taux de SSM progressent de 2,5 pp et, dans les deux cas, par la croissance du taux de SSM-Q. En revanche, si les taux globaux de SSM à temps partiel restent stables pour les salariés résidents, une forte chute des taux se produit pour les ressortissants d'Allemagne (-4,0 pp) pour qui les deux taux de SSM diminuent. On note aussi, une légère hausse pour ceux de Belgique (+1,2 pp) résultant de l'effet combiné d'une hausse du taux de SSM-NQ et une baisse du taux de SSM-Q.

3.4. Nationalité

3.4.1. Surreprésentation des Portugais au SSM-NQ et des Français au SSM-Q

En 2022, les travailleurs salariés du Luxembourg sont composés pour un peu moins d'un quart de Luxembourgeois de nationalité (24,0%, soit 105 100 personnes) et d'un peu plus d'un quart de Français (26,6%). Le 3^e groupe d'importance concerne les Portugais (12,8%), les Belges et les Allemands pris ensemble forme aussi un cinquième de la population salariée et les autres nationalités concernent un peu plus d'un salarié sur sept (16,1%).

Au niveau du SSM-NQ, ce sont les nationalités portugaises (avec une part de 20,9% et un taux de surreprésentation de 63,2%²²) et les autres nationalités²³ qui sont surpondérées. Alors qu'au niveau du SSM-Q, les surpoids concernent surtout les Français (+18,4%) et les Portugais (+17,2%) et dans une moindre mesure les Belges (+10,6%). Si la part des Luxembourgeois au SSM-NQ est légèrement inférieure à leur part dans l'ensemble de la population salariée, elle est nettement en dessous au SSM-Q (24,0% contre 17,4%).

La part des nationalités a évolué entre 2012 et 2022, avec des baisses plus ou moins forte pour la plupart, à l'exception de la nationalité française en légère hausse (+0,5 pp) et de la catégorie des autres nationalités dont

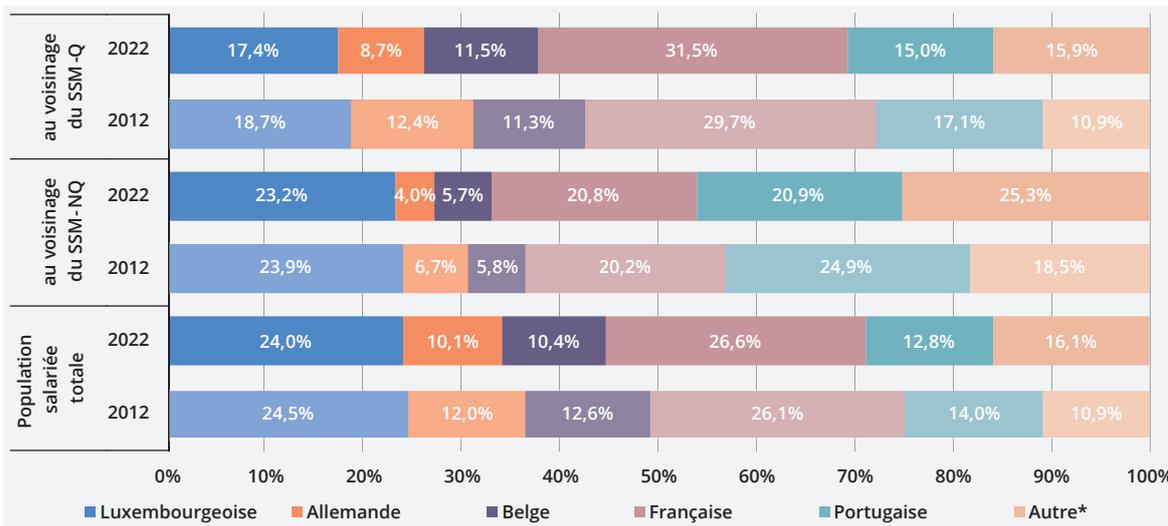
²¹ Notons que, tous salariés confondus, les résidents du Grand-Duché ont le taux de SSM-NQ le plus élevé, tandis qu'en faisant abstraction de la catégorie des « Autres » salariés n'appartenant pas à la population noyau, ce constat n'est plus valide. Le groupe des « Autres » a un poids plus fort chez les résidents que chez les frontaliers, expliquant ainsi cette baisse relative et comparative du taux de SSM-NQ des résidents.

²² = 20,9%/12,8%.

²³ Une part de 25,3% et un taux de surreprésentation de 57,1%.

le poids des nationalités progresse de 5,2 points de pourcentage. Au niveau du **SSM-NQ**, c'est la part des autres nationalités qui augmente le plus (+6,8 pp) et il en est de même au voisinage **du SSM-Q**. Par ailleurs, la part de la nationalité luxembourgeoise diminue légèrement tant dans la population salariée totale que dans celles au voisinage des SSM.

Répartition de la population salariée selon la nationalité

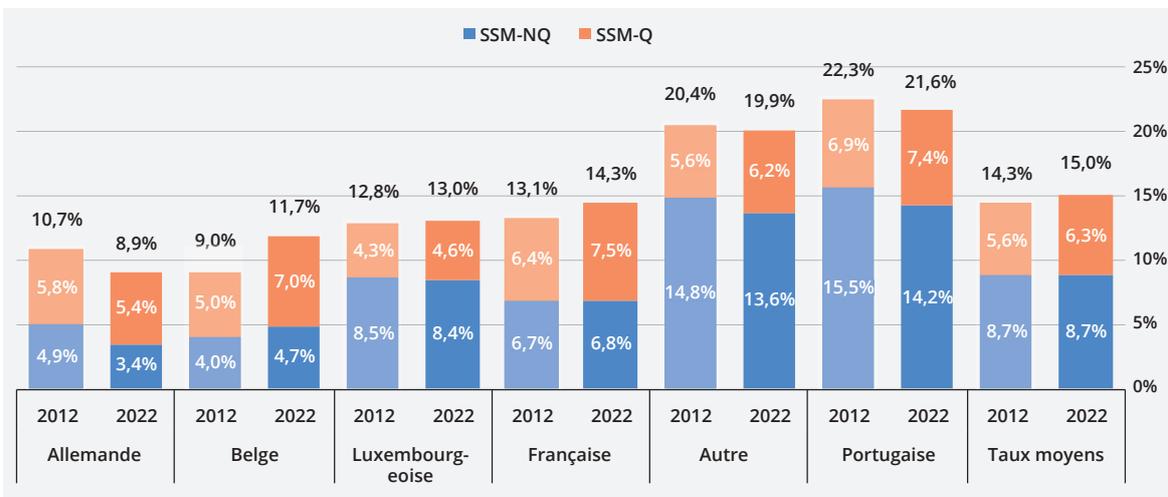


Note : Autre ou n.c.* - autre pays de résidence et non connu ou non communiqué.
Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

En 2022, ce sont les salariés portugais (56 259) qui ont le plus fort **taux global de SSM** avec plus d'un salarié sur cinq à ces niveaux de salaire, un tiers d'entre eux se situant au voisinage du SSM-Q et deux tiers à celui du SSM-NQ. Ils sont suivis par les extra-frontaliers²⁴ (69 278), groupe pour lequel un peu moins d'un salarié sur cinq est lui aussi au voisinage des SSM. Toutes les autres nationalités ont un taux global de SSM inférieur au taux moyen. Elles ont aussi des taux **de SSM-NQ** en dessous du taux moyen. Toutefois, les Belges, les Français et les Portugais se singularisent par leur taux de SSM-Q supérieur au taux moyen.

La situation n'évolue guère entre 2012 et 2022, sauf pour les Allemands pour qui s'observe une baisse de près de 2 pp du taux global de SSM et pour les Belges pour qui la tendance est à la hausse (+2,7 pp).

Proportion de salariés au voisinage des SSM selon la nationalité



Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

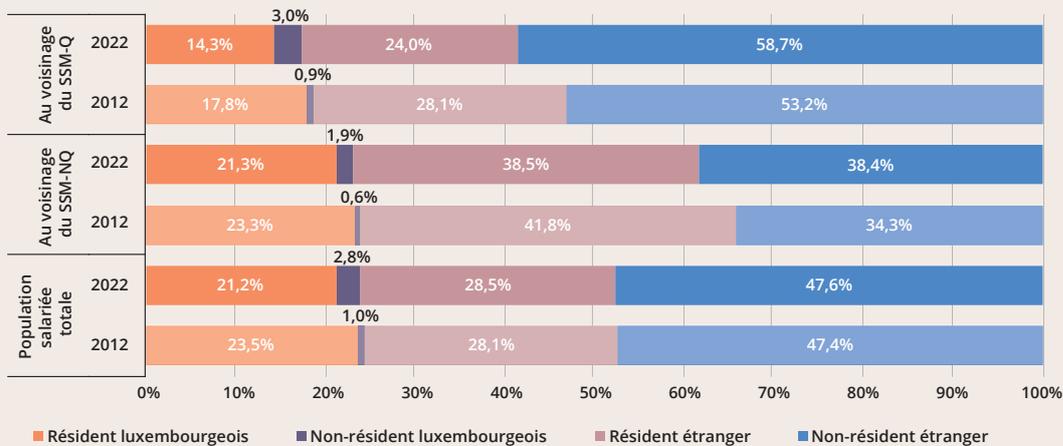
24 Hors Portugais pour ce qui concerne toutes les nationalités autres que les Luxembourgeois, les Belges, les Français ou les Allemands.

3.4.2. Interaction entre nationalité et pays de résidence

Davantage de résidents étrangers dans la population salariée

Entre 2012 et 2022, le nombre de Luxembourgeois salariés résidant à l'étranger passe de 3 168 personnes à 12 141²⁵, leur part dans la population salariée totale croît ainsi de 1,0% à 2,8%. Cette hausse se fait au détriment des Luxembourgeois résidents, tandis que la part des étrangers, résidents et non-résidents, reste stable. Au niveau du SSM-NQ c'est la part des non-résidents étrangers qui prend du poids (+4,1 pp) au détriment des résidents étrangers et luxembourgeois. Au voisinage du SSM-Q, les tendances sont identiques : une croissance de la part des non-résidents étrangers au détriment des résidents étrangers et luxembourgeois.

Répartition de la population salariée selon la nationalité et la résidence

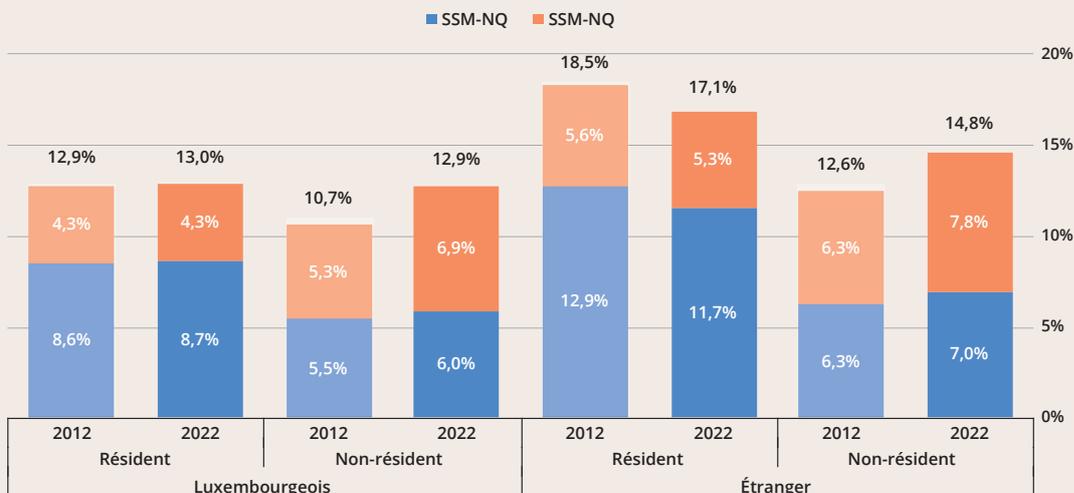


Note : les « Autres » salariés atypiques (mesures, Revis, apprentissage) sont ici intégrés dans les sous-populations.

Données : IGSS ; Graphique et calculs : CSL.

En 2022, les quelque 2,8% de salariés luxembourgeois non résidents sont légèrement moins souvent au voisinage des SSM que les résidents de nationalité luxembourgeoise (respectivement 12,9% et 13,0%) et, parmi les non-résidents luxembourgeois, le **taux de SSM-Q est supérieur au taux de SSM-NQ**. À contrario, les étrangers résidant au Luxembourg sont globalement davantage aux SSM que ceux à l'étranger, et leur taux de SSM-NQ est plus du double du taux de SSM-Q.

Proportion de salariés au voisinage des SSM selon la nationalité et la résidence



Note : les « Autres » salariés atypiques (mesures, Revis, apprentissage) sont ici intégrés dans les sous-populations.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

25 Le phénomène récent de la croissance de la double nationalité peut expliquer une partie de cet élan. L'IGSS donne prépondérance dans ce cas à la nationalité luxembourgeoise.

En mettant le zoom sur quelques caractéristiques des Luxembourgeois non résidents, il appert que les femmes sont surreprésentées avec une part de 54,6% contre 49,3 % pour les Luxembourgeoises résidentes et une sur deux au voisinage du SSM est au SSM-NQ (44,7% pour les résidentes).

De plus, les Luxembourgeois non résidents (hommes + femmes) sont à 94,4 % en CDI (91,6 % pour l'ensemble des Luxembourgeois) et sont surreprésentés parmi les cols bleus au salaire minimum non qualifié.

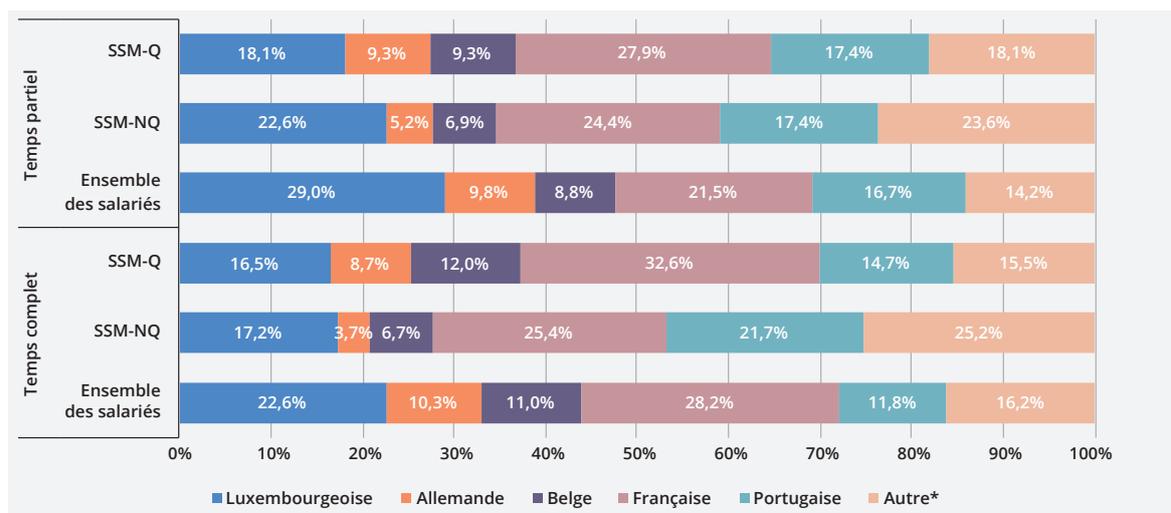
3.4.3. Des taux de SSM qui augmentent à temps complet et diminuent à temps partiel entre 2012 et 2022

En 2022, les Luxembourgeois représentent près d'un quart des travailleurs à temps complet et près d'un tiers de ceux à temps partiel.

Ils sont sous-représentés au voisinage des SSM-NQ tant à temps complet qu'à temps partiel. En revanche, les Français sont surreprésentés au SSM-Q à temps complet et partiel, alors qu'à temps complet, les Portugais sont 1,8 fois plus souvent au voisinage du SSM-NQ que ne le justifie leur poids dans la population. En revanche à temps partiel, ils ne connaissent ni sur- ni sous-représentation considérable. Plus encore, les Allemands sont à temps complet « à l'équilibre » avec leur poids et les Belges manifestent une légère surreprésentation au niveau du SSM-Q à temps complet.

Quant aux autres nationalités, elles dominent au SSM-NQ quel que soit le temps de travail.

Répartition des salariés selon la sous-population et la nationalité, 2022



Note : Autre - autre pays de résidence et non connu ou non communiqué.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

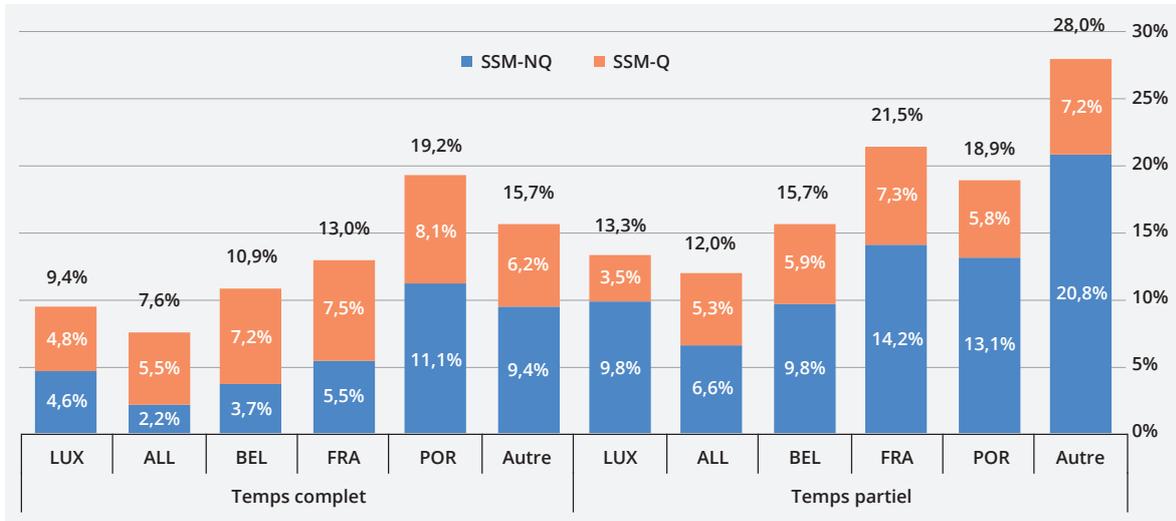
Entre 2012 et 2022, les changements de structure sont relativement faibles pour nombre de combinaisons nationalités/temps de travail. Ainsi, il n'y a guère d'évolution pour les **Luxembourgeois** qui œuvrent à **temps complet**. En revanche, si la part globale de ceux à **temps partiel** baisse légèrement, elle progresse de 4,9 points de pourcentage au niveau du SSM-NQ. On observe aussi une réduction de 2,5 pp de la part des **Belges à temps complet** qui ne se reflète pas totalement au niveau des SSM. En revanche si la part des Allemands se comprime de 2,4 pp à temps complet, elle diminue d'autant au niveau de chaque SSM. Les extra-frontaliers tels que définis plus haut restent un cas spécifique, les différentes parts évoluant entre 2,7 et 5,6 points de pourcentage.

Quant aux salariés **ni à temps complet ni à temps partiel**, le groupe le plus important est formé de Luxembourgeois (39,6%), suivi des extra-frontaliers (27,9%) et des Portugais (23,6%). Les Luxembourgeois sont davantage au SSM-Q que les autres nationalités.

À **temps complet**, si le taux global de SSM le plus fort se retrouve chez les Portugais (19,2%), les taux au niveau de chaque SSM sont aussi les plus élevées et très au-dessus du taux global moyen à temps complet (12,6%). Il en est de même des extra-frontaliers (15,7%). À **temps partiel**, ce sont les extra-frontaliers (avec 28,0% contre 18,2% pour le taux moyen à temps partiel) qui ont le taux global de SSM le plus élevé. Dépassent aussi le taux moyen à temps partiel les Français (21,5%) suivis des Portugais (18,9%).

Entre 2012 et 2022, les taux de SSM ont tendance à **croître à temps complet**, sauf pour les Allemands. Ils tendent à **diminuer à temps partiel** sauf pour les Luxembourgeois et les Belges.

Proportions de salariés au voisinage des SSM selon la sous-population et la nationalité, 2022



Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

3.4.4. Interaction entre nationalité et genre

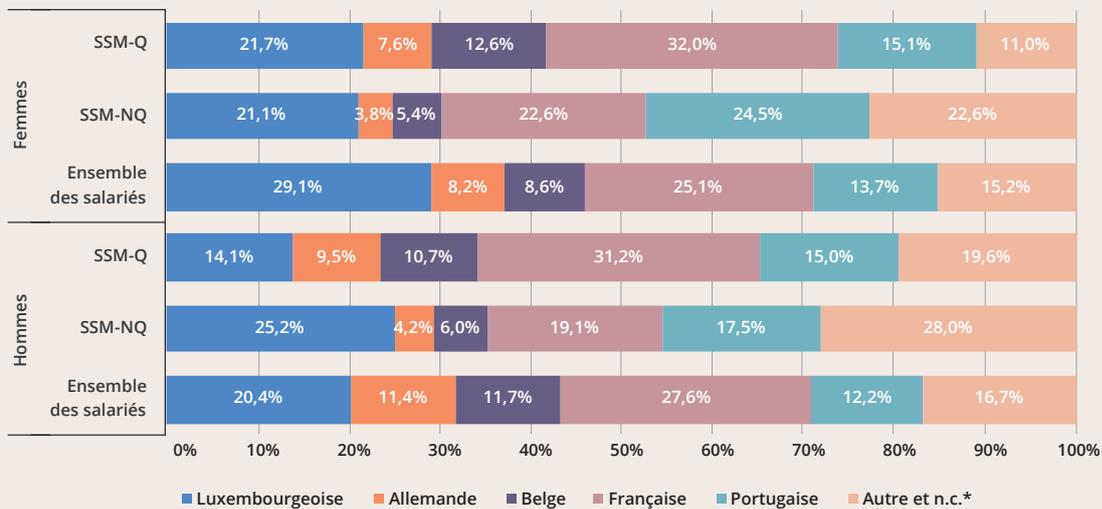
Surreprésentation des Luxembourgeois et des Portugaises au SSM-NQ

Quand on rajoute le genre à la nationalité, il appert qu'en 2022, la population salariée masculine hors fonctionnaires est composée principalement de 27,6 % de Français, de 20,4% de Luxembourgeois, de 16,7% du regroupement de nationalités « Autre et n.c. » et de 12,2% de Portugais.

Dans la population au voisinage des SSM, le partage entre nationalités ne correspond pas à celui de la moyenne de la population, soulignant que les **hommes luxembourgeois, portugais** et ceux regroupés sous « Autre et n.c. » sont **surreprésentés au SSM-NQ** (avec respectivement 25,2%, 17,5% et 28,0%) et les Français et Portugais au SSM-Q (avec respectivement 31,2% et 15%).

Quant **aux femmes** au voisinage du SSM-NQ, sont surreprésentées les **Portugaises** (avec 24,5% pour un poids de 13,7% dans l'ensemble des femmes) ainsi que les femmes du regroupement « Autre et n.c. ». Au niveau du SSM-Q, ce sont les Françaises et les Belges qui dominent, pour les premières avec une part 32,0% par rapport aux 25,1% de l'ensemble des femmes et pour les secondes avec respectivement 12,6% et 8,2%.

Répartition des salariés au voisinage des SSM selon le genre et la nationalité, 2022



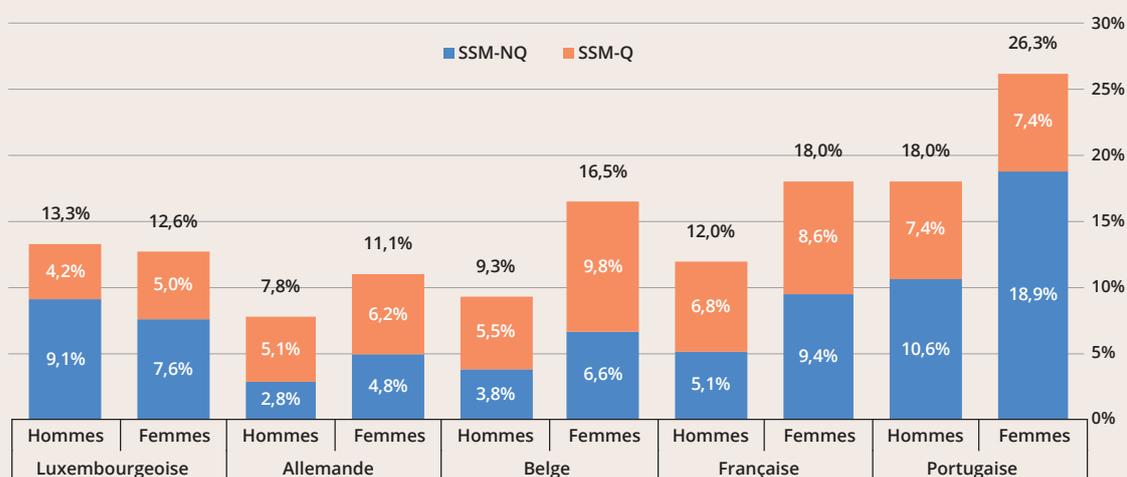
Note : les « Autres » salariés atypiques (mesures, Revis, apprentissage) sont ici intégrés dans les sous-populations. Autre et n.c. : autre nationalité et non connu ou non communiqué.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

En 2022, le **taux global de SSM** varie peu selon le genre pour les Luxembourgeois. Ce n'est pas le cas des autres nationalités où le taux féminin est supérieur au taux masculin. C'est parmi les salariés de nationalité belge que l'écart relatif hommes-femmes est le plus important. Avec un taux global de 16,5%, les femmes belges sont 1,8 fois plus souvent au voisinage des SSM que leurs congénères masculins avec leur taux de 9,3%. Il n'en demeure pas moins que, dans l'absolu, ce sont les Portugaises qui ont le plus fort écart de taux global de SSM. Plus d'une femme sur quatre est à ce niveau de rémunération, chez les hommes c'est moins d'un sur cinq à ce niveau.

Entre 2012 et 2022, le **taux global de SSM** se réduit **pour les femmes** à l'exception des Belges où il progresse de 2,2 points de pourcentage. En revanche, le **taux de SSM masculin** augmente pour toutes les nationalités, hormis pour l'allemande pour qui il perd 1,2 pp. Quant à la répartition du taux global entre SSM-NQ et SSM-Q, elle n'évolue pas pour les hommes belges (41% NQ ; 59% Q) et les femmes luxembourgeoises (60% NQ ; 40% Q). Dans toutes les autres configurations, le taux de SSM-NQ progresse au sein du taux global de SSM.

Proportion de salariés au voisinage des SSM selon le genre et la nationalité, 2022



Note : les « Autres » salariés atypiques (mesures, Revis, apprentissage) sont ici intégrés dans les sous-populations.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

3.5. Statut civil

3.5.1. Une majorité de personnes mariées ou pacées parmi les résidents salariés et des célibataires majoritaires au voisinage du SSM-NQ

Le statut civil n'est connu que pour les résidents, soit pour seulement 49,2% des salariés en 2022. Si, au niveau du SSM-NQ, il est absent de la base de données pour plus de quatre salariés sur dix, le taux d'absentéisme culmine à 62,2% au voisinage du SSM-Q²⁶.

Entre 2012 et 2022, tant au niveau des SSM que de la population totale, la proportion de statuts civils inconnus progresse. Mais c'est au niveau du SSM-NQ qu'elle s'élève relativement le plus (+15,7% et +7,7 points de pourcentage contre +14,1% et 7,7 pp)²⁷.

En **2022, parmi les résidents, les personnes mariées ou pacées**²⁸ représentent la majorité absolue dans la population salariée (54,0%). Ce n'est pas le cas au niveau du **SSM-NQ** où ce sont les célibataires qui l'emportent avec plus d'un salarié sur deux (54,2%). De plus, la part des divorcés/veufs est comparativement plus élevée

26 L'absentéisme plus élevé parmi la population au SSM-Q est imputable au fait que les résidents ne représentent qu'une partie faible de la population au SSM-Q et que les frontaliers y sont surreprésentés. Pour plus de détails, voir point 3.3. ci-avant.

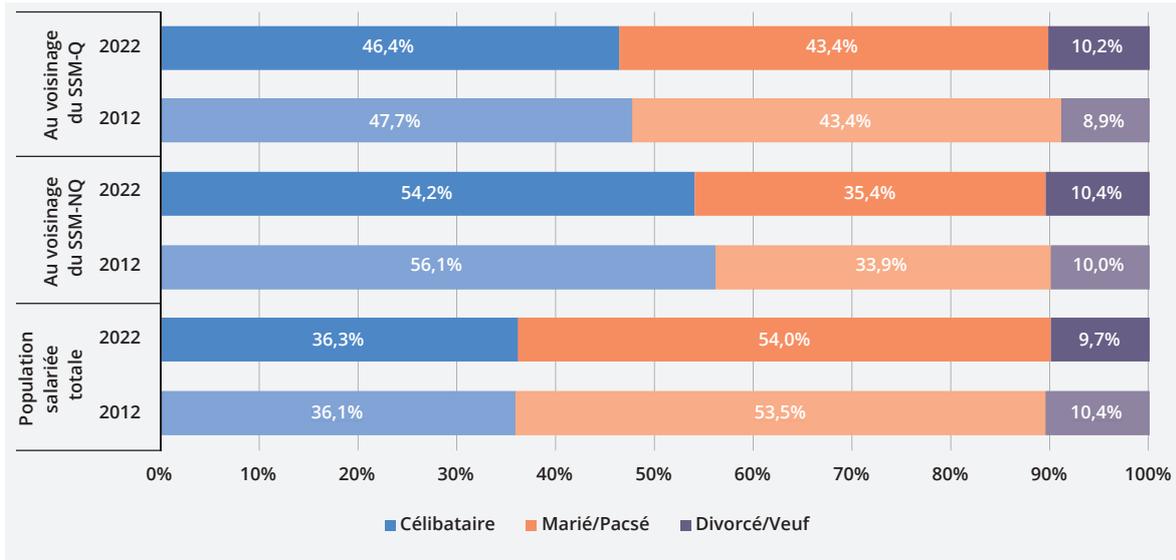
27 À nouveau ce constat provient de la hausse plus que proportionnelle des frontaliers dans la population au SSM-NQ.

28 Les autres couples sont classés dans leur statut d'origine.

(+0,7 pp). Enfin, au voisinage du **SSM-Q**, les célibataires représentent le statut le plus important (avec 46,4%) et la part des veufs et divorcés est légèrement supérieure à celle dans l'ensemble des salariés (+0,5 pp).

Sur la décennie 2012-2022, la **part** de chaque statut a peu évolué, que ce soit au niveau de l'ensemble des salariés ou au niveau de chaque SSM. Les plus fortes variations sont une baisse de 1,9 pp de la proportion de célibataires au voisinage du SSM-NQ et une hausse de 1,5 pp de la part des couples mariés ou pacés à ce même niveau de rémunération.

Répartition de la population salariée selon le statut civil des résidents

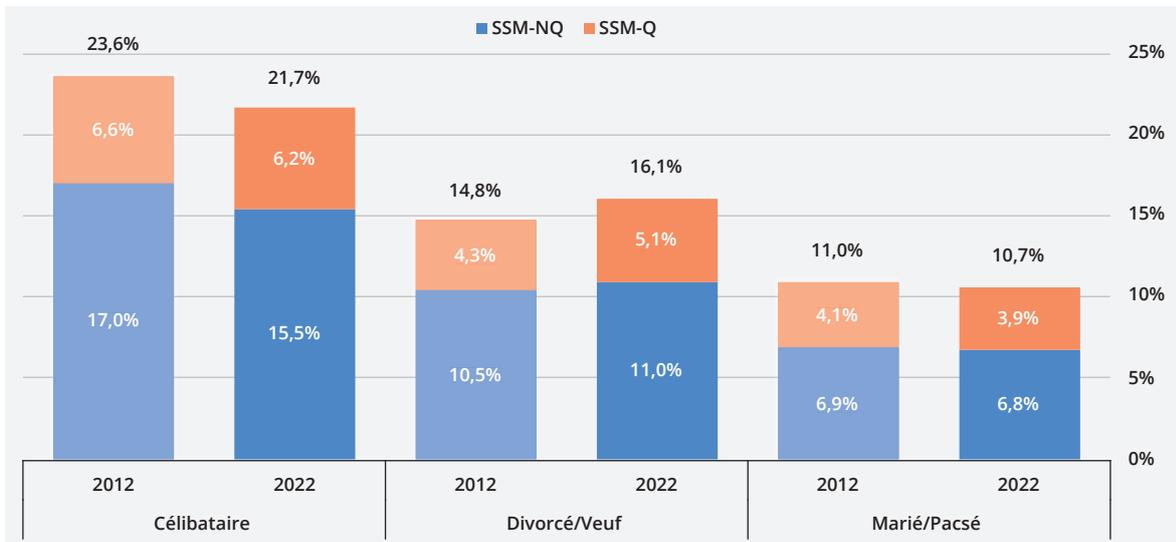


Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

Plus encore, en **2022**, plus d'un célibataire sur cinq est au voisinage de l'un ou l'autre des SSM, soit très au-dessus des taux globaux de SSM. Ce rapport est d'un peu moins d'un sur six pour les salariés divorcés ou veufs, et il est d'un sur neuf pour les mariés/pacés.

Entre **2012 et 2022**, le **taux global de SSM** croît légèrement pour les divorcés/veufs tandis qu'il s'étrécit pour les deux autres statuts civils, davantage pour les célibataires (par suite d'une baisse de 1,5 pp du taux de SSM-NQ) que pour les mariés/pacés.

Proportion de salariés au voisinage des SSM selon le statut civil des résidents



Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

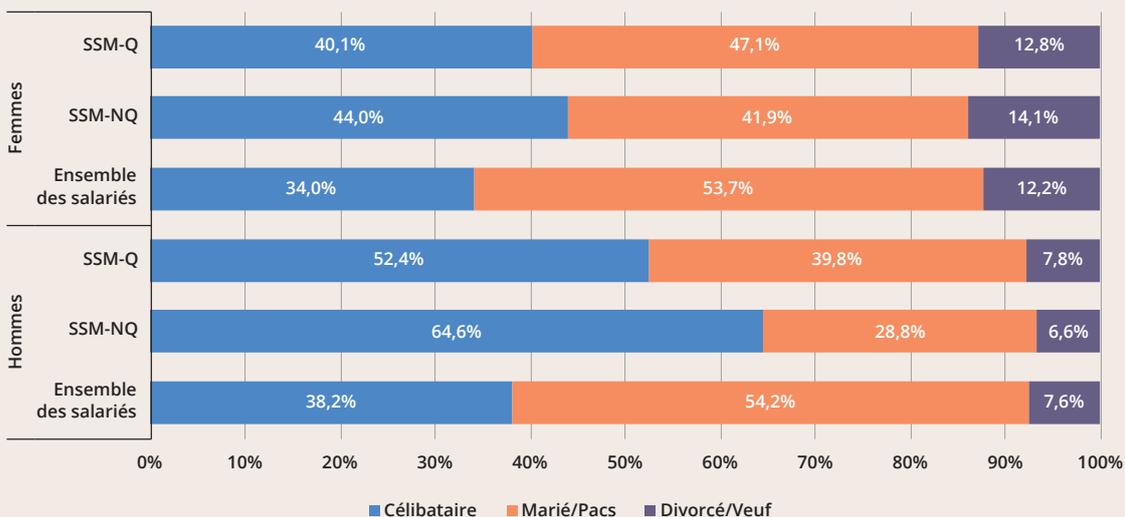
3.5.2. Interaction entre statut civil et genre

Presque deux célibataires sur trois hommes salariés résidents au SSM-NQ

L'ajout du genre au statut civil montre qu'en 2022, parmi les résidents, le SSM est largement surreprésenté chez les hommes célibataires. Alors que la population salariée masculine (hors fonctionnaires) est composée à 38,2% de célibataires, ces derniers représentent près de 65% des salariés au voisinage du SSM-NQ et plus de 50% de ceux au voisinage du SSM-Q. Une telle surreprésentation existe aussi parmi la population féminine mais amoindrie pour les célibataires car s'y ajoutent les divorcées/veuves.

Entre 2012 et 2022, la part des hommes célibataires salariés progresse légèrement (+0,3 pp) et aux dépens des deux autres statuts civils. En revanche, leur part au niveau du SSM-NQ perd 4,4 pp quand celle au voisinage du SSM-Q monte de 2 pp. Au niveau du SSM-NQ la part des mariés/pacsés croît de 4,1 pp en 10 ans alors que celle des divorcés/veufs est relativement stable (+0,3 pp). Toutefois, ces derniers voient croître leur part au niveau du SSM-Q. Concernant les femmes, si au niveau global et à celui du SSM-NQ les statuts civils n'évoluent guère, au voisinage du SSM-Q, on note un recul de la part des célibataires (-4,9 pp) au profit essentiel des mariées/pacsées (+3,6%).

Répartition des salariés résidents au voisinage des SSM selon le genre et le statut civil, 2022



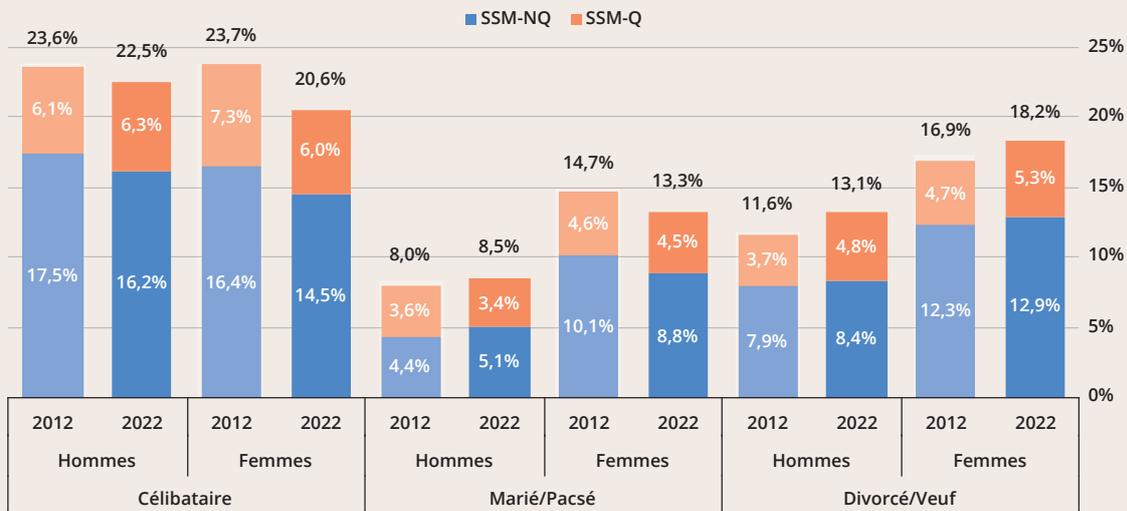
Note : les « Autres » salariés atypiques (mesures, Revis, apprentissage) sont ici intégrés dans les sous-populations.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

En 2022, les taux de SSM sont au plus haut pour les célibataires quel que soit le genre. Mais, alors que les femmes célibataires ont un taux de SSM inférieur à celui des hommes, c'est l'inverse qui prévaut dans les autres statuts.

Entre 2012 et 2022, le taux global de SSM baisse pour les célibataires indépendamment de leur genre. Il se replie aussi pour les femmes mariées ou pacsées. À contrario, il progresse parmi les divorcés/veufs. À noter que, pour ces derniers, la croissance se fait par celle du taux de SSM-NQ pour les femmes et par celle du taux de SSM-Q pour les hommes.

Proportion de salariés au voisinage des SSM selon le genre et le statut civil des résidents



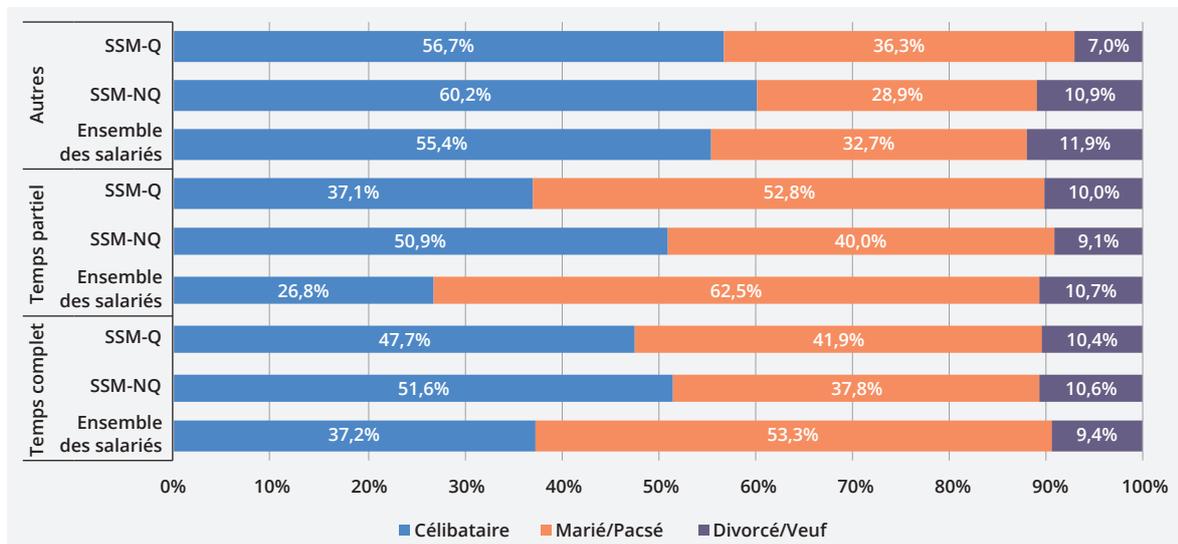
Note : les « Autres » salariés atypiques (mesures, Revis, apprentissage) sont ici intégrés dans les sous-populations.
Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

3.5.3. Plus d'un homme sur deux au voisinage des SSM est un célibataire

En 2022, alors que les salariés mariés/pacsés représentent 53,3 % des salariés à **temps complet**, au niveau des SSM, ce sont les célibataires qui sont surreprésentés au voisinage des SSM-NQ et SSM-Q, avec des parts respectives de 51,6% et 47,7% contre 37,2% dans la population salariée totale à temps complet. Par ailleurs, les mariés/pacsés concentrent, à **temps partiel**, plus de six salariés sur dix. En revanche, au niveau des SSM, ce sont les célibataires qui sont surpondérés (avec 50,9% au SSM-NQ et 37,1% au SSM-Q contre 26,8% dans la population à temps partiel). Quant aux veufs/divorcés, leur part est aux alentours de 10% tant à temps partiel qu'à temps plein et quel que soit le niveau du SSM. Enfin, dans la **catégorie « Autres »** qui ne concentre que 9 152 salariés atypiques, les célibataires sont surreprésentés quel que soit le SSM.

Entre 2012 et 2022, la part des célibataires s'accroît fortement parmi les travailleurs à **temps partiel**, tant dans l'ensemble des salariés à temps réduit (+5,4 pp) qu'au niveau particulier des SSM (+9,8 pp au SSM-NQ ; +8,6 pp au SSM-Q). En contrepartie, la part des autres statuts civils se réduit. À **temps complet**, les évolutions sont relativement peu sensibles. En ce qui concerne les « **Autres** » c'est l'inverse du temps partiel qui se dessine : une forte diminution du taux de célibataires au profit, d'abord des mariés/pacsés et, dans une moindre mesure, des divorcés/veufs.

Répartition des sous-populations selon le statut civil, 2022

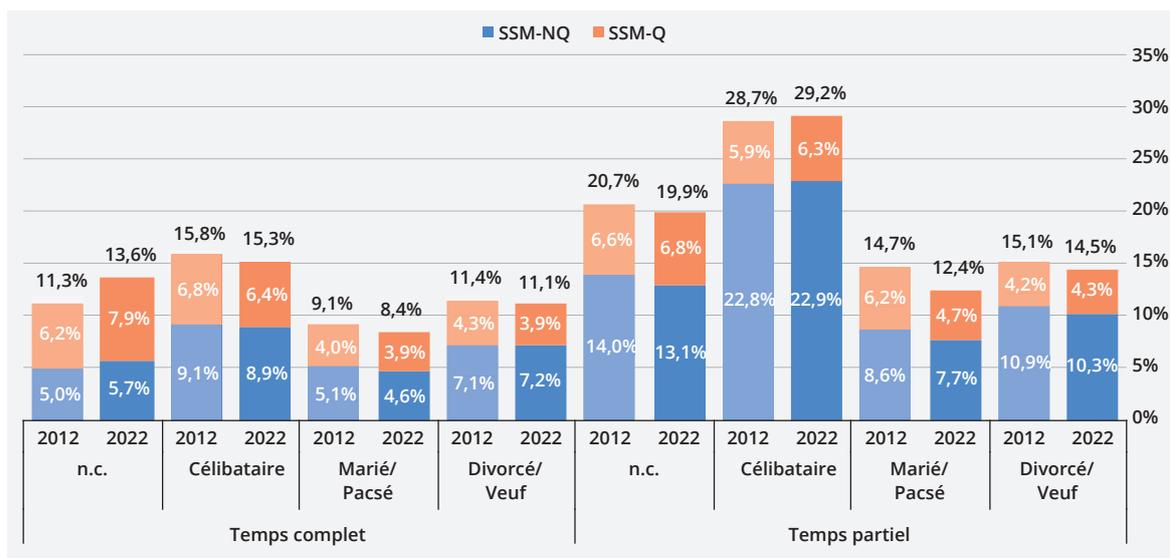


Note : n.c. - non connu ou non communiqué.
Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

3.5.4. Des taux de SSM particulièrement élevés pour les célibataires à temps partiel

En 2022, le cumul du **célibat avec un temps partiel** induit un taux de SSM de près de 30% ; ce taux est près du double de celui des célibataires à temps complet. La différence s'explique par un taux de SSM-NQ de près de 22,9% pour les célibataires à temps partiel contre 8,9% à temps complet. Le taux global le plus faible (8,4%) concerne les salariés combinant mariage et tâche à temps complet. Enfin les veufs/divorcés ont des taux globaux de SSM intermédiaires.

Proportion de salariés résidents au voisinage des SSM selon le statut civil des résidents



Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

Comme déjà remarqué, dans la **catégorie « Autres »**, le taux de SSM est globalement très élevé en 2022. Mais, quand on rajoute le statut civil, on s'aperçoit qu'il concerne, presque exclusivement les **célibataires**, ce qui est probablement dû à la jeunesse de ces salariés.

3.6. Ancienneté au Luxembourg²⁹

3.6.1. Plus de 30% des salariés au voisinage des SSM ont une ancienneté de plus de 10 ans

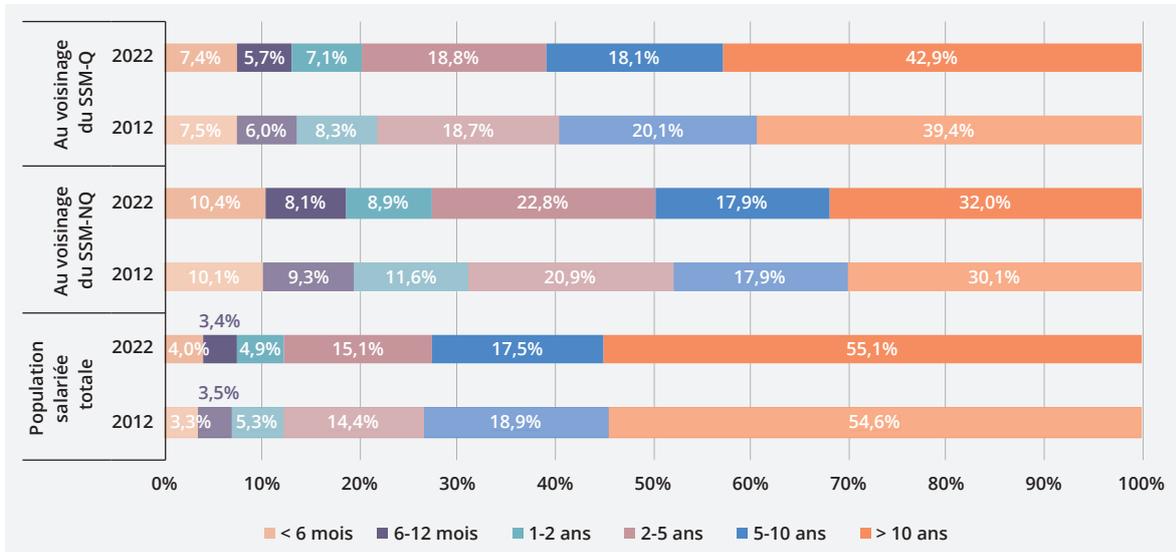
En 2022, dans l'ensemble de la population salariée, plus de la moitié des travailleurs exercent au Luxembourg depuis plus de dix ans. Les proportions sont nettement moindres au voisinage des SSM, avec moins d'un salarié sur trois au niveau du SSM-NQ et environ deux sur cinq à celui du SSM-Q. À contrario, cela signifie qu'il y a davantage de « jeunes » travailleurs : presque sept salariés sur dix au SSM-NQ et six sur dix au SSM-Q travaillent au Grand-Duché depuis moins dix ans. Ainsi, les personnes arrivées sur le marché du travail luxembourgeois il y a moins d'un an (donc en début de carrière luxembourgeoise) sont 2,5 fois plus souvent au SSM-NQ que leur poids dans la population totale, le ratio étant de 1,8 au niveau du SSM-Q.

Toutefois, ce qui reste aussi surprenant, c'est le poids des travailleurs ayant une ancienneté importante et qui sont toujours au voisinage des SSM. En effet, presque 19 000 salariés avec une expérience au Luxembourg d'au moins cinq ans sont rémunérés au voisinage du SSM-NQ et représentent ainsi quasiment 50% de la population à ce voisinage. D'entre eux, presque deux tiers ont une expérience supérieure à dix ans ; le salaire minimum ne peut donc guère être qualifié comme un salaire de début de carrière.

Entre 2012 et 2022, la situation ne change guère.

²⁹ Nous définissons l'ancienneté au Luxembourg comme étant l'écart entre la date de fin de période (le 31 mars des différentes années) et la date à laquelle un salarié a été recensé comme employé au Luxembourg pour la première fois. Ne sont considérés pour ce premier emploi ni les stages, ni les jobs d'étudiants. En cas d'un départ du marché salarié luxembourgeois et d'un retour subséquent, les périodes prestées à l'étranger sont donc comptabilisées comme années d'ancienneté au Luxembourg.

Répartition de la population salariée selon l'ancienneté professionnelle au Luxembourg

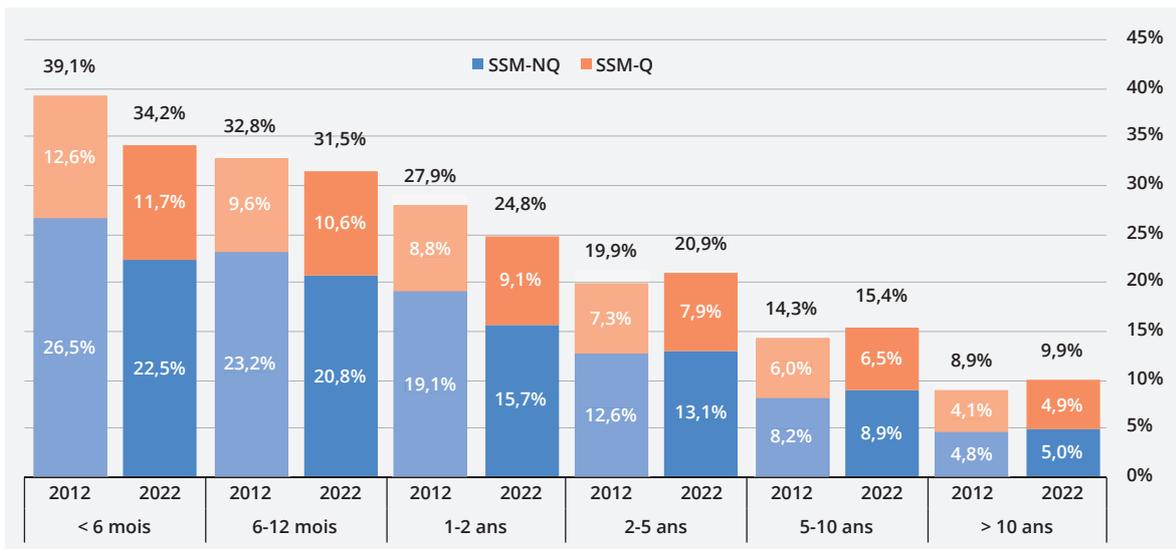


Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

En 2022, le taux de SSM tend à décroître quand l'ancienneté de travail au Grand-Duché croît. À titre d'exemple le taux global de SSM perd 7,9% de valeur entre les deux périodes les plus courtes (< 6 mois et 6-12 mois), et il perd 35,5% entre les deux dernières périodes. Toutefois, ces évolutions sont exacerbées au niveau du SSM-NQ pour les périodes les plus longues (une chute de 43,3%) et au niveau du SSM-Q pour les périodes les plus courtes (-9,0%).

Entre 2012 et 2022, les taux globaux de SSM régressent pour les durées inférieures à deux ans et progressent par la suite. Il n'en demeure pas moins qu'il reste encore plus d'un salarié sur trois au voisinage des SSM quand l'ancienneté au Luxembourg est inférieure à un an en 2022 et un sur dix quand l'ancienneté est supérieure à dix ans.

Proportion de salariés au voisinage des SSM selon l'ancienneté professionnelle au Luxembourg



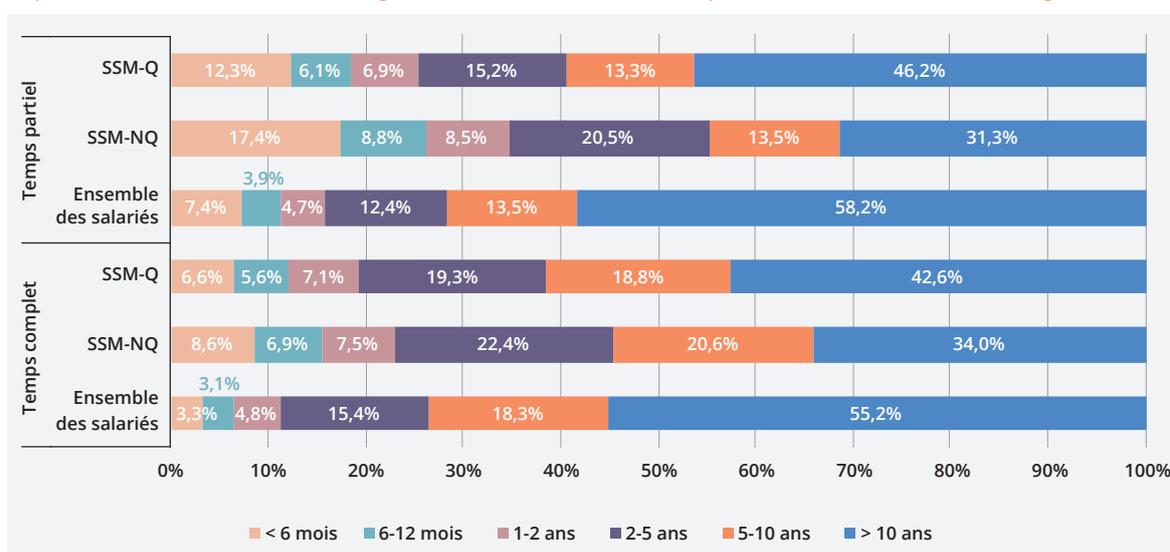
Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

3.6.2. Les salariés à temps partiel surreprésentés au voisinage des SSM quand l'ancienneté au Luxembourg est inférieure à 12 mois

En 2022, tant **à temps complet qu'à temps partiel**, plus d'un salarié sur deux a une ancienneté d'au moins dix ans au Luxembourg. C'est loin d'être le cas au niveau des SSM où environ un salarié sur trois est dans ce cas au voisinage du SSM-NQ et plus de deux sur cinq à celui du SSM-Q. Cela confirme donc le fait que les travailleurs aux SSM sont davantage dans les plus faibles anciennetés. De fait, les anciennetés inférieures à 12 mois sont largement surreprésentées à temps partiel mais aussi à temps complet. En revanche, dans la catégorie « Autres », il n'y a pas de surreprésentation d'une telle ampleur.

La situation n'a guère changé depuis 2012 : les plus grandes variations sont une hausse de 3,9 points de pourcentage des anciennetés de deux à cinq ans à temps partiel et une hausse de 4,1 pp de celles d'au moins 10 ans à temps complet, ces variations s'éparpillant en baisse dans les autres durées.

Répartition des salariés au voisinage des SSM selon l'ancienneté professionnelle au Luxembourg, 2022

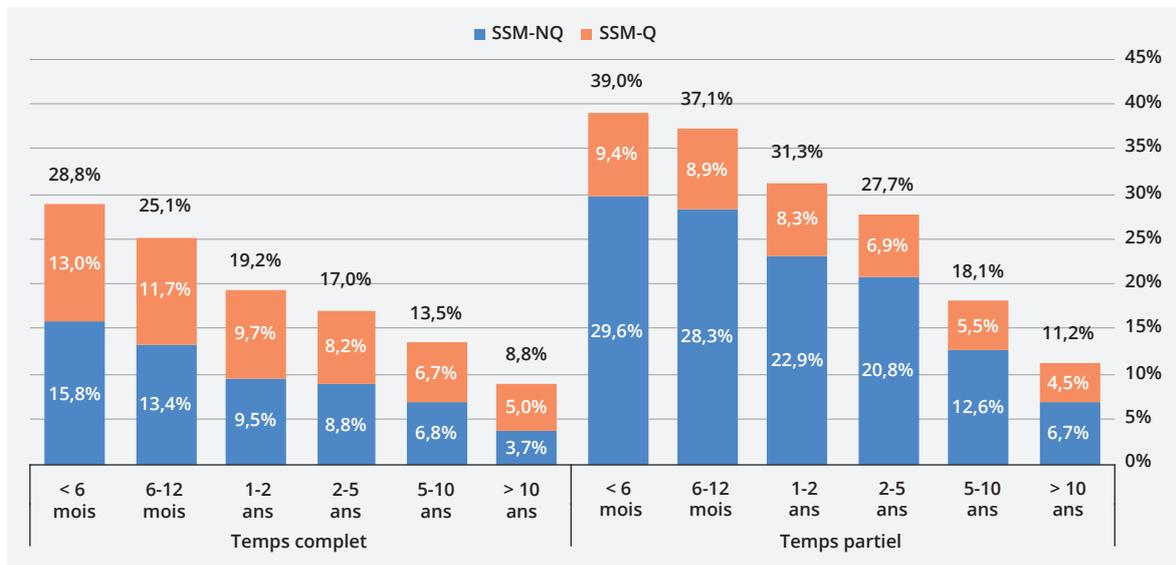


Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

En 2022, les taux globaux de SSM sont nettement plus élevés à temps partiel qu'à temps plein pour chaque différent niveau d'ancienneté atteignant respectivement 39,0% et 28,8% pour les anciennetés inférieures à six mois. Ils baissent par la suite jusqu'à arriver respectivement à 11,2% et 8,8% pour les anciennetés d'au moins dix ans. Chaque taux de SSM particulier suit les mêmes tendances.

Plus encore, entre 2012 et 2022, chaque taux de SSM tend à se réduire avec l'ancienneté, mises à part quelques exceptions, à l'instar des anciennetés de cinq à dix ans à temps complet (+1,2 pp) et de deux à cinq ans à temps partiel (+3,1 pp).

Proportion de salariés au voisinage des SSM selon l'ancienneté professionnelle au Luxembourg, 2022



Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

4. INDICES DE VULNÉRABILITÉ

Deux indices de vulnérabilité aux SSM ont été construits pour mieux résumer et cerner les critères qui peuvent provoquer une hausse du taux de SSM. Le premier appelé indice de « vulnérabilité non personnelle » s'appuie sur cinq caractéristiques liées aux entreprises et aux emplois qui ont le plus de salariés au voisinage du SSM, à savoir les emplois des cols bleus, les entreprises de l'Horeca et du Commerce, les emplois en CDD et les entreprises ayant moins de dix salariés.

Sur le même principe, le second indice nommé indice de « vulnérabilité personnelle » retient huit caractéristiques de salariés hors fonctionnaires au voisinage des SSM : être une femme, être âgée de moins de 35 ans, être de nationalité portugaise, résider en France, être col bleu, travailler dans le secteur privé, avoir un CDD, travailler dans l'Horeca.

Il est bien entendu que présenter l'un ou l'autre de ces critères ne suffit pas à caractériser une vulnérabilité quelconque ; c'est leur accumulation qui importe. C'est pourquoi, ont été définis comme non vulnérables les salariés hors fonctionnaires ne présentant aucun des critères retenus, peu vulnérables ceux en affichant entre un et trois, assez vulnérables ceux en cumulant quatre ou cinq et très vulnérables les salariés pointant au moins six critères. Toutes les catégories de salariés, y compris les « Autres » – atypiques –, sont ici couvertes.

4.1. Population salariée selon le degré de vulnérabilité non personnelle

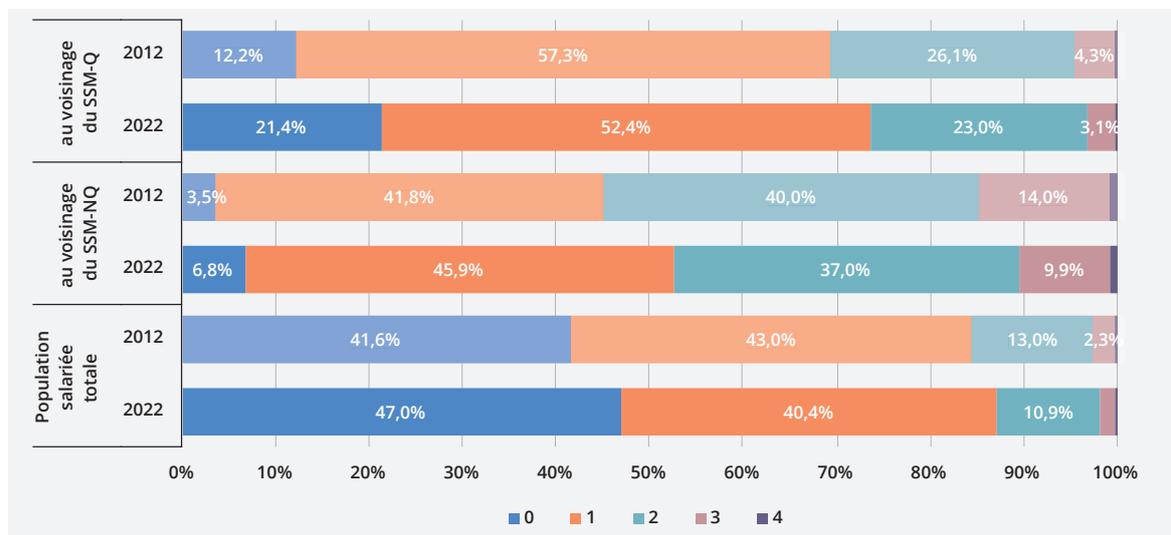
En 2022, près de la moitié de l'ensemble des salariés affichent un indice de vulnérabilité non personnelle de 0, indiquant ainsi que moins de la moitié des salariés n'est ni col bleu, ni dans une entreprise de moins de dix salariés, ni dans le secteur de commerce, ni dans le secteur de l'Horeca, ni même en CDD.

Cela étant, parmi la sous-population au voisinage des SSM, cette part est sensiblement plus faible et n'atteint guère les 6,8% pour le SSM-NQ et 21,4% pour les SSM-Q. L'on constate donc une forte sous-représentation de cette population non vulnérable aux SSM.

En revanche, en ce qui concerne les salariés subissant au moins une vulnérabilité non personnelle, ceux-ci sont fortement surreprésentés au sein des populations aux SSM. Ainsi, les salariés cumulant trois parmi les quatre vulnérabilités ne représentent que moins de 2% de la population totale, tout en représentant 9,9% de la population au SSM-NQ, soit une surreprésentation de plus de un à cinq.

Entre 2012 et 2022, les salariés sans vulnérabilité aucune ont pris du poids dans la population totale, avec une part qui est passée de 41,6% à 47,0% ; cette hausse a pourtant été plus importante en termes relatifs dans les sous-populations aux SSM. Ainsi, même si l'on constate une sous-représentation des salariés non vulnérables dans la population au SSM en 2022 par rapport à la population totale, celle-ci faiblit depuis 2012, laissant ainsi un peu plus de place à des salariés non vulnérables.

Répartition des salariés au voisinage des SSM selon le degré de vulnérabilité non personnelle



Note : les « Autres » salariés atypiques (mesures, REVIS, apprentissage) sont ici intégrés dans les sous-populations.

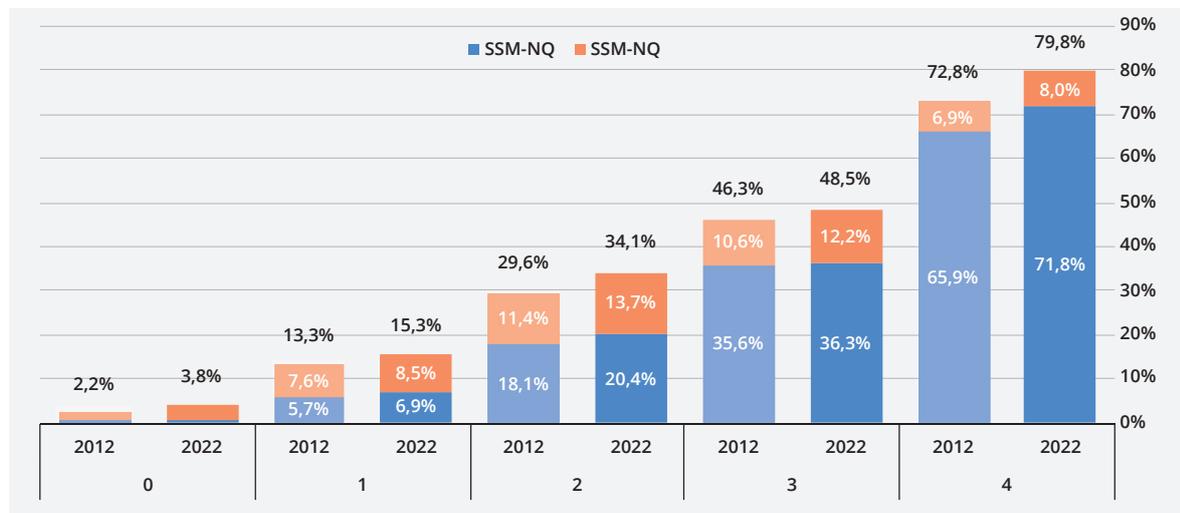
Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

Ces sous-voies surreprésentations au sein des populations aux SSM parmi la population vulnérable se remarquent aussi à partir des taux de SSM. Parmi la population non vulnérable (ni cols bleus, ni CDD, ni Horeca, ni Commerce, ni en entreprise de moins de dix salariés), seuls moins de 4% sont rémunérés au voisinage des SSM, plus de trois sur quatre d'entre eux étant au SSM-Q³⁰. À partir d'un cumul de deux vulnérabilités non personnelles, le taux de SSM global dépasse les 30% au 31 mars 2022 et celui du SSM-NQ franchit les 20%. Même si l'effectif total y est faible (489 salariés), le cumul de quatre vulnérabilités se traduit chez quatre salariés sur cinq en une rémunération au voisinage des SSM ; dans 90% de ces cas, il s'agit du SSM-NQ. Autrement dit, 71,8% des cols bleus en CDD travaillant dans une entreprise de l'Horeca ou du Commerce de moins de dix salariés sont rémunérés au voisinage des SSM.

Entre 2012 et 2022 la proportion de salariés au voisinage des SSM est à la hausse quel que soit le niveau de vulnérabilité des salariés. En termes absolus cette hausse est la plus marquante pour les salariés à quatre vulnérabilités personnelles, le taux, principalement celui du SSM-NQ, ayant progressé de sept points de pourcentage. En termes relatifs la plus forte hausse s'est produite au niveau des salariés sans vulnérabilité : le taux de SSM global y a progressé de 77% pour atteindre 3,8% en 2022.

³⁰ En d'autres mots, seul 0,9% des cols blancs qui ne sont pas sous CDD, qui travaillent dans une entreprise avec plus de 10 salariés qui ne sont ni dans le Commerce ni dans l'Horeca sont rémunérés au voisinage du SSM-NQ. Au total, il s'agit d'environ 4 400 salariés.

Proportion de salariés au voisinage du SSM selon le degré de vulnérabilité



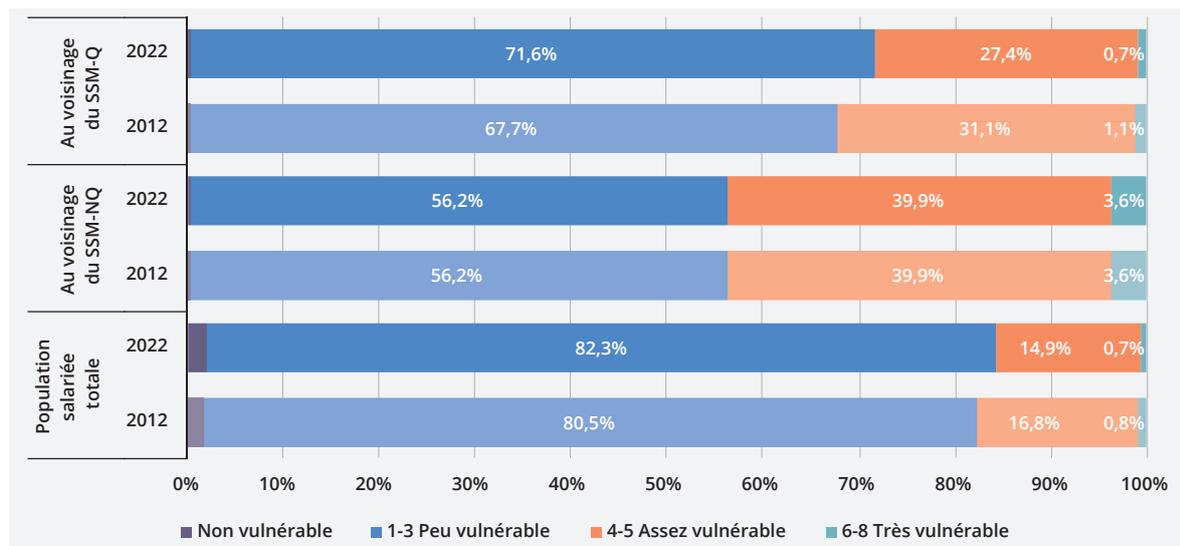
Note : les « Autres » salariés atypiques (mesures, REVIS, apprentissage) sont ici intégrés dans les sous-populations.
Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

4.2. Population salariée selon le degré de vulnérabilité personnelle

En 2022, un peu moins de 10 000 salariés sont considérés non vulnérables d'un point de vue personnel, soit 2,2% des salariés, et un peu plus de 361 000 comme peu vulnérables (82,3% des salariés). S'il existe un groupe de 2 858 salariés très vulnérables (0,7% des salariés), le groupe assez vulnérable a une ampleur certaine avec 65 159 travailleurs soit 14,9% de l'ensemble. Il n'est dès lors pas surprenant de voir ces derniers groupes surreprésentés au voisinage des SSM.

En 2012, la situation était quasiment identique, hormis un taux global de SSM un peu plus élevé qu'en 2022 pour les travailleurs très vulnérables du fait de leurs caractéristiques personnelles.

Répartition des salariés au voisinage des SSM selon le degré de vulnérabilité personnelle

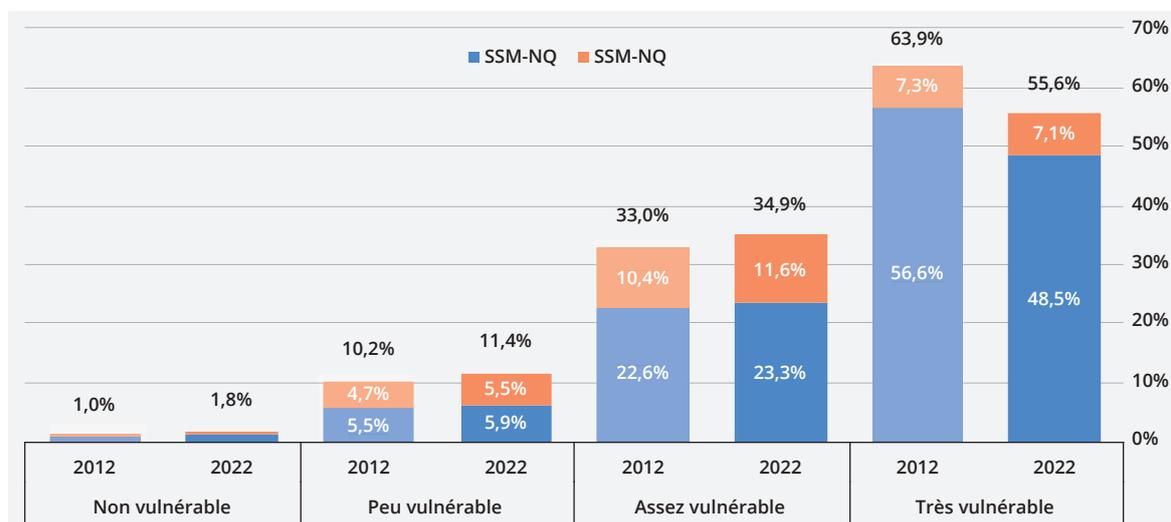


Note : les « Autres » salariés atypiques (mesures, REVIS, apprentissage) sont ici intégrés dans les sous-populations.
Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

En toute logique, les taux de SSM sont plus élevés pour les individus les plus vulnérables. En effet, plus d'un travailleur sur trois cumulant quatre ou cinq critères de vulnérabilité (assez vulnérable) se retrouve au niveau des SSM (avec 1/3 de SSM-Q et 2/3 de SSM-NQ). Pour les travailleurs rassemblant plus de cinq critères (très vulnérables), le taux global de 55,6% de SSM se scinde en 87% de SSM-NQ et 13% de SSM-Q. Il n'en demeure

pas moins qu'il existe 44,4% des salariés hors fonctionnaires classés comme très vulnérables qui ne sont pas au voisinage des SSM.

Proportion de salariés au voisinage du SSM selon le degré de vulnérabilité personnelle



Note : les « Autres » salariés atypiques (mesures, REVIS, apprentissage) sont ici intégrés dans les sous-populations.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

5. ANALYSE CETERIS PARIBUS

Si, sous les points précédents, nous avons pu analyser comment la proportion de salariés rémunérés au voisinage des SSM varie en fonction des caractéristiques sociodémographiques et socioéconomiques, l'interdépendance entre plusieurs facteurs peut biaiser cette analyse.

À titre d'exemple, nous avons observé que les femmes sont en moyenne plus souvent rémunérées au voisinage du SSM-NQ que les hommes. Mais qu'en est-il si l'on compare les femmes et les hommes travaillant dans un même secteur, d'un même âge, prestant le même nombre d'heures salariées, résidant dans le même pays et de même nationalité ? Une différence entre genres existe-t-elle toujours eu égard à la proportion de salariés au voisinage du SSM-NQ ?

Pour tenter de résoudre ce type de problème, nous avons recours à un modèle économétrique, plus précisément à une régression logistique (LOGIT). L'objectif de cette régression LOGIT est de déterminer si, oui ou non, quelqu'un est rémunéré au voisinage du SSM-NQ (= variable dépendante) compte tenu de ses caractéristiques socioéconomiques et sociodémographiques (= variables explicatives). Aussi peut-on éventuellement déterminer l'effet d'une variable explicative sur la variable dépendante, toutes les autres variables explicatives égales par ailleurs (= ceteris paribus).

Dans ce modèle, sont intégrées douze variables explicatives :

- 1. l'interaction entre genre et âge** : on compare aux hommes de 30 à 45 ans (= *groupe de référence*), les hommes de moins de 30 ans, ceux de plus de 45 ans mais aussi les femmes de moins de 30 ans, celles entre 30 et 45 ans et les femmes de plus de 45 ans ;
- 2. le pays de résidence** : on confronte les résidents d'Allemagne, de Belgique, de France et les non-frontaliers aux résidents du Grand-Duché ;
- 3. la nationalité** : on oppose les Luxembourgeois aux Allemands, aux Belges, aux Français, aux Portugais ainsi qu'aux salariés d'une autre nationalité ;
- 4. le type de contrat** : on met en regard les salariés en CDI aux salariés en CDD/Intérim et en apprentissage ;
- 5. le type de travail** : on oppose les cols bleus aux cols blancs ;

6. **le secteur d'activité** : on compare les salariés du secteur de l'agriculture, sylviculture et pêche, ainsi que les salariés du Commerce, de l'Horeca et du secteur des autres services divers aux salariés des secteurs non cités (=groupe de référence) ;
7. **le statut légal de l'employeur** : on oppose les salariés du privé aux salariés d'un employeur ayant un autre statut (public, ONG, Asbl, etc.) ;
8. **le temps de travail** : on confronte les salariés à temps complet aux salariés à temps partiel ;
9. **les années d'ancienneté au Luxembourg** : on compare les salariés avec une expérience de 7 à 17 ans au Luxembourg à ceux ayant moins de sept ans ainsi qu'à ceux ayant plus de 17 ans d'expérience au Grand-Duché ;
10. **les années d'expérience dans l'emploi en cours** : on compare les salariés ayant 4 à 14 années d'expérience dans l'emploi en cours à ceux qui ont moins de quatre ans et à ceux qui ont plus de 14 ans d'expérience ;
11. **la taille de l'employeur** : on oppose les salariés d'une entreprise de 10 à 250 salariés à ceux d'une entreprise de moins de dix salariés, d'une entreprise de 250 à 1 000 salariés et, finalement, d'une entreprise de plus de 1 000 salariés ;
12. **le fait d'être en mesure d'activation ou d'obtenir un Revis**.

Une fois mis en place, le modèle logistique permet de mesurer l'effet moyen d'une variable explicative sur la variable expliquée, toute autre variable explicative étant égale par ailleurs.

Les résultats complets de cette analyse peuvent être consultés dans le prochain tableau. Ils peuvent être considérés comme valides et fiables en raison notamment de la taille de la population étudiée et de son exhaustivité.

D'après notre modèle LOGIT, toutes choses égales par ailleurs, les **femmes** de 30 à 45 ans ont un taux de SSM de 3,9 points de pourcentage plus élevé que celui des hommes de la même tranche d'âge. Ce résultat, statistiquement significatif au seuil de 1%³¹, indique que les femmes sont payées plus souvent au voisinage du SSM que leurs homologues masculins, même si elles travaillent dans le même secteur d'activité, dans une entreprise de même taille et de même statut légal, si elles ont la même nationalité et résident dans le même pays, si elles ont le même type de travail (col bleu/blanc), le même type de contrat, si elles travaillent à temps partiel ou à temps plein, en mesure d'activité ou non, avec la même expérience au Luxembourg et dans leur emploi courant. Cette inégalité n'est pas uniquement significative d'un point de vue statistique, mais aussi d'un point de vue économique : les hommes de 30 à 45 ans ne sont rémunérés au voisinage du SSM-NQ que dans 5,4% des cas mais pour les femmes du même âge, avec les mêmes variables explicatives, ce taux est de 9,3% (5,4%+3,9%), soit 70% plus élevé. Curieusement, pour les femmes de plus de 45 ans, le taux de SSM diverge encore plus de celui des hommes de 30 à 45 ans avec les mêmes caractéristiques. En effet, leur taux de SSM est 5,4 points de pourcentage plus élevé que celui des hommes de 30 à 45 ans, toutes choses égales par ailleurs. En revanche, le taux de SSM des hommes de plus de 45 ans n'est pas, toutes choses égales par ailleurs, statistiquement différent de celui des hommes de 30 à 45 ans.

En regardant l'effet du pays de **résidence** des salariés, on note que le taux de SSM des résidents belges est, d'un point de vue statistique, significativement inférieur à celui des résidents, toutes choses égales par ailleurs. En effet, en moyenne, le taux de SSM des résidents s'élève à 4,8%, alors que celui des résidents de Belgique aux mêmes caractéristiques sociodémographiques et socioéconomiques s'élève à 0,55 point de pourcentage en moins, soit à 4,2%. Pour les résidents de France, le taux de SSM est, en revanche, supérieur de 0,6 point de pourcentage à celui des résidents locaux (signifiant qu'ils sont plus souvent au SSM que l'individu de référence), tandis que pour les résidents de l'Allemagne aucune différence statistiquement significative avec les résidents au Grand-Duché ne peut être notée.

Pour l'effet moyen de la **nationalité** et toujours à caractéristiques équivalentes, les salariés de nationalité luxembourgeoise sont plus souvent au voisinage du SSM-NQ que ceux de nationalité allemande, française ou belge. Ainsi, avec les mêmes caractéristiques socioéconomiques et sociodémographiques, le taux de SSM des salariés de nationalité allemande est 3,4 points de pourcentage inférieur à celui des salariés de nationalité luxembourgeoise. L'écart, statistiquement significatif à 1%, s'élève à 1,8 pp pour les Belges et à 1,4 pp pour les Français. Le taux de SSM pour les Portugais ainsi que pour les salariés d'une autre nationalité est, en revanche, respectivement 1,2 et 0,7 points de pourcentage plus élevé que celui des Luxembourgeois, toutes choses égales par ailleurs.

31 Le niveau de significativité à 1% est un seuil qui détermine si le résultat d'une étude peut être considéré comme statistiquement significatif après que les tests statistiques prévus ont été réalisés. Il représente alors la probabilité de rejeter une hypothèse alors qu'elle est vraie. Un niveau de significativité de 1% indique un risque de 1% de conclure erronément qu'il existe un effet entre variable explicative et variable expliquée, alors même que cette différence est due à un hasard plutôt qu'à un effet réel entre les deux variables ; autrement dit le lien entre les deux variables est à 99% probable.

De manière peu surprenante, notre modèle logistique confirme que le taux de SSM est significativement inférieur pour les salariés avec un **CDI** que pour ceux avec un autre type de contrat. En effet, toutes choses égales par ailleurs, le taux de SSM des salariés en contrat temporaire est de 8,7 points plus élevé que celui des salariés en CDI à un degré de signification de 1%. Du fait d'une proportion de salariés au voisinage du SSM-NQ s'élevant à 6,5% pour les salariés en CDI, cet effet du CDD n'est pas seulement statistiquement, mais aussi économiquement très significatif. À noter toutefois que, dans l'analyse précédente sous le point 2.2., l'écart entre CDI et CDD s'élevait à 24 points de pourcentage, tandis qu'en analyse *ceteris paribus*, l'écart n'est plus que de 8,7 points ; une bonne partie de l'écart observé sous le même point s'explique par conséquent, non pas uniquement par le type de contrat, mais par d'autres critères qui covarient avec le type de contrat, cette analyse par régression permet d'isoler l'effet du contrat.

Si l'on s'intéresse à l'effet du **type de travail**, on remarque que, toutes choses égales par ailleurs, la proportion de salariés au voisinage du SSM est, en moyenne, pour les cols bleus 6,8 pp supérieure à celle des cols blancs. Pour le **secteur d'activité**, on observe d'ailleurs que les salariés travaillant dans l'Horeca ont un taux de SSM-NQ qui est 16,3 pp plus élevé que celui des salariés ne travaillant ni dans le Commerce, ni dans l'Agriculture, ni dans le secteur des Autres services divers, toutes choses égales par ailleurs. Pour les salariés du secteur du Commerce, cet écart est encore de 10,2 pp ; dans l'Agriculture, il s'élève à 8,6 pp. Il est aussi intéressant d'observer que, dans les Autres services divers, le taux de SSM est 3,5 points moindre que celui des autres secteurs d'activités combinés (hors Horeca, Commerce et Agriculture), toutes choses égales par ailleurs. Or, sous le point 1.1. ci-avant, nous avons pu voir que le taux de SSM, dans le secteur des « Autres services divers », est plus élevé que dans celui des secteurs restants. Par conséquent, il convient d'admettre que ce n'est pas ledit secteur des Autres services divers qui rémunère davantage au SSM-NQ, mais que la proportion plus élevée que dans les différents autres secteurs, observée précédemment, est due à des effets qui sont en lien avec d'autres caractéristiques des salariés ou des employeurs.

Plus encore, le modèle Logit permet de conclure que, toutes choses égales par ailleurs, les salariés à **temps partiel** ont un taux de SSM-NQ 2,5 points de pourcentage plus élevé que celui des salariés à temps plein.

De même, le modèle suggère que le taux de SSM-NQ atteint son minimum pour les salariés travaillant dans une **entreprise** comprenant de 10 à 250 salariés. En effet, toutes choses égales par ailleurs et par rapport aux salariés des entreprises de 10 à 250 salariés (la référence), le taux de SSM-NQ est 2,3 pp, 0,7 pp, voire 0,4 pp supérieur pour les entreprises ayant respectivement moins de 10 salariés, de 250 à 1 000 salariés et celles de plus de 1 000 salariés ; tous ces résultats étant statistiquement significatifs.

Sans surprise, on remarque aussi que le taux de SSM-NQ est plus élevé pour les personnes en **mesure d'activation et/ou bénéficiant du Revis** avec un écart qui est statistiquement et économiquement significatif. Ainsi, le taux de SSM-NQ est 35,9 points supérieur pour les personnes en mesure et/ou au Revis que pour les autres salariés ayant des caractéristiques sociodémographiques et socioéconomiques équivalentes.

Finalement, si l'on compare des salariés comparables qui ne divergent que par leur niveau d'**ancienneté**, un nouvel écart peut être constaté. En effet, toutes choses égales par ailleurs, un salarié avec une expérience salariale au Luxembourg de moins de 7 ans a, en moyenne, une probabilité d'être rémunéré au voisinage du SSM-NQ qui est de 2 points de pourcentage supérieure à celle des salariés avec une expérience au Luxembourg de 7 à 17 ans. En revanche, les salariés avec plus de 17 ans d'expérience ont une probabilité de SSM-NQ de 0,9 point inférieure au groupe de référence. Pour l'**expérience dans l'emploi** en cours, l'on remarque que ceux ayant une expérience de moins de quatre ans ont une probabilité d'être au SSM-NQ qui est 3,4 pp supérieure à celle des salariés ayant une expérience de 4 à 14 ans. Cependant, avec plus de 14 ans d'expérience dans l'emploi en cours, le taux de SSM-NQ moyen des salariés est, toutes choses égales par ailleurs, supérieur de 2,4 points à celui des salariés ayant une expérience de 4 à 14 ans (la référence).

Effectif total : 432 207 Pseudo-R carré : 0,3312		Taux de SSM-NQ moyen (en %)	Effet moyen (en points de %)			Effectif
			Coefficient	Intervalle de confiance		
Genre et âge	Référence : Homme de 30 à 45 ans	5,41				109 695
	Homme de moins de 30 ans		4,16 ***	3,91	4,42	49 007
	Homme de plus de 45 ans		-0,14	-0,33	0,05	101 688
	Femme de moins de 30 ans		5,32 ***	5,00	5,64	35 351
	Femme de 30 à 45 ans		3,91 ***	3,67	4,15	75 374
	Femme de plus de 45 ans		5,39 ***	5,08	5,70	61 092
Pays de résidence	Référence : Luxembourg	5,60				212 448
	Allemagne		-0,08	-0,49	0,34	49 718
	Belgique		-0,55 ***	-0,88	-0,22	49 499
	France		0,61 ***	0,38	0,85	112 708
	Autre		4,52 ***	3,92	5,11	7 834
Nationalité	Référence : Luxembourgeoise	4,75				104 229
	Allemande		-3,40 ***	-3,79	-3,00	44 121
	Belge		-1,75 ***	-2,13	-1,37	45 657
	Française		-1,37 ***	-1,65	-1,09	116 147
	Portugaise		1,23 ***	0,94	1,51	52 897
	Autre		0,71 ***	0,44	0,98	69 156
Type de contrat	Référence : CDI	6,50				395 580
	CDD, contrat temporaire et Intérim		8,67 ***	8,31	9,02	32 849
	Apprentissage		63,23 ***	61,13	65,33	3 778
Type de travail	Référence: Col blanc	5,19				281 556
	Col bleu		6,87 ***	6,68	7,07	150 651
Secteur d'activité	Référence : Autres secteurs	6,00				272 834
	Agriculture		8,63 ***	7,45	9,82	2 539
	Commerce		10,22 ***	9,91	10,54	52 283
	Horeca		16,28 ***	15,78	16,78	20 720
	Autres services divers		-3,54 ***	-3,69	-3,39	83 831
Statut légal de l'employeur	Référence : Privé	9,08				355 484
	Public		-2,84 ***	-3,04	-2,63	76 723
Temps de travail	Référence: Temps plein	7,68				366 362
	Temps partiel		2,48 ***	2,26	2,69	65 845
Taille de l'entreprise	Référence : 10-250 salariés	8,32				200 932
	<10 salariés		2,26 ***	2,05	2,48	67 914
	250-1000 salariés		0,72 ***	0,53	0,91	85 679
	>1000 salariés		0,38 ***	0,17	0,59	77 682
Mesure d'activation ou Revis	Référence : Non	7,68				425 773
	Oui		35,87 ***	34,50	37,24	6 434
Expérience au Luxembourg	Référence : 7-17 ans	6,14				144 740
	<7 ans		1,98 ***	1,78	2,18	141 295
	>17 ans		-0,93 ***	-1,14	-0,73	146 172
Expérience dans l'emploi en cours	Référence : 4-14 ans	8,86				153 456
	<4 ans		3,38 ***	3,20	3,56	234 173
	>14 ans		-2,35 ***	-2,61	-2,10	44 578

Données : IGSS ; calculs : CSL.

Note de lecture : comparativement aux hommes de 30 à 45 ans, dont le taux de SSM-NQ moyen s'élève à 5,4%, le taux de SSM des hommes de moins de 30 ans est, selon notre modèle logistique, 4,16 points de pourcentage plus élevé, toutes autres choses égales par ailleurs. Ce résultat est statistiquement significatif au seuil de 1% (=***). Avec une certitude de 95% l'on peut dire que l'impact réel, estimé à 4,16 points de pourcentage, est entre 3,91 et 4,42 points.

6. CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS ET DES EMPLOYEURS AU SSM EN UN CLIN D'ŒIL

Caractéristiques personnelles, 2022		Répartition des salariés		Proportion de SSM		Effectifs totaux
		SSM-NQ	SSM-Q	SSM-NQ	SSM-Q	
Genre	Homme	47,5%	56,9%	7,4%	6,0%	261 133
	Femme	52,5%	43,1%	10,5%	6,7%	177 632
Âge	< 20 ans	6,1%	0,6%	72,7%	4,9%	3 200
	20-24 ans	18,5%	12,2%	27,5%	13,2%	25 591
	25-29 ans	15,5%	17,8%	10,6%	8,8%	55 839
	30-34 ans	12,9%	14,6%	7,7%	6,4%	63 338
	35-39 ans	10,6%	12,4%	6,5%	5,5%	62 228
	40-44 ans	10,2%	11,9%	6,3%	5,4%	61 466
	45-49 ans	9,3%	10,9%	6,1%	5,2%	58 204
	50-54 ans	7,8%	10,0%	5,3%	4,9%	55 950
	55-59 ans	5,7%	6,8%	5,6%	4,8%	38 735
> 60 ans	3,5%	3,0%	9,4%	5,8%	14 214	
Pays de résidence	Luxembourg	59,7%	38,3%	10,4%	4,9%	217 802
	Allemagne	5,8%	10,3%	4,4%	5,7%	49 963
	Belgique	7,3%	13,5%	5,6%	7,5%	49 679
	France	23,6%	34,2%	7,9%	8,4%	113 312
	Autre et n.c. ³²	3,6%	3,8%	15,6%	13,5%	6 793
Nationalité	Donnée manquante	0,6%	0,5%	15,0%	10,5%	1 436
	Luxembourg	23,2%	17,4%	8,4%	4,6%	105 100
	Allemagne	4,0%	8,7%	3,4%	5,4%	44 303
	Belgique	5,7%	11,5%	4,7%	7,0%	45 770
	France	20,8%	31,5%	6,8%	7,5%	116 619
	Portugal	20,9%	15,0%	14,2%	7,4%	56 259
	Autre UE28	12,1%	10,2%	11,0%	6,8%	41 865
	Autre non-UE28	12,7%	5,1%	17,6%	5,2%	27 413
Statut civil	n.c. ³³	41,3%	62,2%	7,0%	7,7%	223 003
	Célibataire	31,8%	17,5%	15,5%	6,2%	78 223
	Marié/Pacs	20,8%	16,4%	6,8%	3,9%	116 503
	Divorcé/Veuf	6,1%	3,9%	11,0%	5,1%	21 036
Ancienneté de travail Luxembourg	<3 mois	26,5%	18,6%	22,1%	12,5%	9 750
	3-6 mois	13,2%	9,4%	22,9%	10,7%	7 861
	6-12 mois	15,7%	13,5%	20,8%	10,6%	14 793
	1-2 ans	12,5%	13,7%	15,7%	9,1%	21 466
	2-5 ans	20,0%	23,5%	13,1%	7,9%	66 322
	5-10 ans	7,4%	11,1%	8,9%	6,5%	76 796
	>10 ans	4,7%	10,3%	5,0%	4,9%	241 777
Résidence + nationalité	Luxembourgeois - Résident	23,5%	17,8%	8,7%	4,3%	92 959
	Luxembourgeois - Non-résident	1,0%	0,9%	6,0%	6,9%	12 141
	Résident étranger	28,1%	28,1%	11,7%	5,3%	124 843
	Non-résident étranger	47,4%	53,2%	7,0%	7,8%	208 822
	Maximum					
	Minimum					

32 Extra-frontaliers ou données inconnues.

33 Le statut civil est inconnu pour l'ensemble des non-résidents et pour quelques résidents.

Caractéristiques de l'employeur et de l'emploi, 2022		Répartition des salariés		Proportion de SSM		Effectifs totaux
		SSM-NQ	SSM-Q	SSM-NQ	SSM-Q	
Taux de SSM moyen				8,7%	6,3%	
Secteur d'activité	Industrie	5,1%	7,9%	5,5%	6,2%	34 576
	Construction	7,3%	12,2%	5,5%	6,6%	38 732
	Commerce	24,4%	24,4%	17,7%	12,9%	43 886
	Transport et Entreposage	7,0%	9,8%	9,4%	9,7%	22 832
	Horeca	20,1%	9,0%	36,7%	12,0%	15 860
	Information et Communication	0,6%	2,8%	1,2%	3,8%	14 340
	Activités financières et d'assurance	0,9%	1,0%	0,6%	0,5%	41 607
	Services divers	9,6%	15,0%	4,4%	4,9%	52 056
	Administration publique, Enseignement et Santé humaine	18,3%	10,9%	9,1%	3,9%	49 275
	Autres services divers	4,6%	6,1%	11,0%	10,6%	12 882
	Autre ³⁴	2,0%	7,9%	26%	8%	2 885
Taille de l'employeur	< 10 salariés	22,4%	21,9%	13,6%	9,7%	62 711
	10-49	24,9%	29,2%	9,6%	8,2%	98 329
	50-249	20,7%	27,2%	7,3%	7,0%	107 902
	250-999	16,7%	13,1%	7,5%	4,3%	84 959
	> 1 000 salariés	15,3%	8,5%	6,8%	2,8%	84 864
Type de travail	Col bleu	38,5%	52,7%	5,2%	5,2%	282 319
	Col blanc	61,5%	47,3%	15,0%	8,4%	156 431
Contrat de travail	CDI	68,6%	88,5%	6,5%	6,1%	402 057
	CDD	19,7%	8,0%	30,5%	9,1%	24 571
	Intérim/Contrat temporaire	2,7%	3,3%	12,4%	10,9%	8 341
	Apprentissage	9,0%	0,2%	90,8%	1,7%	3 781
Ancienneté dans l'emploi en cours	<3 mois	26,5%	18,6%	18,5%	9,5%	54 395
	3-6 mois	13,2%	9,4%	18,7%	9,7%	26 892
	6-12 mois	15,7%	13,5%	13,5%	8,4%	44 238
	1-2 ans	12,5%	13,7%	8,9%	7,1%	53 389
	2-5 ans	20,0%	23,5%	7,1%	6,0%	107 996
	5-10 ans	7,4%	11,1%	3,9%	4,3%	70 958
	>10 ans	4,7%	10,3%	2,2%	3,5%	80 897
Temps de travail	Temps complet	82,0%	57,2%	6,0%	6,5%	359 855
	Temps partiel	15,7%	22,8%	12,5%	5,6%	69 053
	« Autre » ³⁵	2,3%	20,0%	77,1%	4,1%	9 857
	Maximum					
	Minimum					

34 Agriculture, Sylviculture et Pêche et secteurs inconnus.

35 Personnes en mesure d'activation, au Revis ou en apprentissage.

7. ÉVOLUTION DES CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS ET DES EMPLOYEURS AU SSM EN UN CLIN D'ŒIL

Caractéristiques personnelles		Variations moyennes 2012-2022		
		SSM-NQ	SSM-Q	Effectifs totaux
Évolutions moyennes		2,9%	4,1%	2,9%
Genre	Homme	3,6%	4,7%	2,8%
	Femme	2,2%	3,3%	3,1%
Âge	< 20 ans	-0,4%	0,6%	0,5%
	20-24 ans	1,3%	0,7%	1,5%
	25-29 ans	2,8%	3,1%	2,5%
	30-34 ans	3,6%	3,8%	2,4%
	35-39 ans	2,4%	4,0%	2,0%
	40-44 ans	2,6%	3,7%	1,3%
	45-49 ans	2,9%	4,2%	1,8%
	50-54 ans	5,4%	8,1%	5,1%
	55-59 ans	8,2%	10,6%	8,2%
> 60 ans	9,2%	12,3%	9,4%	
Pays de résidence	Luxembourg	2,0%	2,2%	2,5%
	Allemagne	1,2%	2,0%	2,5%
	Belgique	4,7%	5,8%	2,4%
	France	5,1%	6,1%	3,9%
	Autre et n.c. ³⁶	-0,7%	0,2%	1,2%
Nationalité	Donnée manquante	12,4%	9,1%	7,0%
	Luxembourg	2,5%	3,3%	2,7%
	Allemagne	-2,3%	0,5%	1,2%
	Belgique	2,7%	4,3%	1,0%
	France	3,2%	4,7%	3,1%
	Portugal	1,1%	2,8%	2,0%
	Autre UE28	5,4%	8,8%	6,8%
	Autre non-UE28	6,7%	6,8%	7,5%
Statut civil	n.c. ³⁷	4,4%	5,5%	3,3%
	Célibataire	1,6%	1,9%	2,6%
	Marié/Pacs	2,4%	2,2%	2,6%
	Divorcé/Veuf	2,3%	3,7%	1,8%
Ancienneté de travail Luxembourg	<3 mois	3,3%	4,4%	5,1%
	3-6 mois	2,9%	3,6%	4,5%
	6-12 mois	1,5%	3,6%	2,6%
	1-2 ans	0,1%	2,4%	2,1%
	2-5 ans	3,8%	4,2%	3,4%
	5-10 ans	2,9%	3,0%	2,1%
	>10 ans	3,5%	5,0%	3,0%
Variation la plus élevée				
Variation la plus faible				

Exemple de commentaire : la population salariée masculine s'est accrue de 2,8% en moyenne annuelle entre 2012 et 2022. Elle a davantage progressé tant au niveau du SSM-Q (+4,7%) que du SSM-NQ (+3,6%). En revanche, elle a relativement moins augmenté que la population salariée féminine qui croît de 3,1% sur la période.

36 Extra-frontaliers ou données inconnues.

37 Le statut civil est inconnu pour l'ensemble des non-résidents et pour quelques résidents.

Caractéristiques de l'employeur et de l'emploi		Variations moyennes 2012-2022		
		SSM-NQ	SSM-Q	Effectifs totaux
Secteur d'activité	Industrie	0,2%	-0,3%	0,5%
	Construction	2,8%	3,0%	2,6%
	Commerce	1,8%	2,4%	3,1%
	Transport et Entreposage	2,1%	5,1%	10,6%
	Horeca	2,7%	2,4%	4,1%
	Information et Communication	3,6%	-0,4%	7,2%
	Activités financières et d'assurance	2,1%	-1,5%	-0,9%
	Services divers	4,9%	3,5%	5,6%
	Administration publique, Enseignement et Santé humaine	4,5%	7,2%	7,3%
	Autres services divers	2,2%	1,4%	2,7%
	Autre ³⁸	-5,8%	-1,5%	-2,1%
Taille de l'employeur	< 10 salariés	1,3%	2,9%	2,3%
	10-49	2,6%	4,2%	2,6%
	50-249	3,0%	4,9%	2,6%
	250-999	2,1%	3,0%	3,2%
	> 1.000 salariés	7,4%	6,8%	3,9%
Type de travail	Col bleu	7,4%	6,0%	4,2%
	Col blanc	0,9%	2,3%	1,0%
Contrat de travail	CDI	2,6%	4,0%	2,8%
	CDD	5,6%	4,9%	5,2%
	Intérim/Contrat temporaire	2,2%	5,0%	3,1%
	Apprentissage	0,6%	0,3%	0,9%
Ancienneté dans l'emploi en cours	<3 mois	3,3%	4,4%	5,1%
	3-6 mois	2,9%	3,6%	4,5%
	6-12 mois	1,5%	3,6%	2,6%
	1-2 ans	0,1%	2,4%	2,1%
	2-5 ans	3,8%	4,2%	3,4%
	5-10 ans	2,9%	3,0%	2,1%
	>10 ans	3,5%	5,0%	3,0%
Temps de travail	Temps complet	3,3%	4,4%	3,0%
	Temps partiel	2,2%	3,1%	2,7%
	« Autre » ³⁹	3,6%	4,6%	1,5%
Variation la plus élevée				
Variation la plus faible				

Exemple de commentaire : alors que les effectifs de l'industrie ont augmenté de 0,5% en moyenne annuelle entre 2012 et 2022, ils n'ont progressé que de 0,2% au niveau du SSM-NQ et se sont réduits de 0,3% au niveau du SSM-Q.

38 Agriculture, Sylviculture, Pêche et secteurs inconnus.

39 Personnes en mesure d'activation, au Revis ou en apprentissage.

8. CONCLUSION

Nous venons de compléter un tour d'horizon statistique qui permet d'appréhender in extenso les emplois, les employeurs et les salariés au cœur de l'institution luxembourgeoise du salaire minimum par le biais de leurs caractéristiques socioéconomiques, socioprofessionnelles et sociodémographiques.

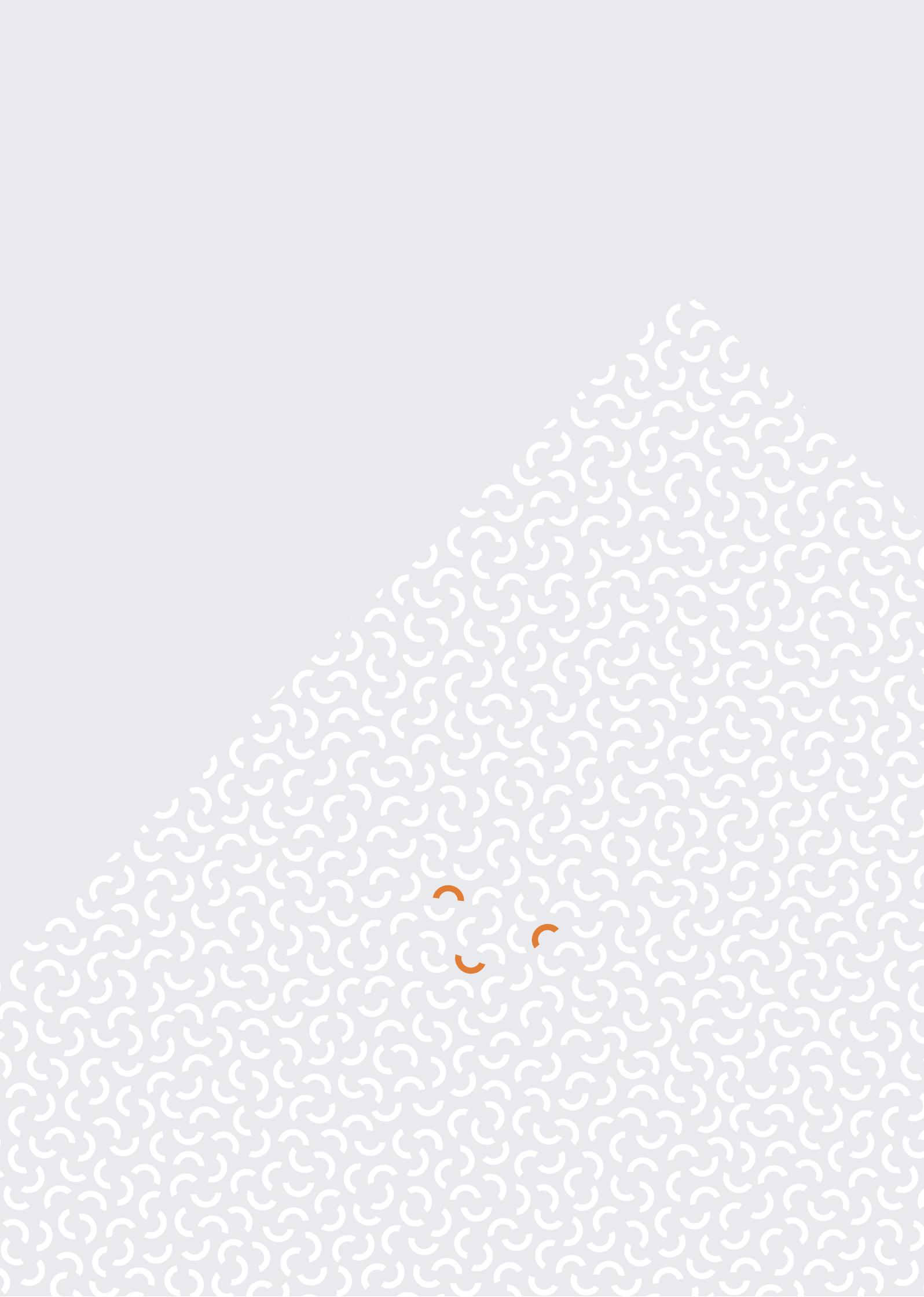
S'il est vrai que deux secteurs (Horeca et Commerce) concentrent plus de la moitié de la population au voisinage du SSM-NQ, il est tout aussi remarquable que le type d'emploi (col bleu/col blanc) reste un facteur déterminant de la prévalence du SSM en défaveur des premiers, bien que l'on connaisse en dix ans une avancée remarquable du SSM parmi les seconds (+2,2 points de pourcentage, avec dorénavant autant de salariés rémunérés au SSM-NQ qu'au SSM-Q parmi les 10,2% de cols blancs salariés rémunérés aux SSM); en 2022, 52,7% des salariés au SSM-Q sont des cols blancs (+8,9 points) et 38,5% sont classés cols blancs parmi les SSM-NQ (+13,4 points).

Une large majorité du total des salariés émargeant aux SSM sont actifs dans des secteurs peu ou pas exposés à la concurrence internationale, étant principalement ou exclusivement liés aux marchés domestiques et fortement dépendants du marché national et de la demande intérieure. L'industrie, considérée comme plus exposée et cause première des inquiétudes portant sur la question du SSM, affiche en réalité en 2022 une proportion de salariés au SSM-NQ à temps complet, hors « Autres », plus faible (3%) que la moyenne de l'économie dans son ensemble (6%) et ne rassemble en outre en son sein que 7% de l'ensemble des SSM-NQ à temps complet au même moment. L'industrie ne subit donc clairement pas de déséquilibre excessif dans la distribution des salaires au profit de salariés peu productifs, qui restreindrait de la sorte la capacité concurrentielle de ses entreprises. Ceci paraît sans doute normal dans une industrie manufacturière davantage de pointe exigeant de meilleurs niveaux de qualification.

En ce qui concerne les caractéristiques sociodémographiques des salariés, il importe de noter que celles-ci influencent le taux de SSM. Comme on a pu le noter, le taux de SSM-NQ varie, parfois de manière très forte, selon le genre, la nationalité, l'âge et le pays de résidence. À titre d'exemple, notons que la part des salariés au SSM s'élève à 17,2% chez les femmes contre 13,5% chez les hommes.

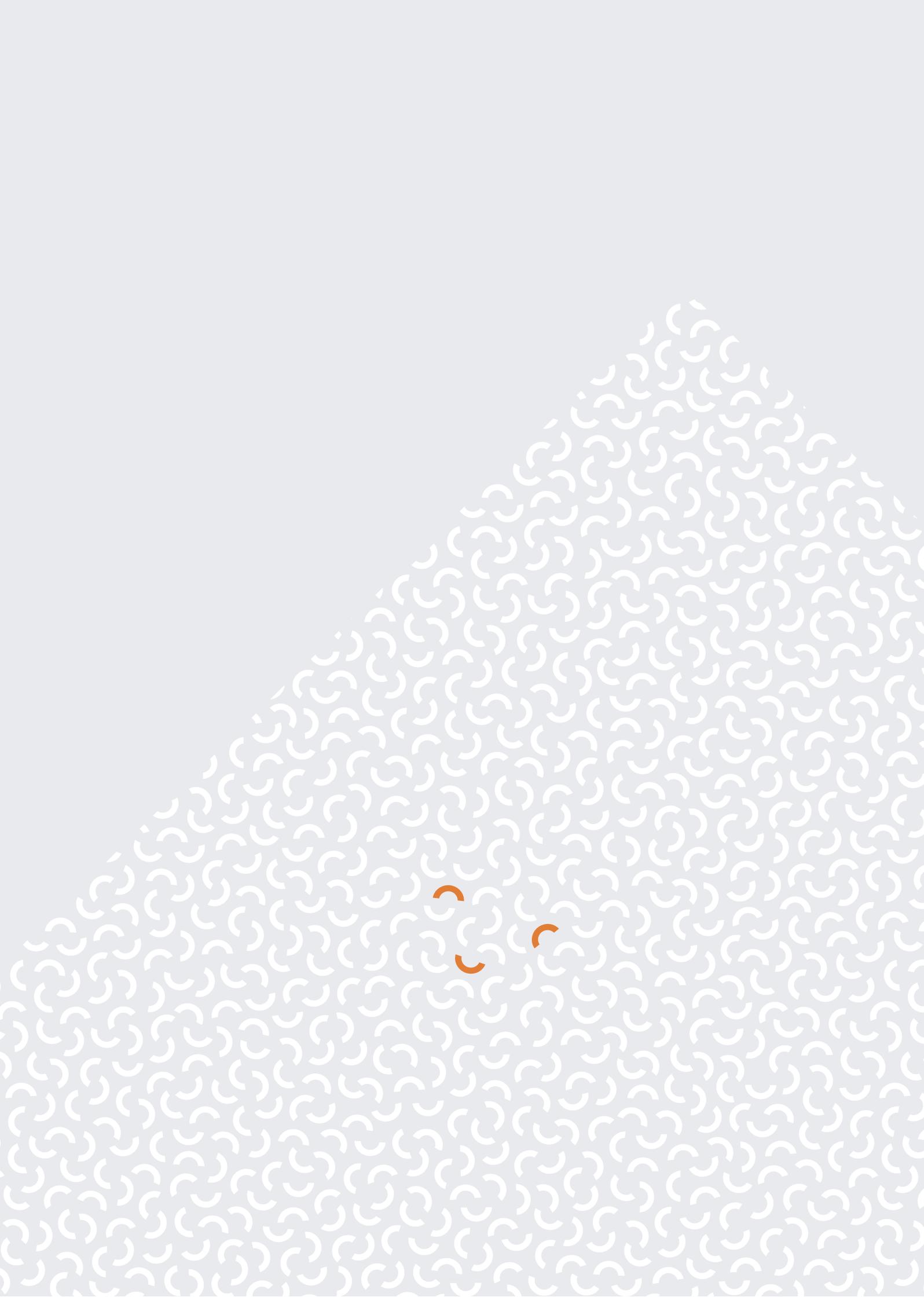
L'impact de certaines variables sur la proportion de salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ est parfaitement résumé dans la construction des indices de vulnérabilité, dans lesquels les variables corrélant positivement avec un taux de SSM élevé sont considérées comme « vulnérabilités » des salariés. C'est ainsi que l'on a montré qu'une personne regroupant deux parmi les cinq « vulnérabilités non personnelles » (cols bleus, entreprises de l'Horeca et du Commerce, emplois en CDD et en entreprises ayant moins de dix salariés) ont un taux de SSM qui dépasse les 34%, tandis qu'un salarié sans aucune « vulnérabilité non personnelle » n'est rémunéré au voisinage du SSM qu'en moins de 4% des cas. De même, les salariés regroupant entre quatre et cinq des huit « vulnérabilités personnelles » sont plus de deux fois davantage exposés au SSM que la moyenne.

Toutefois, pour prendre en compte toutes les interdépendances des différentes variables sociodémographiques, socioéconomiques et socioprofessionnelles, il importe d'analyser des situations toute chose égale par ailleurs pour isoler l'effet d'une seule variable. Le résultat de cette analyse par régression a montré que, même en contrôlant les covariations, certaines variables ont un impact très important sur la proportion de salariés rémunérés au SSM, alors qu'elles ne devraient pas avoir d'impact sur la rémunération; il importe ainsi de noter que le taux de SSM pour les femmes est, en moyenne, 3,1 points de pourcentage plus élevé que pour les hommes, même si ceux-ci travaillent le même nombre d'heures, dans le même secteur, ont une expérience équivalente, etc.





III. ANALYSE COMPARATIVE DU NIVEAU DU SSM-NQ



Le salaire minimum constitue par définition le revenu minimal perçu par une personne en activité salariale. C'est ainsi que, pour toute analyse de niveau de vie tout comme pour l'analyse de la distribution des salaires, le niveau du salaire minimum est d'une importance capitale. En effet, comme les salaires représentent environ les deux tiers de tous les revenus des ménages au Luxembourg, la distribution inégale des salaires n'est pas sans conséquences sur les inégalités de revenu totales dans le pays ; c'est pourquoi le niveau du salaire minimum devient un outil non seulement économique, mais aussi de politique sociale.

Avec un niveau nominal le plus élevé d'Europe, le salaire minimum au Luxembourg est classiquement décrié comme étant très/trop élevé par les employeurs. Toutefois, ces derniers ne mettent jamais en perspective le niveau du salaire minimum luxembourgeois avec le coût de la vie local ou le niveau général des salaires, qui est lui aussi relativement élevé par rapport au reste de l'Europe. En d'autres termes, en ne considérant que la valeur faciale du salaire minimum, les conclusions ne peuvent qu'être trop simplistes, car elles ne tiennent pas compte ni des caractéristiques du marché du travail, ni du niveau de vie, voire du très haut niveau de productivité au Luxembourg et de l'intensité faible de la concurrence internationale dans les branches qui rémunèrent davantage au SSM leurs salariés.

En effet, évaluer la pertinence du salaire minimum de manière absolue, comme souvent avec les grandeurs économiques, est un exercice vain. Pour pouvoir estimer son impact à la fois social et économique, il importe de le rapporter à une autre valeur telle que les salaires, le niveau de vie ou la productivité.

La présente partie a dès lors pour vocation d'analyser la valeur du salaire minimum dans une perspective de mise en relation : le niveau du salaire minimum est-il effectivement aussi élevé, compte tenu d'un niveau de vie relativement important au Luxembourg ? Quel est son véritable niveau comparé aux niveaux des autres salaires payés au Luxembourg ? Finalement, le salaire minimum est-il réellement suffisamment élevé pour éviter le risque de pauvreté ?

Dès que l'on fait abstraction des salariés ayant une relation très particulière avec le marché du travail (personnes en mesure d'activité, personnes en apprentissage, personnes percevant un complément du revenu d'inclusion sociale et personnes travaillant à temps partiel), le taux de salariés rémunérés au SSM-NQ chute à 6%. Ce taux très faible de salariés touchés par le prix plancher du travail est le signe que ce niveau plancher n'est pas beaucoup plus élevé que l'équilibre du marché réel.

D'une manière ou d'une autre et en dépit de critiques récurrentes quant à son niveau monétaire, le salaire minimum ne peut certainement pas être qualifié de trop élevé. Les critiques quant à l'effet néfaste sur la compétitivité n'ont guère de substance si l'on met en perspective le niveau du salaire minimum luxembourgeois avec la croissance nationale. En effet, malgré les hausses régulières du salaire minimum, aucun impact négatif sur l'économie luxembourgeoise n'a pu être observé dans le passé. Bien au contraire, au regard du manque de main-d'œuvre, il devient de plus en plus important d'améliorer les conditions de travail, parmi lesquelles le niveau de rémunération, afin d'attirer les salariés qui contribueront à préserver la compétitivité de l'économie nationale.

Après avoir mis en perspective l'évolution du salaire minimum, cette nouvelle partie place le salaire minimum dans un contexte européen en tenant compte du coût de la vie au Luxembourg ainsi que du niveau de la productivité, avant de passer à la mise en relation du salaire minimum avec le niveau général des salaires.

Au dernier point, l'on étudiera l'effet des seuils proposés par la récente directive européenne sur les salaires minima adéquats.

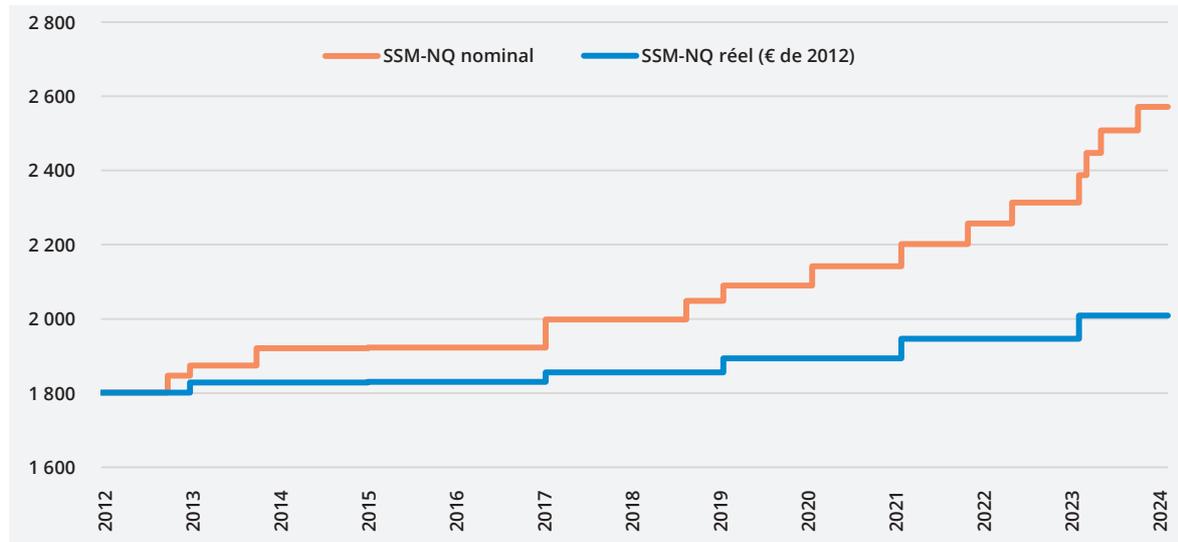
1. ÉVOLUTION DU SALAIRE MINIMUM AU LUXEMBOURG

En mars 2022, dernière période pour laquelle nous avons pu analyser les données administratives de l'IGSS, le salaire minimum mensuel était de 2 256,95 euros, pour un salaire minimum horaire de 13,0460 euros. Depuis cette date, le niveau a été relevé cinq fois pour atteindre un montant de 2 570,93 euros par mois (14,4985 euros l'heure) depuis septembre 2023.

Outre sa revalorisation par l'indexation des salaires⁴⁰, le salaire minimum est augmenté tous les deux ans pour lui garantir une évolution parallèle à celle du salaire moyen au Luxembourg⁴¹. En effet, pour tenir compte de l'évolution du niveau des salaires, le salaire minimum est augmenté tous les deux ans du même pourcentage que le salaire moyen.

Du fait de ces multiples adaptations, le salaire minimum a ainsi augmenté de 1 801,49 euros en janvier 2012 à 2 570,93 euros en septembre 2023, soit une hausse de 42,7% en un peu plus de 10 ans. Cette hausse qui peut sembler importante à première vue est en réalité imputable à plus de 75% à la revalorisation du SSM dans le cadre de l'indexation automatique des salaires (et donc au seul maintien de son pouvoir monétaire). Ainsi, la hausse « réelle » du SSM-NQ, indépendante de l'indexation des salaires, ne s'élève qu'à 11,5%. Si l'on annualise ce taux de croissance, on constate que la hausse réelle annuelle moyenne du SSM-NQ entre 2012 et 2023 n'était que d'1%.

Évolution du salaire minimum non qualifié mensuel brut



Données : Statec, ACD ; graphique et calculs : CSL.

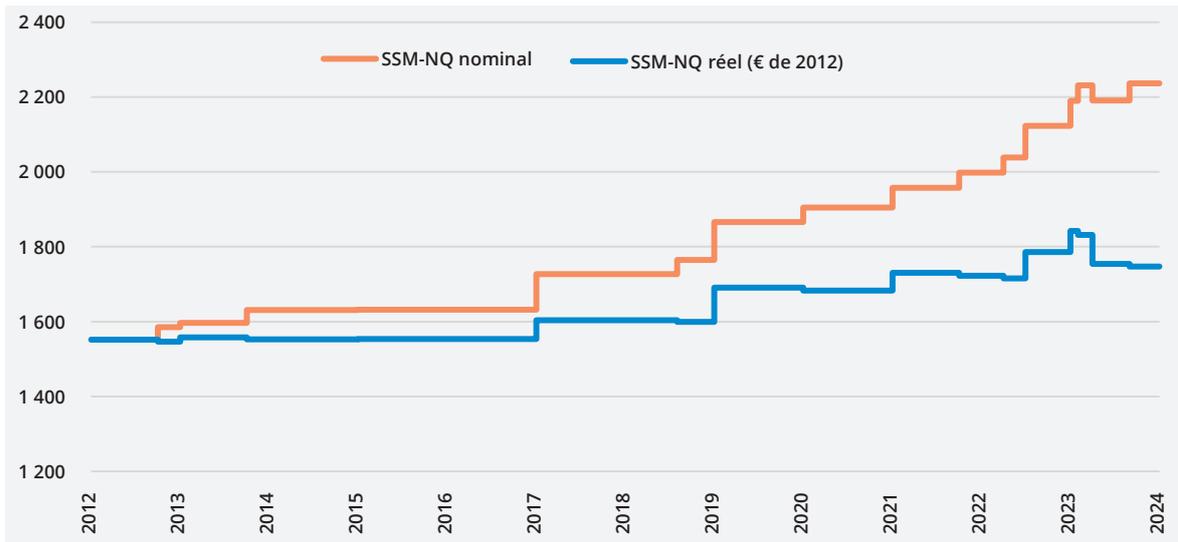
Or, l'évolution du salaire minimum brut n'est pas nécessairement similaire à son évolution nette d'impôts, puisqu'une divergence de trajectoire peut s'établir en raison de changements sociofiscaux qui ont une incidence sur le salaire minimum net, mais non sur le brut : hausse du taux de cotisations pour l'assurance maladie (de 2,95% à 3,05% en 2013), changements du barème fiscal, modifications, voire introduction de crédits d'impôts (changement du CIS en 2017 et 2021, introduction du CISSM en 2019, mise en place du CIE de juillet 2022 à avril 2023, CIC depuis janvier 2023).

40 Assurée par l'article L. 223-1 du Code du travail qui dispose que « Les taux des salaires résultant d'une loi, d'une convention collective et d'un contrat individuel de travail sont adaptés aux variations du coût de la vie conformément à l'article 11, paragraphe (1), de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État loi de 1975 portant généralisation de l'échelle mobile des salaires et traitements. »

41 L'ajustement biennuel est prévu dans l'article L. 222-2, paragraphe 2, qui dispose que « À cette fin, toutes les deux années, le Gouvernement soumet à la Chambre des députés un rapport, sur l'évolution des conditions économiques générales et des revenus, accompagné, le cas échéant, d'un projet de loi portant relèvement du niveau du salaire social minimum. »

Toutefois, malgré ces changements structurels ayant un impact sur le seul salaire minimum net, force est de constater une évolution relativement identique entre ces deux mesures de salaire minimum. Ainsi, une personne imposée dans la classe d'impôts 1 percevait en janvier 2012 un salaire minimum non qualifié net de 1 551,21 euros, alors que, depuis septembre 2023, ce montant net s'élève à 2 236,12 euros, ce qui représente une hausse de 44,2%. En termes réels, on peut alors constater que le SSM-NQ net a augmenté de 12,6%, soit marginalement plus que le SSM-NQ brut.

Évolution du salaire minimum non qualifié mensuel net



Données : Statec, ACD ; graphique et calculs : CSL.

Cette hausse nette qui est quasiment équivalente à la hausse brute peut surprendre, si l'on considère que les salariés au SSM-NQ profitent aujourd'hui de trois crédits d'impôts qui n'existaient il y a dix ans, à savoir le CIS qui vient augmenter le salaire net de 2,8% (58 euros par mois), le CISSM qui l'augmente de 3,4% (70 euros par mois) et le CIC qui l'augmente de 0,6%.

Or, l'une des raisons expliquant que ces changements structurels sur le salaire minimum net n'ont pas conduit à une hausse plus importante que pour le niveau brut est la « progression à froid ». En effet, en raison du fait que le barème d'impôts sur le revenu n'est plus automatiquement ajusté à l'inflation depuis de très nombreuses années⁴², le salaire minimum net réel se réduit, lui, avec l'inflation. Ainsi, même si le SSM brut est ajusté intégralement à l'inflation par les tranches indiciaires, le salaire minimum net, lui, ne l'est pas. À chaque hausse de l'inflation de 2,5%, différemment de la valeur brute, le salaire net augmente de moins de 2,5% résultant de facto en une perte de pouvoir d'achat des salariés. Concrètement, entre janvier 2017 et avril 2023, la progression à froid fut responsable d'une baisse du salaire minimum net réel de 2,2%, celle-ci ayant toutefois été compensée par des hausses structurelles du SSM-NQ.

Summa summarum, on peut donc dire que les changements structurels qui ont été introduits depuis 2012 et qui ont souvent été présentés comme des réformes fiscales à impact social n'ont in fine fait que compenser tant bien que mal l'effet de la non-adaptation de l'imposition des revenus à l'inflation. Formulé différemment, les effets vantés des différentes mesures correctrices n'ont donc traduit qu'une évidence économique, celle d'assurer la neutralité de l'impôt face à l'inflation, sans qu'aucune amélioration structurelle en faveur du SSM n'ait eu lieu depuis 2012⁴³ !

42 L'article 125 LIR couvrant ce mécanisme a été abrogé en 2013, et le tarif fiscal a officiellement été adapté à l'inflation pour la dernière fois en 2009. Le fait que les salaires bruts soient indexés mais non le tarif revient à prélever davantage d'impôt sans coup férir (« à froid »), cette dérive fiscale réduisant ainsi le pouvoir monétaire des salaires.

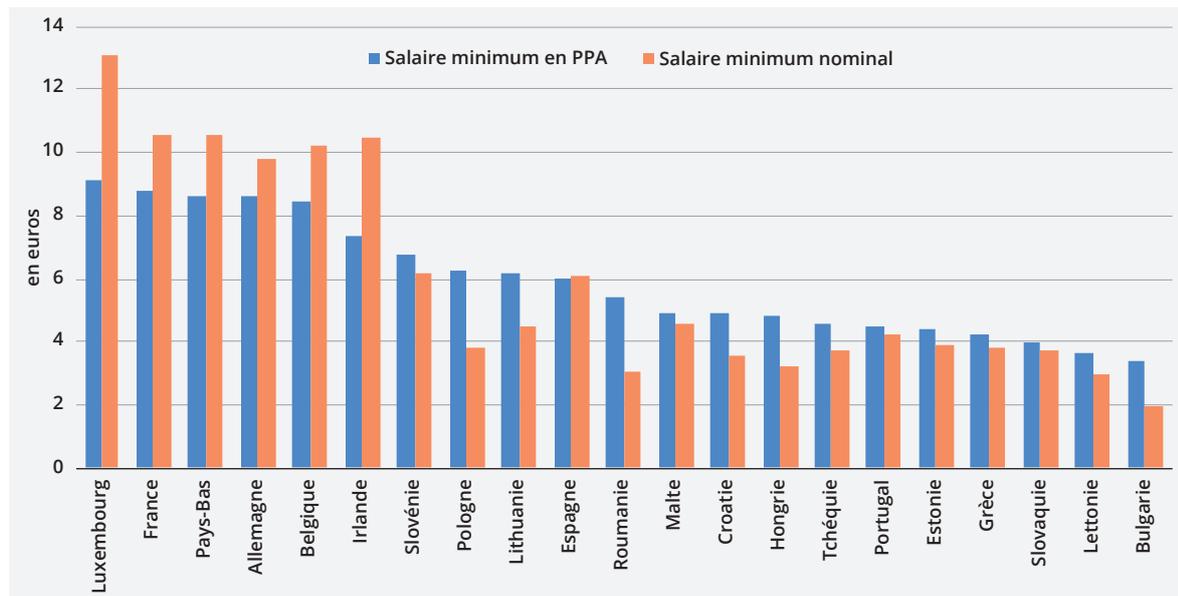
43 Si l'on étend encore la période d'analyse jusqu'en 2006, un constat identique peut être fait : la hausse réelle annuelle du salaire minimum se situe autour de 1%, tant en ce qui concerne le SSM brut que le SSM net.

2. COMPARAISON EUROPÉENNE DU NIVEAU DU SSM

En janvier 2022, le Luxembourg est, parmi les pays de l'Union européenne, le pays dont le salaire minimum horaire est le plus élevé. Avec 13,05 euros, son salaire horaire dépasse de 23% celui des Pays-Bas, qui ont le deuxième salaire minimum le plus élevé parmi les pays de l'Union européenne. Si l'on compare le niveau nominal du salaire minimum luxembourgeois, on constate que celui-ci est, en moyenne, 27,9% plus élevé que celui des pays limitrophes⁴⁴.

Or, plutôt que de comparer la valeur faciale du salaire minimum des différents pays, il est plus pertinent de mettre ce niveau en relation avec le coût de la vie des pays respectifs, en exprimant le salaire minimum en parité de pouvoir d'achat (PPA)⁴⁵. En PPA, le salaire minimum s'élève en janvier 2022 à 9,09 euros au Luxembourg, ce qui maintient le Grand-Duché en première position des pays au regard du montant du salaire minimum. Toutefois, les écarts entre Luxembourg et les autres pays sont sensiblement réduits, si l'on raisonne en termes de PPA plutôt qu'en termes nominaux⁴⁶ : le salaire minimum au Luxembourg ne s'élève plus que 3,5% au-dessus du salaire français, au deuxième rang le plus élevé concernant le salaire minimum en PPA (8,78 euros). En moyenne, le salaire minimum au Luxembourg exprimé en PPA est 5,7% plus élevé que celui des pays voisins ; un écart qui n'est pas du tout extraordinaire si l'on tient compte de la productivité qui est pourtant, de son côté, beaucoup plus importante au Luxembourg.

Niveau du salaire minimum au 1^{er} janvier 2022 dans les pays de l'Union européenne



Note : Les pays sont classés par ordre décroissant du salaire minimum en PPA.

Données : WSI-Mindestlohnbericht 2022 ; graphique : CSL.

En effet, on peut mieux comprendre ce que représente le salaire minimum au Luxembourg en le comparant, outre au niveau général des prix, à une autre grandeur telle que le niveau de la productivité. Pour cela, le salaire minimum des différents pays est exprimé en pourcentage du PIB par habitant, qui constitue une mesure du niveau ex-post de la productivité d'un pays, en plus d'une certaine richesse nationale.

44 Résultat qui ignore la forte hausse (+25%) du salaire minimum allemand en fin d'année 2022.

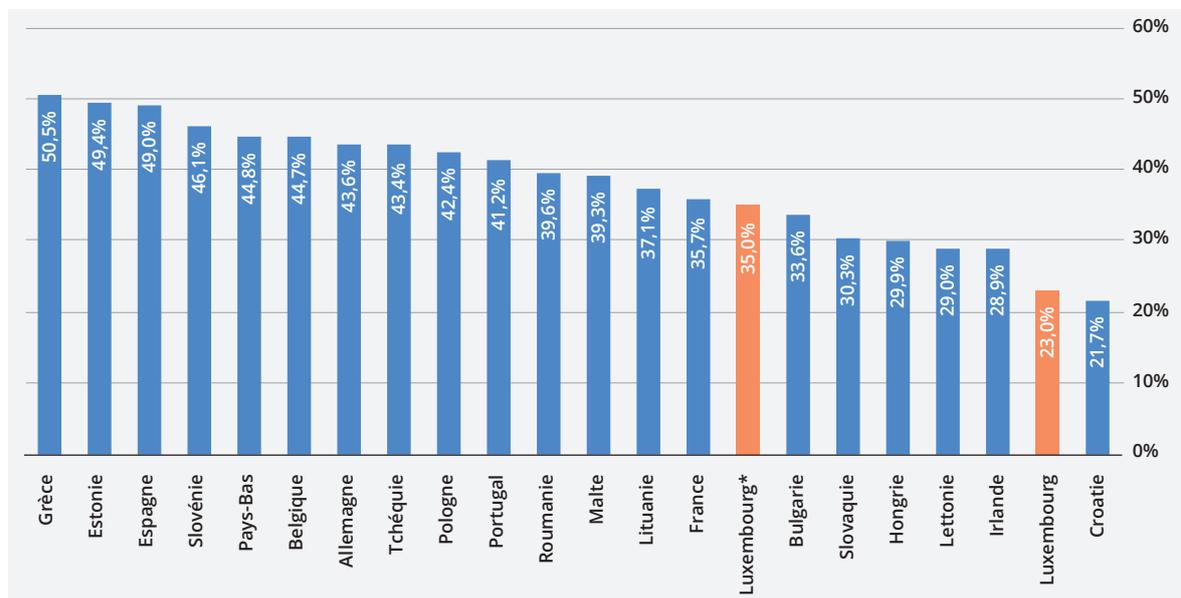
45 La parité de pouvoir d'achat (PPA) est un taux de conversion monétaire qui permet d'exprimer dans une unité commune les pouvoirs d'achat des différentes monnaies. Ce taux exprime le rapport entre la quantité d'unités monétaires nécessaire dans des pays différents pour se procurer le même panier de biens et de services.

46 Cette baisse des écarts entre le Luxembourg et les autres pays en passant des termes nominaux aux parités de pouvoir d'achat est le signe qu'un euro nominal vaut moins au Luxembourg qu'ailleurs du fait de prix à la consommation plus élevés comparativement aux autres pays de l'Union européenne.

En 2022, le salaire minimum (annuel) au Luxembourg correspond à peine à 23,0% de la valeur faciale du PIB/habitant, loin en-deçà de la moyenne des autres pays européens (39%). Comparé aux pays limitrophes (41,3% en moyenne), on constate que le salaire minimum luxembourgeois relatif au niveau de productivité est 44,4% plus faible.

Cela étant, étant donné la particularité de l'économie luxembourgeoise relative au poids des travailleurs frontaliers qui viennent mécaniquement augmenter la productivité mesurée pour le Luxembourg, il paraît judicieux de corriger le PIB/habitant du Luxembourg de ces effets. Une méthode pour ce faire consiste à ajouter au nombre d'habitants les frontaliers assurés⁴⁷. Dès lors, le salaire minimum ne correspond plus qu'à 35,0% du PIB/habitant corrigé, ce qui améliore certes le positionnement du Luxembourg, mais qui reste considérablement inférieur au niveau moyen des autres pays ainsi que des pays limitrophes (et ceci sans prendre en considération la forte hausse du minimum légal allemand en fin 2022).

Niveau du salaire minimum en % de la productivité (PIB/habitant corrigé), 2022



* Version indiquant le ratio entre salaire minimum et PIB/habitant corrigé de l'impact des frontaliers par rapport à la mesure brute initiale.
Données : Eurostat, IGSS, Stateg; graphique et calculs : CSL.

Les Pays-Bas, la Belgique, l'Allemagne et la France, semble-t-il, sont parvenus à instaurer un meilleur équilibre entre leur niveau de vie ou de productivité et leur niveau de salaire minimum. Les salariés émargeant au minimum légal dans ces pays seraient-ils plus productifs et plus méritants que ceux qui sont actifs au Luxembourg ? Il est permis d'en douter, alors que les travailleurs rémunérés au minimum légal luxembourgeois bénéficient de la même dynamique d'ensemble, des mêmes processus et technologies qui permettent à l'économie nationale d'afficher les niveaux de rendement productif les plus élevés d'Europe, voire du monde.

En comparaison internationale, on ne peut donc certainement pas s'aventurer à considérer le salaire minimum luxembourgeois comme excessivement élevé. S'il est vrai que le SSM est le plus élevé en termes faciaux, mais aussi en PPA, il convient d'ajouter que cela résulte avant tout d'un niveau de productivité exceptionnellement élevé au Luxembourg. À ce dernier titre, il est même permis de qualifier le SSM de trop faible en comparaison internationale, lorsqu'on le compare à la productivité par tête dont on a pris soin de la « corriger » de l'important phénomène de la main-d'œuvre frontalière.

Le niveau élevé du salaire minimum luxembourgeois n'est donc aucunement le signe d'un quelconque désavantage compétitif, mais, bien au contraire, celui d'une économie prospère et productive.

47 C'est-à-dire les frontaliers actifs sur le marché luxembourgeois ainsi que leurs coassurés, pour ainsi compléter la population étroitement liée au PIB national.

3. SSM-NQ CONTEXTUALISÉ : EST-IL ÉLEVÉ EN COMPARAISON DES SALAIRES LUXEMBOURGEOIS ?

Le salaire minimum non qualifié correspond par définition à l'extrémité gauche de la distribution salariale ; aucun salaire perçu ne peut se situer en dessous de ce seuil minimal.

Ce point 3. contextualise le salaire minimum en le comparant à d'autres niveaux de salaires de cette distribution afin de permettre une mise en perspective de son niveau et une meilleure compréhension de celui-ci. Pour ce faire, le niveau mensuel du salaire minimum est comparé aux salaires mensuels équivalents temps plein (ETP) plutôt qu'aux salaires mensuels nominaux pour rendre comparable le salaire des personnes travaillant différents nombres d'heures sur le mois⁴⁸.

De manière générale, avec les données de l'IGSS que nous avons pu analyser, il existe deux possibilités d'étudier le niveau des salaires : soit en considérant le salaire de base, soit en considérant le salaire total qui inclut tous les avantages non récurrents tels que les heures supplémentaires ou les bonus⁴⁹. Pour disposer d'une analyse exhaustive, ce point se présente ainsi en deux étapes : premièrement, comparer le salaire minimum aux autres salaires de base pour déterminer l'inégalité minimale qui devrait être constante dans l'année ; deuxièmement, comparer le salaire minimum aux salaires totaux pour déterminer les inégalités réelles qui existent avec tous les surplus confondus que les salariés perçoivent au mois de mars 2022. Notons d'emblée qu'en analysant les salaires de base plutôt que les salaires totaux, les inégalités sont fortement sous-estimées (voir l'encadré page 88)⁵⁰.

3.1. Salaire minimum comparé au niveau général des salaires de base

3.1.1. États des lieux en mars 2022

Mis en relation avec les niveaux salariaux généraux au Luxembourg, le salaire minimum ne fait certainement pas d'envieux : le salaire de base en équivalent temps plein (ETP) médian⁵¹ est, en mars 2022, égal à 3 469 euros, hors fonctionnaires. Comparé au SSM-NQ, le salaire de base médian est 54% plus élevé, ou, exprimé de manière inverse, le salaire minimum représente 65,1% du salaire de base médian.

En considérant le salaire moyen hors fonctionnaires, plutôt que le salaire médian, l'image devient encore plus claire : le salaire ETP moyen vaut 4 434 euros, ce qui représente presque deux fois le montant du salaire minimum. En d'autres mots, le salaire minimum ne correspond qu'à 50,9% du salaire moyen de base en mars 2022.

La comparaison avec le haut de la distribution salariale permet de visualiser les inégalités salariales de façon encore plus flagrante : le salaire de base ETP est d'au moins 7 443 euros pour les 10% de salariés les mieux rémunérés, d'au moins 9 255 euros pour les 5% de salaires les plus élevés, et d'au moins 15 000 euros pour le 1% de salaires ETP les plus hauts. Le salaire minimum représente donc respectivement 30,3%, 24,4%, et 15,0% du

48 Transformer un salaire mensuel en salaire ETP conduit à augmenter mécaniquement le salaire d'une personne qui travaille moins de 40 heures par semaine et à diminuer celui d'une personne qui en travaille plus. L'objectif d'une telle transformation est de rendre deux salaires comparables, comme si les deux salariés affichaient le même volume d'heures ou la même intensité de travail. Les résultats qui en découlent ne correspondent donc pas à la réalité à l'instant T, mais à une situation théorique à ce même moment.

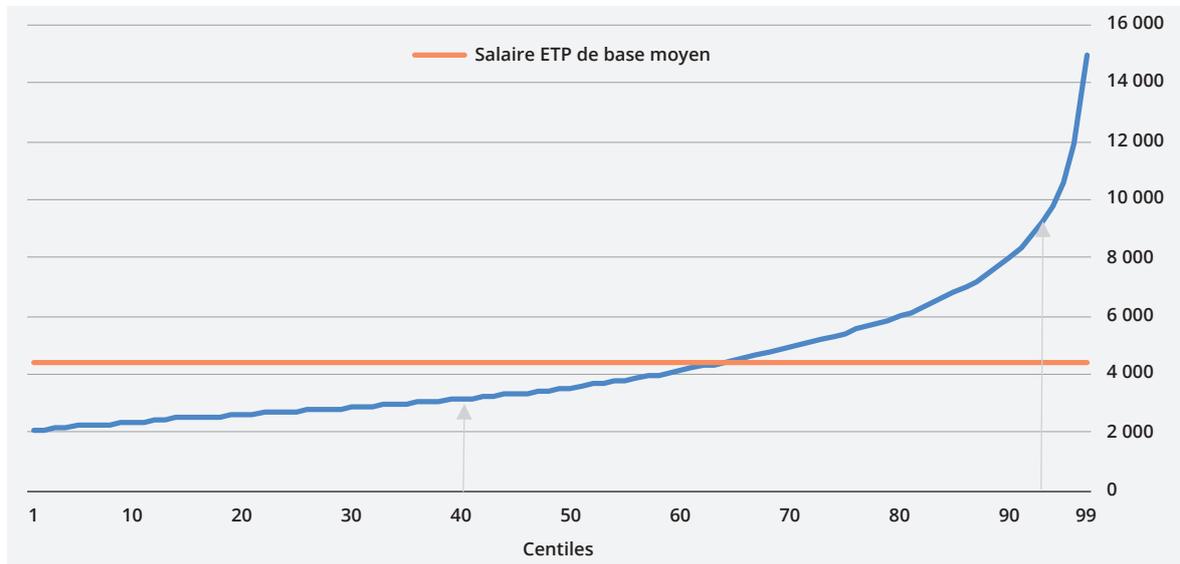
49 Le salaire de base inclut, par exemple, les heures du dimanche, de travail de nuit ou de jours fériés ainsi que toute forme de rémunération mensuelle complémentaire ou accessoire récurrente.

50 Au 31 mars 2022, il appert que 57,6% des salariés appartenant au noyau de la population rémunéré au voisinage du SSM-NQ (abstraction faite des autres salariés atypiques) n'ont disposé que de leur salaire de base. 42,4% ont par conséquent joui d'un complément occasionnel (et donc payé ce 31 mars 2022 dans notre cas), comme des heures supplémentaires, des avantages en nature ou, éventuellement, des primes, d'une valeur moyenne de 13,5% et médiane de 7,3% du salaire de base. Pour ces salariés au minimum légal qui ont bénéficié d'un supplément de salaire ce 31 mars 2022, en moyenne, 21% de ce complément étaient liés à la prestation d'heures supplémentaires.

51 Par définition, la moitié des salariés ont un salaire en-dessous du salaire médian, tandis que l'autre moitié à un salaire au-delà du salaire médian. En d'autres mots, en mars 2022, 50% de la population a un salaire mensuel équivalent temps-plein supérieur à 3 469 euros, alors que l'autre moitié de la population dispose d'un salaire inférieur à ce niveau.

niveau de ces différents seuils de salaires. 1% des salariés ont ainsi un salaire de base qui est au moins 6,65 fois plus élevé que le SSM-NQ.

Distribution du salaire de base équivalent temps plein



Note de lecture : 40% des salariés ont un salaire ETP de base inférieur à 3 161 euros pendant que 5% ont un salaire ETP de base supérieur à 10 601 euros, hors primes et autres bonus.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

Ainsi, comparé au niveau général des salaires au Luxembourg, il paraît également difficile de dire que le salaire minimum au Luxembourg y est trop élevé, lorsqu'environ 13% des salariés ont un salaire de base qui dépasse le triple et 33% le double du SSM-NQ.

3.1.2. Quid de l'évolution de ces ratios?

Au cours des dernières années, ces relations entre niveau général des salaires de base hors fonctionnaires et salaire minimum sont restées relativement stables. En effet, si l'on compare le ratio entre salaire minimum et salaire médian dans les dix dernières années, on constate une variation modeste entre 63,2% et 66%, sans une claire tendance, ni à la baisse ni à la hausse. De même, le ratio entre salaire minimum et salaire moyen est resté quasiment inchangé en variant autour des 50%. Pour ce qui est des ratios entre le salaire minimum et P90, P95 ou P99⁵², le même constat est valide, soulignant qu'en termes relatifs par rapport aux salaires de base, le salaire minimum n'a ni cru, ni baissé, ni au cours des trois années récentes, ni au cours d'une période plus longue de cinq à dix ans.

Évolution de ratios entre salaires de base et salaire minimum

Ratios entre salaires de base et salaire minimum	2012	2017	2020	2021	2022
SSM/Salaire médian	63,2%	66,0%	63,8%	65,9%	65,1%
SSM/Salaire moyen	49,9%	51,4%	49,3%	51,7%	50,9%
SSM/P90	29,9%	31,1%	29,1%	30,7%	30,3%
SSM/P95	24,1%	24,9%	23,4%	24,7%	24,4%
SSM/P99	14,7%	15,1%	14,5%	15,4%	15,0%

Données : IGSS ; calculs : CSL.

52 Respectivement les 10%, 5% et 1% en haut de l'échelle salariale.

3.1.3. ... et si l'on incluait les fonctionnaires ?

Dans une optique d'analyse des inégalités des revenus du travail, on peut objecter qu'il n'est pas suffisant de comparer les salaires entre eux, mais qu'il faut aussi inclure les traitements des fonctionnaires afin d'être en mesure d'avoir une réelle mise en perspective du niveau relatif du salaire minimum.

Or, si l'on inclut les traitements de base des fonctionnaires dans l'analyse, la plupart des ratios entre salaire minimum et les différents niveaux de salaire apparaissent plus faibles que ceux hors fonctionnaires. Ainsi, le rapport entre salaire minimum et salaire médian ne s'élève qu'à 61,7%, près de 3,5 points plus faibles qu'en faisant abstraction des fonctionnaires. De même, le ratio entre salaire moyen et salaire minimum se situe à 48,0%, soit presque trois points plus faibles que sans fonctionnaires. Cette baisse des ratios est expliquée par des traitements médians et moyens parmi la population fonctionnariale plus élevés que dans le salariat. Toutefois, le fait que le ratio SSM/P99 augmente, lorsque l'on inclut les fonctionnaires, indique que les très hauts traitements sont moins courants, voire quasiment inexistantes, chez les fonctionnaires, de sorte que le P99, soit le 1% le plus aisé, regroupe davantage de salariés.

Pour ce qui est de l'évolution des différents ratios, le même constat peut être fait tant en présence des fonctionnaires qu'en leur absence, à savoir que les ratios restent relativement constants au cours de la période des trois, cinq et dix dernières années.

Évolution de ratios entre salaires de base et salaire minimum, fonctionnaires inclus

Ratios entre salaires de base et salaire minimum	2012	2017	2020	2021	2022
SSM/Salaire médian	59,9%	62,9%	60,3%	62,7%	61,7%
SSM/Salaire moyen	47,1%	48,5%	46,6%	48,7%	48,0%
SSM/P90	27,3%	27,9%	26,4%	27,6%	27,3%
SSM/P95	21,8%	22,0%	21,2%	22,2%	22,0%
SSM/P99	14,9%	15,3%	14,7%	15,6%	15,4%

Données : IGSS ; calculs : CSL.

3.2. Salaire minimum comparé au niveau général des salaires totaux

3.2.1. États des lieux en 2022

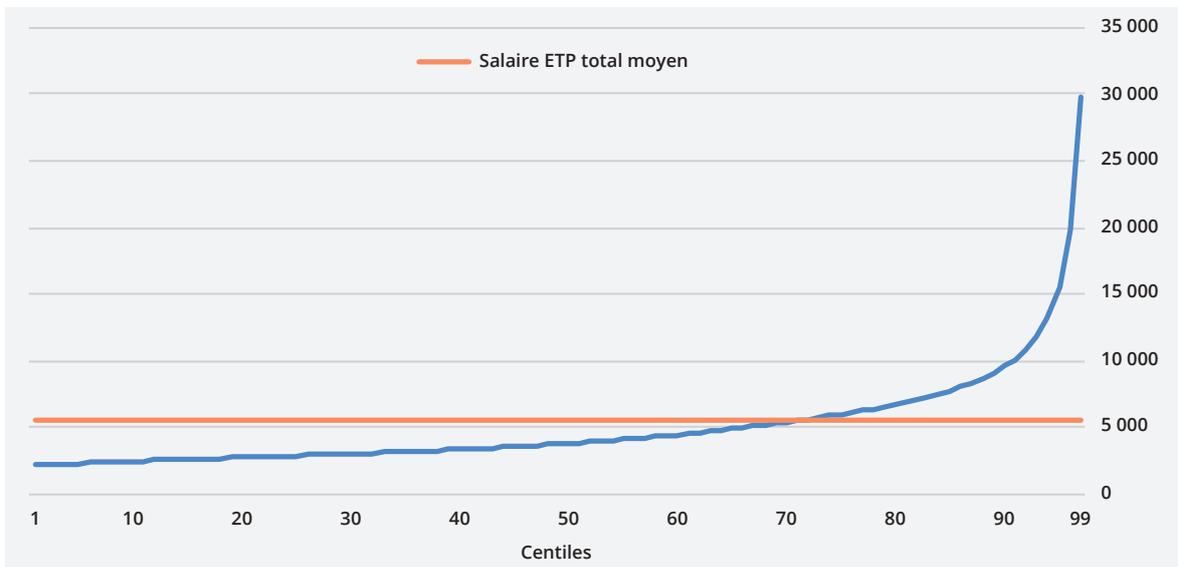
Comme évoqué précédemment, cette analyse comparative reposant sur les salaires de base doit être comprise comme un scénario qui sous-estime les inégalités salariales (voir encadré page 88). En effet, bon nombre de salariés réussissent à augmenter, parfois de manière considérable, leur salaire de base par des primes, des suppléments ou d'autres avantages qui ne sont pas fixés ex ante et en tout cas pas versés mensuellement. Pour balayer tout le spectre des inégalités, il importe alors de considérer les salaires totaux au lieu des salaires de base.

En mars 2022, le salaire minimum non qualifié correspond à 61,2% du salaire médian total qui est de 3 687 euros en ETP. Quant au salaire moyen ETP total, égal à 5 504 euros, il est 143% supérieur au SSM-NQ. En d'autres mots, le salaire minimum ne correspond qu'à 41,0% du salaire total moyen en mars 2022.

Pour les salaires du haut de l'échelle, les différences entre salaire de base et salaire total augmentent, de manière à agrandir aussi l'écart avec le salaire minimum. Le salaire mensuel correspondant au plus faible des 10% des salaires les plus élevés est égal à 8 718 euros en ETP, celui correspondant au plus faible des 5% des salaires les plus élevés à 11 713 euros et celui correspondant au plus faible du 1% des salaires les plus élevés monte même à 29 772 euros par mois. Ces seuils sont 3,8 à 13,2 fois supérieurs au SSM-NQ. Autrement dit, le 1% de salariés aux rémunérations les plus élevées dispose d'un salaire qui est plus de 13 fois supérieur au salaire des personnes touchant la rémunération la plus faible, gagnant ainsi en moins d'un mois ce qu'un salarié au SSM-NQ met plus de 13 mois à obtenir.

Cet exercice comparatif montre donc très clairement que le niveau du SSM est loin d'être trop élevé, sinon que faudrait-il dire des salaires du haut de l'échelle ?

La distribution du salaire total équivalent temps-plein



Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

3.2.2. Quid de l'évolution de ces ratios ?

L'analyse des ratios entre salaire total et salaire minimum, sur les dernières années, montre cette fois une tendance relativement claire à la baisse ; ceci ne pouvait pas être constaté en analysant les ratios avec les salaires de base. Ainsi, le ratio entre SSM et P99 baisse de 9,6% à 7,6% pendant les dix dernières années, bien qu'une hausse se soit matérialisée entre 2017 et 2021. Cette baisse relative du SSM signifie que son niveau a progressé nettement moins vite que le seuil d'entrée dans le 1% de salaires les plus hauts du marché luxembourgeois ; plus précisément, le salaire constituant le P99 a augmenté plus de deux fois plus vite que le SSM. De même, le fait que le ratio entre SSM et salaire moyen baisse de 43,4% à 41% signifie que l'évolution du salaire minimum a été moins rapide que celle du salaire moyen, le salaire total moyen ayant augmenté 30% plus vite que le salaire minimum.

Évolution de ratios entre salaires totaux et salaire minimum

Ratios entre salaires totaux et salaire minimum	2012	2017	2020	2021	2022
SSM/Salaire médian	60,0%	62,3%	60,4%	62,1%	61,2%
SSM/Salaire moyen	43,4%	43,0%	41,8%	43,1%	41,0%
SSM/P90	26,4%	26,9%	25,3%	26,5%	25,9%
SSM/P95	19,9%	20,1%	19,1%	20,1%	19,3%
SSM/P99	9,6%	8,2%	8,5%	8,6%	7,6%

Données : IGSS ; calculs : CSL.

3.2.3. ... et si l'on incluait les fonctionnaires ?

À nouveau, afin de mieux quantifier la relation du salaire minimum aux revenus du travail que perçoivent tous les actifs, hors indépendants, au Luxembourg, il importe d'inclure les fonctionnaires dans la comparaison.

En comparant les ratios avec fonctionnaires à ceux sans fonctionnaires, on remarque aussi que les ratios sont plus faibles tant pour le salaire médian, le salaire moyen que le salaire au P90, alors qu'ils augmentent au P95 et P99. À nouveau, ces changements sont imputables au fait que, de manière générale, les traitements des fonctionnaires sont, certes, supérieurs à ceux des salariés, mais qu'il n'existe pas (ou très peu) de traitements extrêmes tout en haut de la distribution salariale. Dès lors, en incluant les fonctionnaires, les inégalités entre les mesures centrales des salaires (moyenne et médiane) et les salaires minimaux ont tendance à augmenter (le taux baisse), tandis que les inégalités aux valeurs plus extrêmes (P95 et P99) ont tendance à s'assouplir.

En ce qui concerne l'évolution des ratios, on peut, ici aussi conclure que les ratios tendent à baisser, signifiant que le salaire minimum devient, en termes relatifs, plus faible comparé aux autres niveaux salariaux.

Évolution de ratios entre salaires totaux et salaire minimum, fonctionnaires inclus

Ratios entre salaires totaux et salaire minimum	2012	2017	2020	2021	2022
SSM/Salaire médian	57,0%	59,3%	56,9%	58,9%	58,2%
SSM/Salaire moyen	41,6%	41,4%	40,2%	41,5%	39,6%
SSM/P90	24,4%	24,7%	23,3%	24,2%	23,8%
SSM/P95	19,2%	19,4%	18,9%	19,6%	19,0%
SSM/P99	9,9%	8,6%	8,9%	9,0%	8,0%

Données : IGSS ; calculs : CSL.

Hétérogénéité de la distribution des salaires de base et totaux

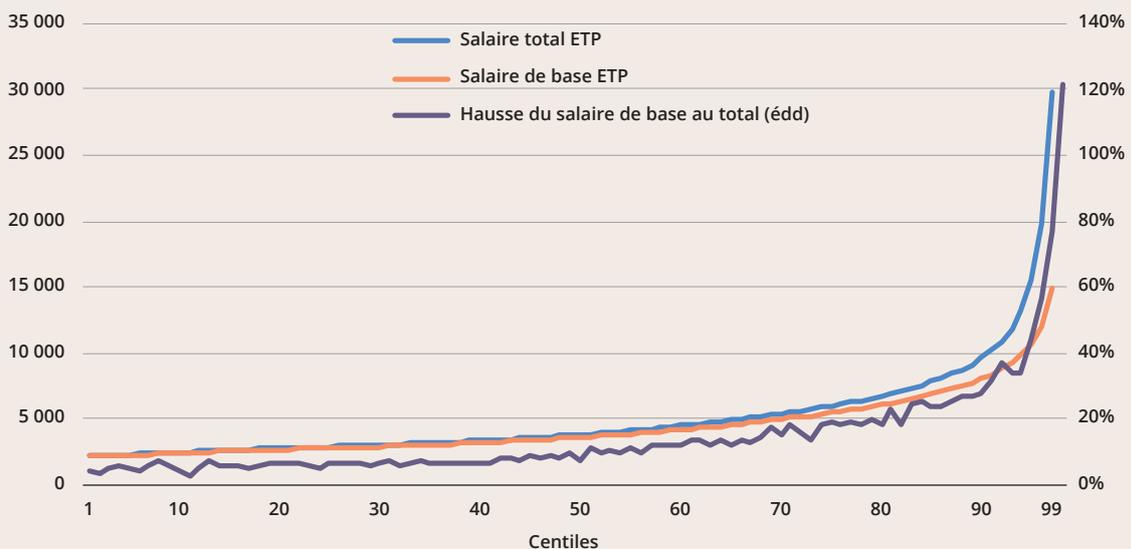
Le passage du salaire de base au salaire total permet d'inclure certaines composantes salariales qui ne sont pas récurrentes, comme les heures supplémentaires, les avantages en nature ou des bonus ou primes. Si ces composantes étaient distribuées de manière homogène entre les salariés, alors les inégalités ne changeraient pas en passant de l'analyse du salaire de base à l'analyse du salaire total.

Or, en considérant le salaire total plutôt que le salaire de base, la distribution salariale se déplace vers le haut, mais de manière très inégale. En effet, les composantes salariales non récurrentes ne sont pas distribuées de manière homogène, ce qui accentue les inégalités salariales.

En moyenne, les salariés appartenant aux dix premiers centiles de la distribution des salaires de base voient augmenter leur salaire ETP de 5% si l'on raisonne en termes de salaires totaux. En revanche, les salariés appartenant aux dix centiles supérieurs ont augmenté leur rémunération de base de 47% en moyenne. Pour le pourcent des salariés les mieux rémunérés, le salaire a même plus que doublé du fait de rémunérations non récurrentes.

Par conséquent, comparer le salaire minimum au salaire de base sous-estime fortement les inégalités de salaires et surestime le niveau relatif du salaire minimum. C'est pourquoi, il est primordial de comparer les salaires en recourant au salaire total pour mieux cerner les inégalités réelles.

Distribution hétérogène entre salaire de base et salaire total



Données : IGSS ; Graphique et calculs : CSL.

4. DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR LES SALAIRES MINIMAUX ADÉQUATS

Une fois que nous nous sommes mis d'accord sur le fait que le salaire minimum au Luxembourg n'est décidément pas si élevé que d'aucuns ne l'affirment, la question d'une potentielle revalorisation survient, d'autant plus qu'elle est d'actualité. Toutefois, il n'est pas du tout clair à quel niveau le salaire minimum devrait être relevé, sachant qu'un niveau du salaire minimum optimal n'est ni connu ni déterminable ex ante.

Le défi consiste ainsi à trouver un niveau adéquat qui garantit un niveau d'inégalités concevables en augmentant l'équité sociale et la possibilité de vivre dignement avec un tel salaire. Faut d'autres références académiques claires, l'opinion publique, mais aussi le monde politique et celui de la recherche se penchent sur des références internationales qui devraient être utilisées pour déterminer le niveau adéquat du salaire minimum relativement aux conditions économiques générales du pays, selon une jauge commune à l'ensemble de l'Europe.

Dans cet esprit, la directive relative aux salaires minimaux adéquats de la Commission européenne vise à encourager les États membres à fixer leur salaire minimum à l'aide de certaines références « communément utilisées ». Cette directive cite plusieurs pistes comparatives possibles dont l'indice de Kaitz, qui rapporte le salaire minimum au salaire moyen ou au salaire médian, le rapport entre salaire minimum net et salaire moyen net ou encore le seuil de pauvreté ou le budget de référence.

Ce point 4. a comme but de déterminer l'impact qu'aurait l'instauration des différents seuils de salaire minimum proposés par la directive, tout comme le nombre de salariés qui en bénéficieraient.

4.1. Ratio entre salaire minimum et salaire médian – indice de Kaitz (1)

La référence la plus communément utilisée pour déterminer un niveau de salaire minimum adéquat est l'indice de Kaitz qui rapporte, dans une première version, le salaire minimum au salaire médian. Atteindre l'objectif d'un ratio de 60% permettrait de réduire les inégalités salariales en relevant le niveau du salaire minimum à un niveau adéquat, tout en fixant une jauge minimale commune de compétitivité en matière salariale.

Or, si l'on considère la population salariée uniquement, on a vu aux points précédents que le ratio entre salaire minimum et salaire médian dépasse les 60% de l'objectif cité par la directive. Toutefois, en intégrant les fonctionnaires et en considérant le salaire total plutôt que le salaire de base, on constate que le salaire minimum ne représente que 58,2% du salaire médian, soit 1,8 point en-dessous de l'objectif reconnu des 60%⁵³.

Dès lors si, en mars 2022, le Luxembourg avait voulu être conforme à l'indice de Kaitz à 60%, il aurait dû revaloriser le salaire minimum non qualifié brut de l'époque de 2 257 euros à 2 328 euros, soit une hausse de 3,1%. Une telle hausse aurait bénéficié de manière directe à 15,9% de la population salariée : ceux qui étaient précédemment rémunérés au voisinage du SSM-NQ (8%), au SSM-Q (6,3%) et ceux qui étaient rémunérés entre l'ancien voisinage du SSM-NQ et le montant revalorisé (1,6%).

4.2. Ratio entre salaire minimum et salaire moyen – indice de Kaitz (2)

L'indice de Kaitz sous la seconde forme du ratio entre salaire minimum et salaire moyen est aussi l'autre référence très répandue et évoquée dans la directive européenne. En mars 2022, cet indice de Kaitz, fonctionnaires compris, s'élève à 39,6%, soit 10,4 points en-dessous de l'objectif fixé de 50%.

Dans l'hypothèse d'une fermeture voulue et assumée de cet écart, le Luxembourg aurait dû augmenter son salaire minimum de 26,0% pour atteindre 2 846 euros. Autrement dit, le salaire minimum non-qualifié serait passé à un niveau dépassant celui du salaire minimum qualifié actuel. Une telle mesure aurait été bénéfique à 31,4% des salariés au Luxembourg, sans compter le potentiel effet indirect sur les salaires justes au-dessus de cette nouvelle limite⁵⁴.

53 Étant donné que la justification pour atteindre un indice de Kaitz de 60% est celle de réduire la disparité des revenus du travail, il semble logique d'intégrer les traitements des fonctionnaires dans cet exercice pour déterminer le niveau de salaire minimum à atteindre. De même, comme noté dans l'encadré précédent, raisonner en termes de revenus de base au lieu du salaire total risque de sous-estimer très fortement les inégalités.

54 En ignorant les fonctionnaires pour la fixation de ce seuil, la hausse nécessaire pour atteindre un indice de Kaitz de 50% serait de 21,9% et 27,6% des salariés en bénéficieraient de manière directe. Notons que si, au lieu de considérer le salaire total, l'on retenait le salaire de base, aucune hausse ne serait nécessaire pour atteindre l'objectif.

4.3. Ratio entre salaire minimum net et salaire moyen net

Outre ces deux moutures de l'indice de Kaitz, la directive européenne propose un salaire minimum tel que son montant net soit égal à 60% du salaire moyen, ce seuil étant nécessaire pour tenir compte du niveau de vie général dans un pays. Ce ratio entre salaire minimum net et salaire total moyen, fonctionnaires inclus, vaut en mars 2022 51,8%, soit 8,2 points en-dessous de l'objectif fixé par la directive européenne.

Pour atteindre l'objectif des 60%, le salaire minimum aurait dû être revalorisé de manière conséquente afin que son niveau net atteigne les 2 317 euros, soit une augmentation nette de 15,9%. L'augmentation brute équivalente nécessaire à politique inchangée se serait élevée à 22,4%. 28,1% des salariés auraient profité directement d'une telle mesure de hausse du salaire minimum⁵⁵.

4.4. Seuil de risque de pauvreté

Une autre référence qui était avancée dans le projet de directive et qui ne dépend pas directement du niveau des autres salaires mais du niveau de vie dans le pays est le seuil de risque de pauvreté. Selon la directive, ce seuil de risque de pauvreté pourrait être utilisé comme plancher pour le salaire minimum légal.

Or, selon le Statec, en 2021, dernière année disponible, le seuil de pauvreté pour une personne seule se chiffrait à 2 177 euros. Toutefois, en moyenne sur l'année 2021, le salaire minimum net ne s'élevait qu'à 1 968 euros, soit 9,6% sous le seuil de risque de pauvreté. Autrement dit, une personne seule rémunérée au SSM-NQ courait le risque de pauvreté monétaire si elle ne disposait pas de revenus complémentaires ; ceci signifie aussi que travailler à temps complet ne suffisait pas pour sortir de la pauvreté.

Pour que le salaire minimum net soit supérieur ou égal au seuil de pauvreté, il aurait dû être augmenté de 10,6%, correspondant à une hausse brute du salaire minimum de 13,2%. En mars 2021, 20,3% des salariés auraient joui de la mesure, si le salaire minimum avait été augmenté dans cette proportion.

4.5. Budget de référence

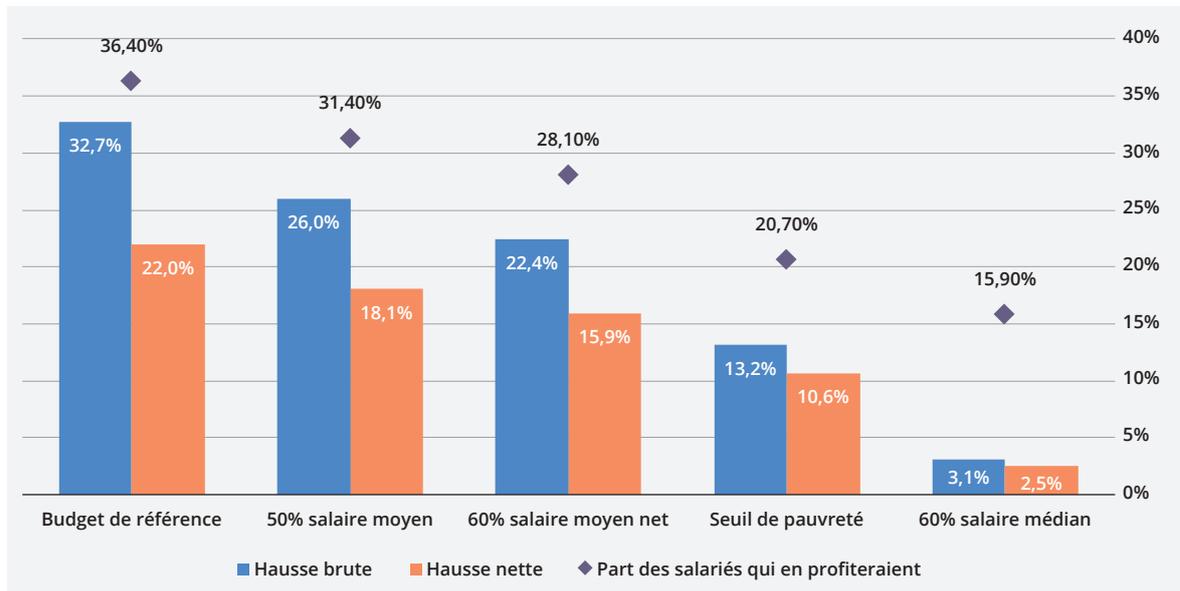
Finalement, un dernier élément de comparaison est suggéré par la directive et pourrait être utilisé avec le même objectif de fixer adéquatement le niveau du salaire minimum, celui du coût de la vie qui devrait reposer sur un budget nécessaire pour vivre dignement. Un tel budget, appelé budget de référence, est calculé au Luxembourg par le Statec depuis 2016 et pourrait donc parfaitement être pris comme première référence pour le niveau du salaire minimum net, en attendant les améliorations méthodologiques qu'il nécessite ou va subir.

D'après les plus récentes estimations du Statec, le budget de référence pour une personne seule s'élevait, en 2022, à 2 437 euros, soit largement au-dessus du salaire minimum net de 1 998 euros d'avril 2022.

Pour atteindre le niveau permettant une vie décente, le salaire minimum aurait ainsi dû être augmenté, en termes nets, de 22%. Pour atteindre cette hausse nette, le salaire minimum brut aurait dû croître de 32,7%. Cette hausse du salaire minimum de 2 257 euros à 2 995 euros aurait joué en faveur du salaire de plus de 36% de salariés en mars 2022.

55 À nouveau, si l'on décidait que seules les rémunérations des salariés devraient être prises en compte, la hausse nécessaire serait moins importante, le ratio se situant à 53%. En effet, pour atteindre les 60% du salaire moyen net (hors fonctionnaires), le salaire minimum aurait dû être augmenté de 17,9% en termes bruts et de 13,1% en termes nets. Si l'on avait considéré le salaire de base au lieu du salaire total aucune hausse n'aurait été nécessaire en mars 2022.

Impact sur le salaire minimum des revalorisations proposées dans la directive européenne relative aux salaires minimaux adéquats



Données : IGSS, Statec ; graphique et calculs : CSL.

5. CONCLUSION

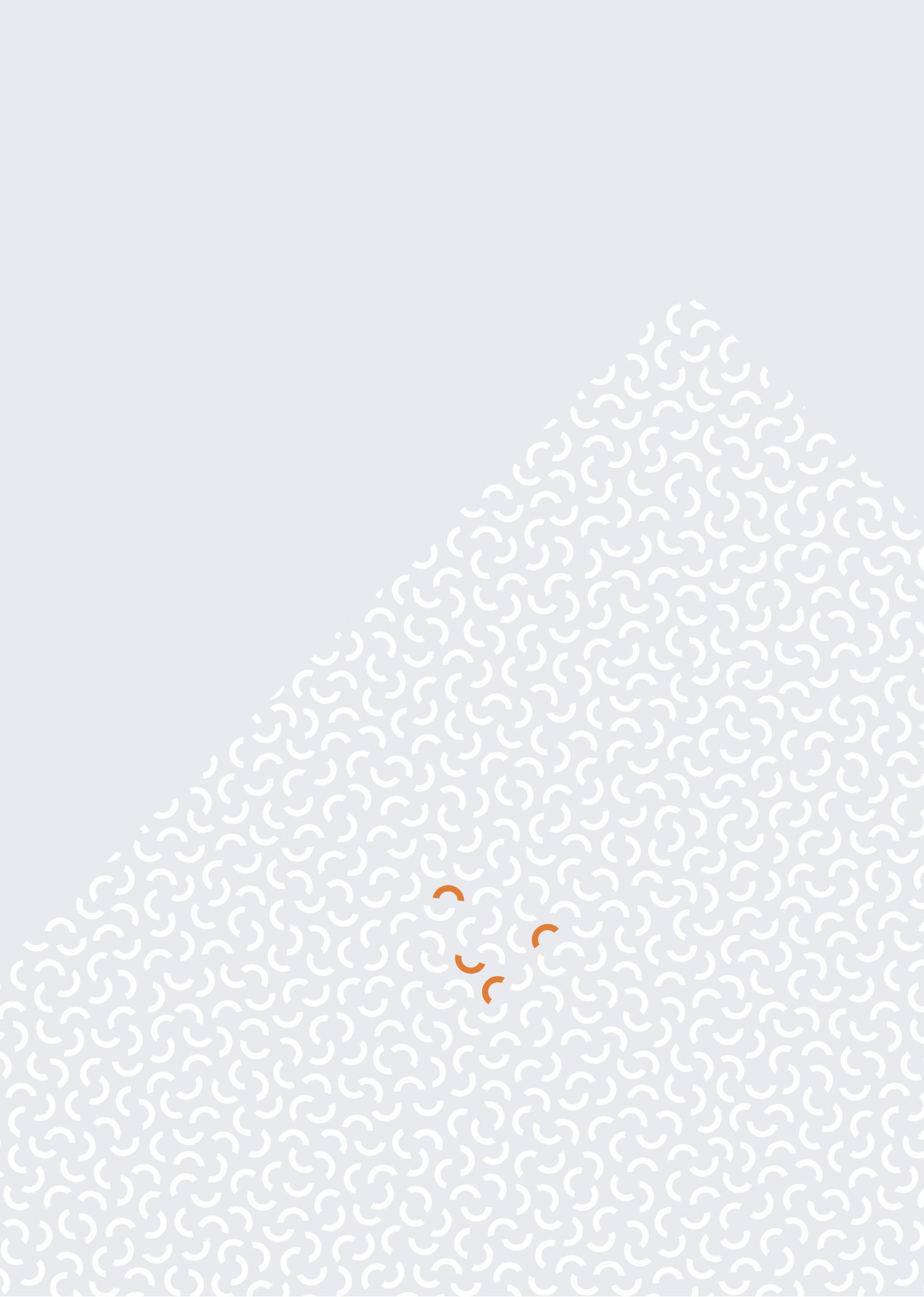
Tout compte fait, cette partie illustre sans conteste que, si le Luxembourg dispose de la valeur faciale du salaire minimum la plus élevée parmi les pays européens, en aucun cas l'on ne peut conclure que ce niveau est excessif. Évaluer la pertinence du salaire minimum de manière absolue, comme souvent avec les grandeurs économiques, est un exercice vain. Pour pouvoir estimer son impact à la fois social et économique, il importe de le rapporter à une autre valeur telle que les salaires, le niveau de vie ou la productivité.

Dès qu'il est mis en relation avec le coût de la vie, les écarts entre le Grand-Duché et les autres pays européens se resserrent considérablement. La comparaison du salaire minimum au budget de référence indique même que, malgré une tâche à temps complet, un salarié rémunéré au voisinage du SSM-NQ est incapable de mener une vie décente.

S'il est comparé au niveau de productivité particulièrement élevé au Luxembourg, il apparaît en outre que les salariés au SSM-NQ sont, pour ainsi dire, payés au lance pierre au Luxembourg, qui figure parmi les pays avec un ratio salaire minimum/productivité parmi les plus faibles d'Europe. Similairement, il s'ajoute que, comparé à d'autres niveaux centraux de salaires luxembourgeois, le salaire minimum est relativement faible, si bien qu'il n'atteint aucune référence internationalement reconnue en tant que seuil de salaire minimum adéquat.

Finalement, on voit que, globalement, le salaire minimum ne suffit pas non plus pour atteindre un des seuils communs proposés par la directive relative aux salaires minimaux adéquats. Les hausses nécessaires pour égaler les différentes références varient fortement selon la référence-cible ; alors qu'une hausse du salaire minimum brut de 3,1% serait suffisante pour parvenir à un indice de Kaitz de 60%, la hausse brute nécessaire dépasse les 32% si l'objectif était de faire correspondre le SSM-NQ net au budget de référence pour une personne seule.

La population directement bénéficiaire d'une hausse massive et structurelle du salaire minimum varie ainsi de plus d'un salarié sur trois, si le salaire minimum venait à être relevé au niveau du budget de référence, mais seulement 15,9% si le seuil le plus proche à atteindre par le Luxembourg (c'est-à-dire 60% du salaire médian) était respecté. Toutefois il importe de ne pas perdre de vue que, si le salaire minimum est adapté, d'autres salariés pourraient en bénéficier également du fait d'effets de second tour indirects.



IV.
**PERSISTANCE DE
LA RÉMUNÉRATION
AU SSM-NQ :
ANALYSE
LONGITUDINALE**





La persistance de la rémunération au voisinage du salaire minimum fait référence au phénomène selon lequel certains travailleurs courent le risque de rester « coincés » au salaire minimum pendant une période prolongée, en dépit de leur expérience et de leur ancienneté dans leur emploi/entreprise. Les travailleurs confrontés à une telle persistance du salaire minimum peuvent avoir du mal à subvenir à leurs besoins de base, non seulement pendant une courte phase de leur carrière professionnelle, mais éventuellement sur une période prolongée. De ce fait, ce risque persistant peut entraîner des répercussions importantes sur la qualité de vie ainsi que sur le bien-être économique des salariés qui voient leur rémunération stagner au minimum légal.

La persistance de la rémunération au salaire minimum est un sujet d'étude ainsi qu'un enjeu social et économique qui devraient susciter davantage d'intérêt. En effet, si le salaire minimum n'est qu'une expérience passagère pour les salariés, comme on pourrait le penser au premier abord, l'impact négatif d'un salaire minimum, qui plus est, trop faible, s'avérera moins important que si cette expérience est persistante et que ce sont ainsi toujours les mêmes salariés qui souffrent d'un niveau inadéquat de rémunération.

La présente partie visera à lancer le débat sur le niveau de la persistance au voisinage du salaire minimum non qualifié (SSM-NQ) au Luxembourg et à apporter de premiers éclairages qui devront être approfondis.

Pour mesurer les effets imputables au marché du travail, cette analyse se concentre sur tous les salariés que nous considérons appartenir au marché du travail standard. Pour cette raison, on ne tiendra pas compte des apprentis, des salariés en mesure d'activation et des bénéficiaires du revenu d'inclusion sociale (Revis). En effet, ces groupes de salariés à profil atypique ne sont pas souvent dans une stricte relation de marché avec leur employeur, mais leur relation dépend d'autres facteurs institutionnels.

Pour analyser la présence persistante au voisinage du salaire minimum, la trajectoire salariale sera retracée sur une période plus ou moins longue, ce qui permettra d'étudier, le cas échéant, le nombre de périodes pendant lesquelles un salarié a été repéré au voisinage du SSM-NQ. Les données administratives provenant de l'IGSS concernent le mois de mars des années 2011, 2012, 2016, 2017, 2020, 2021 et 2022. Par hypothèse simplificatrice nous considérons que le mois de mars est représentatif pour l'ensemble de l'année, car il s'agit du mois avec le plus grand nombre d'heures de travail à l'exception de l'année 2012.

Si, pour suivre précisément les salariés au fil du temps, des données pour chacune des périodes doivent a priori être disponibles, ce n'est pas toujours le cas. Ainsi, si pendant l'une des années analysées, un salarié donné de 2022 est inactif sur le marché du travail salarié luxembourgeois, aucune donnée n'est disponible pour cette période. Il peut s'agir ici d'une période de chômage, de formation, d'inactivité complète, d'activité indépendante, d'activité salariée sur un marché du travail étranger ou d'entrée en pension. Du fait d'un marché du travail luxembourgeois très dynamique, de telles situations où, pour certaines périodes, il n'existe pas d'observations pour un salarié dans la base de données sont relativement fréquentes. Il s'ajoute que, du fait de leur profil, les salariés rémunérés au SSM-NQ sont d'autant plus souvent dans des situations où, pour l'une ou l'autre des périodes étudiées, il n'y a pas de données les concernant (voir encadré ci-dessous)⁵⁶.

Pour analyser cette persistance au voisinage du SSM non qualifié et plus particulièrement la trajectoire salariale de ceux rémunérés au SSM-NQ, deux possibilités se présentent : soit faire une analyse prospective ex-post, soit faire une analyse rétrospective ex-post. Alors que les deux approches divergent, leur objectif est le même, à savoir déterminer comment la carrière salariale des travailleurs au voisinage du SSM-NQ évolue et dans quelle ampleur les salariés persistent dans leur situation à être rémunérés au salaire minimum. La longueur de la période à considérer peut, dans les deux cas, s'étendre sur plusieurs années.

Dans l'analyse prospective ex-post, sans doute la plus pure, le point de départ de l'analyse se situe dans le passé (il y a un 1, 5 ans, 10 ans, etc.) et l'on analyse comment les personnes rémunérées au SSM non qualifié au point de départ ont vu leur trajectoire salariale évoluer. La question à se poser est donc : qu'est-il advenu des salariés rémunérés au voisinage du SSM à la date x , après 1, 2, 3 ou 5 ans ? La prospectivité consiste donc à partir d'un point dans le passé et de regarder l'évolution future.

En revanche, le point de départ dans l'analyse rétrospective ex-post est le présent. En partant de la période actuelle, l'objectif est de retracer la carrière que le salarié rémunéré au SSM non qualifié aujourd'hui a eu pendant les dernières 1, 2, ou 5 années. La question qui se pose est la suivante : qu'en était-il, il y a 1, 2, 3 ou 5 ans, des salariés aujourd'hui rémunérés au SSM-NQ ? Elle apporte également une réponse secondaire sur le phénomène d'une potentielle régression salariale au fil des ans.

Cette partie est présentée de manière systématique. Le premier point qui suit est consacré au premier versant de l'analyse, prospective. Le second point répète le schéma du premier et est dédié à l'analyse rétrospective.

⁵⁶ Lors d'une prochaine étape, il sera utile et plus complet d'observer cette même population non plus au 31 mars de l'année donnée, mais bien sur l'ensemble des 12 mois de l'année au cours des 20 dernières années.

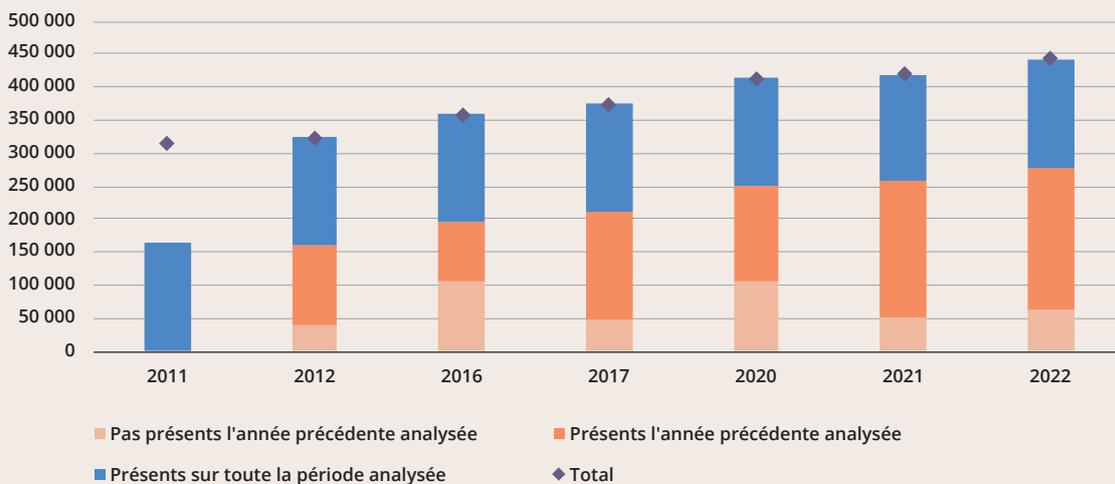
Le dynamisme du marché de travail au Luxembourg

Sur les sept années analysées, au total 661 358 salariés ont été repérés dans les données du Centre commun. Pourtant, seuls 163 695 salariés (24,8%) étaient présents dans chacune des sept périodes. Du fait du dynamisme du marché du travail, mais aussi d'une population salariée frontalière importante, ces mouvements de salariés sont très courants au Luxembourg.

Dans le graphique ci-dessous, le nombre de salariés repérés dans chacune des différentes années peut être observé en fonction de leur présence sur le marché luxembourgeois au cours des autres années étudiées. Ainsi, on peut remarquer que parmi les quelques 314 000 salariés répertoriés en 2011, seuls 51,9% étaient présents sur les sept périodes analysées, signifiant que presque la moitié des salariés de mars 2011 a quitté le marché du travail salarié au Luxembourg avant 2022. Les salariés présents au cours des sept années étudiées représentent environ 37% des salariés repérés en mars 2022, dernier mois analysé. On remarque aussi qu'en mars 2022 64 500 salariés (13,6%) étaient repérés par le Centre commun sans l'avoir été l'année précédente.

Parmi les salariés présents une année donnée, mais non l'année suivante, on trouve une forte surreprésentation des jeunes de moins de 25 ans (surreprésentation de +80%), des personnes de plus de 55 ans (surreprésentation de +75%) ainsi que des salariés qui n'ont ni la nationalité luxembourgeoise, ni celle d'un pays limitrophe, ni la nationalité portugaise (surreprésentation de +43%). En revanche, on y trouve moins de salariés de nationalité luxembourgeoise (sous-représentation de -20%).

Nombre de salariés au mois de mars en fonction de leur présence pendant d'autres périodes



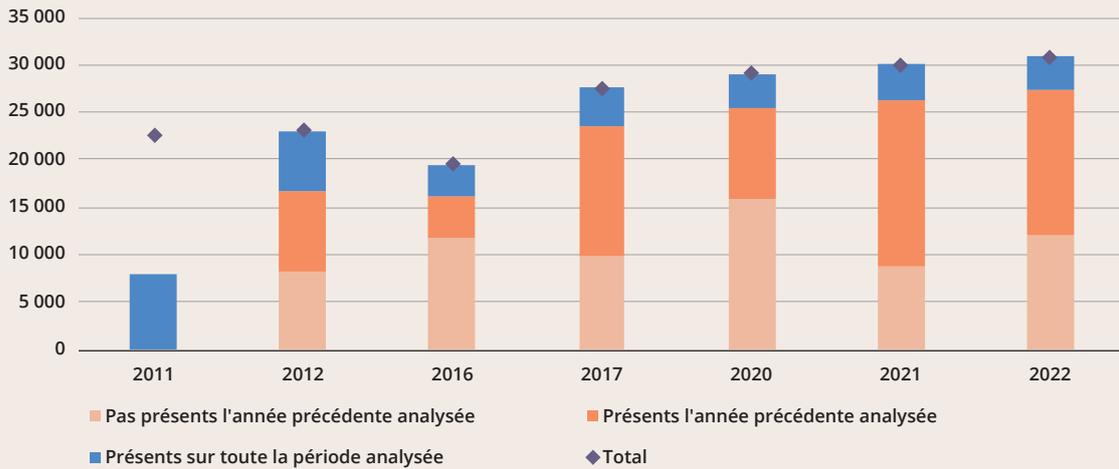
Note de lecture : parmi les 313 212 salariés repérés en mars 2011, 168 380 étaient aussi présents aux six autres points de repère. En revanche, 60 126 salariés repérés en 2022 n'étaient pas présents sur le marché de l'emploi salarié luxembourgeois en mars 2021.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

Pour ce qui concerne les salariés rémunérés au SSM-NQ, la présence est considérablement plus volatile que pour l'ensemble de la population salariée. Sur l'ensemble des sept années étudiées, un total de 104 592 salariés, appartenant à la population « noyau » (hors « Autres » salariés atypiques), sont rémunérés au voisinage du SSM-NQ pendant au moins l'une des périodes. De cette population, uniquement 12,2% (12 753 salariés) sont présents dans toutes les périodes, soit une proportion de présence complète deux fois plus faible que pour le total des salariés.

Dans le graphique qui suit, on observe le nombre de salariés au SSM-NQ dans les différentes années en fonction de leur présence pendant les autres années. À titre d'exemple, on note que, des plus de 22 000 salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ en mars 2011, moins de 36% (environ 7 900 salariés) sont présents à tous les points d'analyse. En revanche, parmi la population salariée rémunérée au SSM-NQ en 2022, seuls 10,8% sont présents sur toute la période et près de 40% ne l'étaient pas l'année précédente.

Nombre de salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ au mois de mars en fonction de leur présence pendant d'autres périodes



Note de lecture : parmi les 21 735 salariés rémunérés au voisinage du SSM en mars 2011, 7 856 étaient présents sur le marché de l'emploi salarié luxembourgeois aux six autres points de repère. En revanche, 10 728 salariés au SSM-NQ en 2022 ne l'étaient pas en mars 2021.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

1. ANALYSE PROSPECTIVE EX-POST

Sous ce premier point, la persistance de ce « risque SSM » est étudiée par le biais de l'analyse des trajectoires prospectives ex-post. Il s'agit donc du parcours salarial qu'ont pris les salariés au voisinage du SSM-NQ à partir d'un point donné passé. Pour tenir compte des différences considérables de résultats selon la longueur de la période d'analyse, ce point 1. analyse respectivement le court terme (défini comme s'étendant sur une période de trois ans), le moyen terme (six ans) et le long terme (onze ans).

1.1. Analyse à court terme

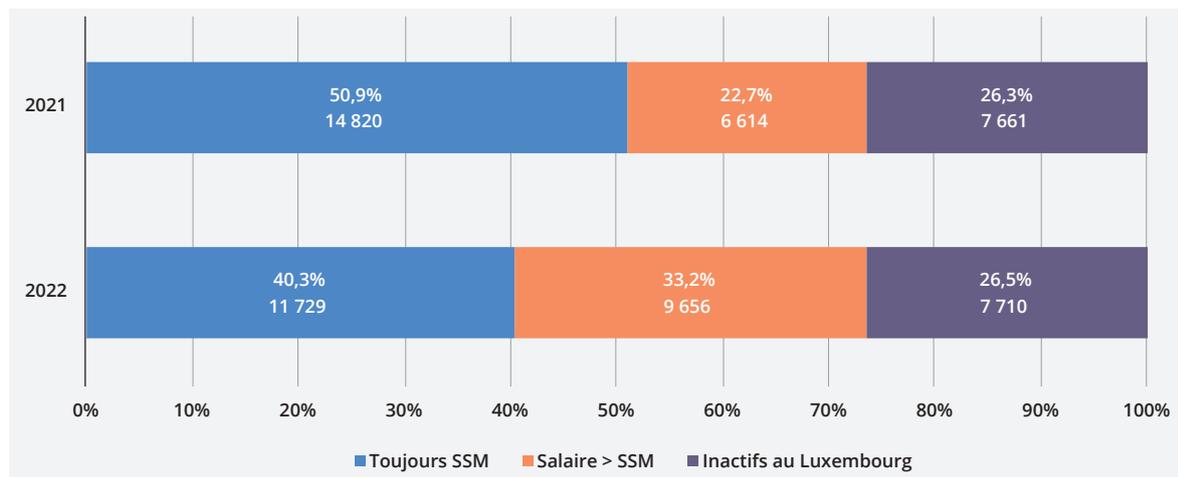
Avant de passer à l'analyse à moyen et long terme dans les deux points suivants, ce point 1.1. traite de la persistance à court terme, sur une période d'analyse de trois ans. Or, les dernières données traitées concernent les années 2020, 2021 et 2022. Dès lors, une première approche de la persistance au salaire minimum sur une période relativement courte est d'étudier la population des salariés au voisinage SSM-NQ en mars 2020, l'objectif étant de trouver combien d'entre eux le sont toujours en mars 2021, voire en mars 2022.

Parmi les quelques 29 095 salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ en mars 2020, 50,9% le sont toujours un an plus tard. Moins d'un quart des salariés voit son salaire augmenter, alors que plus d'un quart n'est plus actif sur le marché du travail salarié luxembourgeois.

Deux ans après, en mars 2022, plus de 40% de la population étudiée est toujours au voisinage du SSM-NQ, un tiers voit sa trajectoire salariale s'améliorer alors qu'un quart n'est plus salarié au Luxembourg.

Autrement dit, si l'on considère le passé comme étant une bonne estimation de la projection future, on peut dire que 51% des salariés actuellement rémunérés au SSM le seront toujours dans un an, et 40% le seront encore dans deux ans, ce qui correspond à une baisse de 20% sur un an. Simultanément, dans un an, 23% des SSM actuels auront connu une hausse de salaire. Au bout de deux ans, ils seront 33%, représentant une hausse de 46%. Les perspectives salariales sont par conséquent, a priori certes, positives mais insuffisantes.

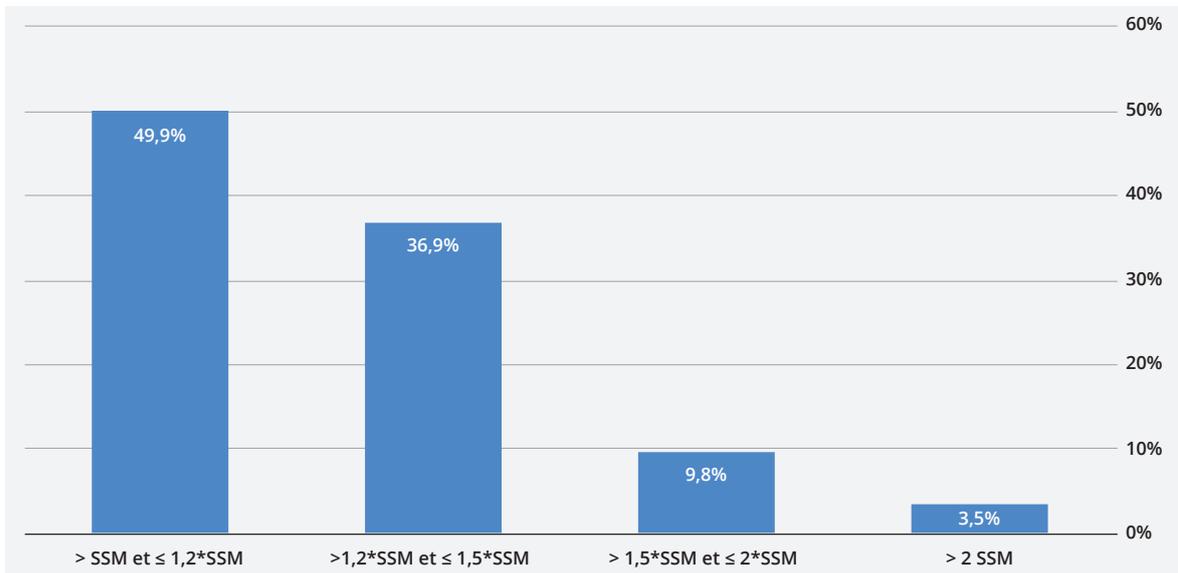
Quel était en 2021 et en 2022 le niveau de la rémunération des salariés au voisinage du SSM-NQ en 2020 ?



Note de lecture : parmi les 29 095 salariés rémunérés au voisinage du SSM en mars 2020, 14 820 (50,9%) l'étaient toujours en 2021. En revanche, 26,5% des salariés au SSM-NQ en 2020 n'étaient pas présents sur le marché de l'emploi salarié luxembourgeois en mars 2022. Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

Lorsqu'on parle d'un salaire supérieur au SSM-NQ après deux ans, il importe tout de même de différencier entre les niveaux de salaire réellement perçus. En effet, presque 50% des salariés rémunérés au SSM-NQ en 2020 et ayant une rémunération supérieure au SSM-NQ en 2022 sont, en 2022, rémunérés à un salaire qui se situe entre le SSM-NQ et 120% du SSM-NQ ; tandis que 36,9% sont rémunérés à un niveau supérieur à 120% du SSM-NQ, mais inférieur à 150% du SSM-NQ. Pour environ 3,5% de cette sous-population de salariés (354 salariés), le salaire a même plus que doublé, pour se situer à un niveau correspondant à plus du double du SSM-NQ en 2022.

Quel était en 2022 le niveau de rémunération des salariés au-dessus du SSM en 2022, mais au voisinage du SSM-NQ en 2020 ?



Note de lecture : parmi les 9 656 salariés au voisinage du SSM en mars 2020 avec une rémunération au-delà du SSM-NQ en 2022, 49,9% avaient un salaire entre 100% et 120% du SSM-NQ en 2022.
Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

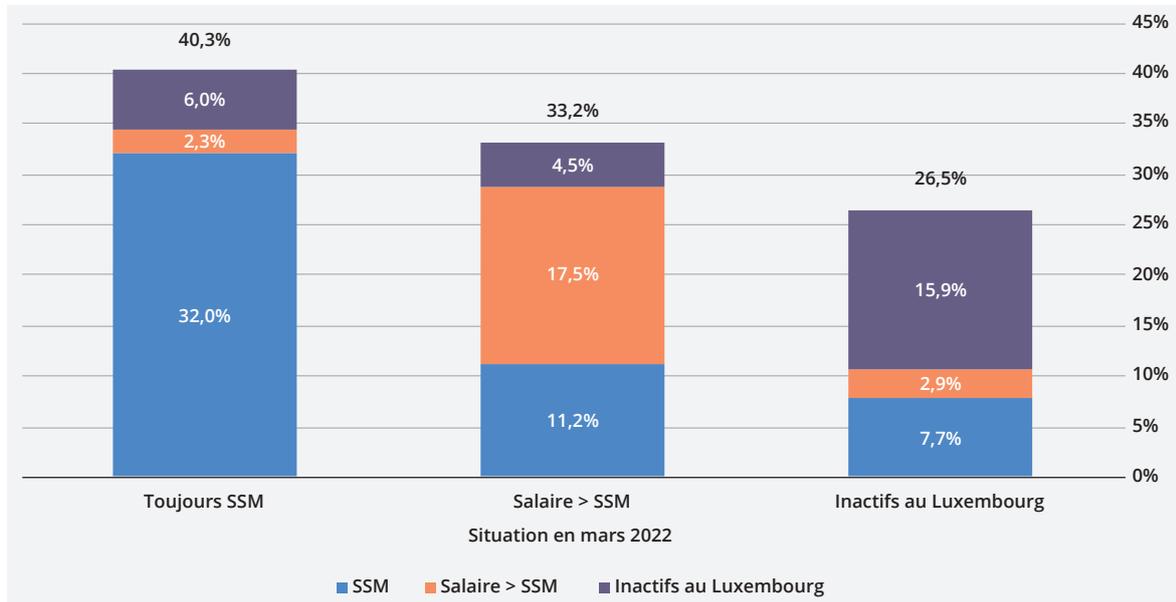
Toutefois, en analysant distinctement le statut en 2020, 2021 et 2022, il existe un risque de perdre la trajectoire intermédiaire. Ainsi il se peut que les salariés qui sont considérés comme toujours au voisinage du SSM en 2022, ont quitté le SSM, par exemple en 2021. Pourtant, ces cas d'allers-retours sont relativement peu fréquents sur la courte période de 2020 à 2022 comme l'indique le graphique ci-dessous.

En analysant la trajectoire d'année en année des salariés rémunérés au SSM-NQ en mars 2020, on peut dire qu'un tiers s'y maintiennent tant en 2021 qu'en 2022, tandis que 17,5% sont rémunérés au-delà du SSM-NQ en 2021 et 2022.

Pourtant, on constate qu'environ 2,3% des salariés au voisinage du SSM-NQ en 2020 voient leur rémunération augmenter, pour se situer en mars 2021 au-delà du SSM-NQ, avant que leur salaire baisse à nouveau au niveau du voisinage du SSM-NQ en 2022.

Enfin, on peut aussi observer qu'environ 90% des salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ en 2020 et absents du marché du travail luxembourgeois en 2022 n'avaient pas de rémunération supérieure au SSM-NQ en 2021. La rémunération faible sans perspective d'amélioration était-elle la cause pour leur départ du marché ?

Le niveau de la rémunération des salariés en 2022 qui étaient au voisinage du SSM-NQ en 2020, en fonction de leur rémunération en 2021



Note de lecture : parmi les salariés rémunérés au voisinage du SSM en mars 2020, 32% l'étaient en mars 2022 ainsi qu'en 2021. En revanche, 4,5% des salariés au SSM-NQ en 2020 avaient une rémunération au-delà du voisinage du SSM-NQ en 2022, mais n'étaient pas présents sur le marché salarié luxembourgeois en mars 2021.

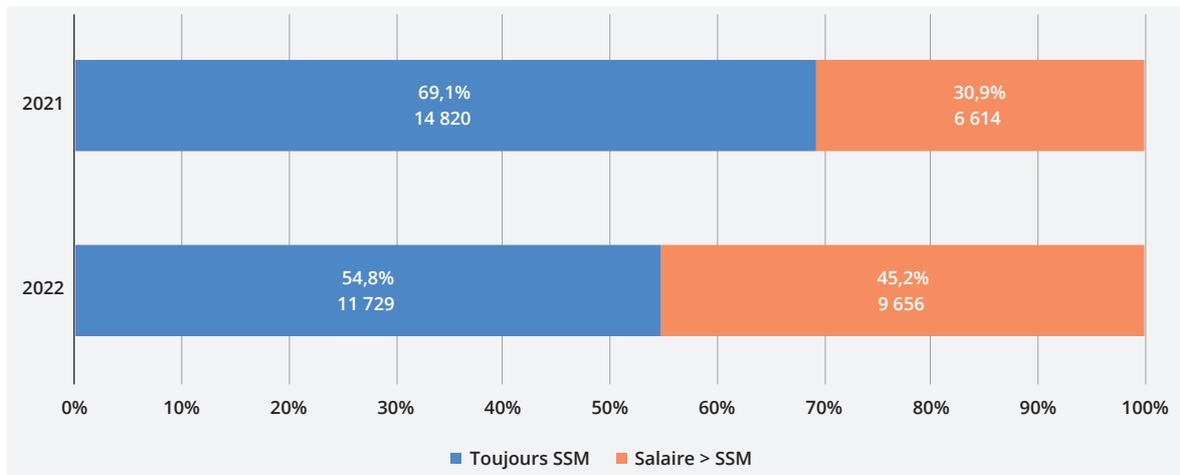
Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

Dans la population au voisinage du SSM en mars 2020, mais absente dans les années postérieures, il y a proportionnellement plus de jeunes de moins de 30 ans (surreprésentation de 27%), plus de salariés de nationalité portugaise (surreprésentation de 23%) et davantage de frontaliers (surreprésentation de 15%). Les départs ne sont donc pas nécessairement explicables par des départs en retraite, mais sans doute par d'autres phénomènes tels que l'inactivité ou le chômage, pour les jeunes, ou le départ vers d'autres marchés du travail pour les frontaliers.

Or, si l'on omet ces départs du marché de l'emploi salarié luxembourgeois des personnes rémunérées au voisinage du SSM-NQ en mars 2020, la proportion de ceux qui quittent ce voisinage et ceux qui s'y maintiennent n'est pas répartie favorablement eu égard à l'évolution salariale. En effet, après un an, quasiment 70% des salariés rémunérés au voisinage du SSM en mars 2020 n'ont pas vu de changement de niveau de salaire. Même en 2022, plus de la moitié (54,9%) des salariés étudiés restent à une rémunération équivalente au salaire minimum. Autrement dit, si l'on considère que l'évolution entre 2020 et 2022 reste valide pour aujourd'hui, on peut dire que seuls 45,1% des salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ aujourd'hui verront en tout hypothèse leur salaire augmenter dans les deux prochaines années à un niveau au-delà du minimum légal⁵⁷.

57 Cette conclusion découlant de l'omission des absences du marché n'est valide que si la population qui a quitté le salariat luxembourgeois est similaire à la population qui y est resté. Toutefois, si l'on faisait l'hypothèse que ceux qui ont quitté le marché luxembourgeois avaient un risque de persistance d'une rémunération au SSM-NQ plus important, alors la part des salariés qui persiste au SSM est sous-estimée par un biais de sélectivité.

En ignorant les départs du marché salarié luxembourgeois, quel était en 2021 et en 2022 le niveau de la rémunération des salariés au voisinage du SSM-NQ en 2020 ?



Note de lecture : parmi les 21 434 salariés rémunérés au voisinage du SSM en mars 2020 et présents sur le marché de l'emploi salarié luxembourgeois en mars 2021, 6 614 (30,9%) avaient un salaire au-delà du voisinage du SSM-NQ en mars 2021. En revanche, 54,9% des 21 385 salariés au SSM-NQ en 2020 et présents sur le marché salarié luxembourgeois en mars 2022, étaient toujours au SSM-NQ en 2022. Voir également la note de bas de page précédente.

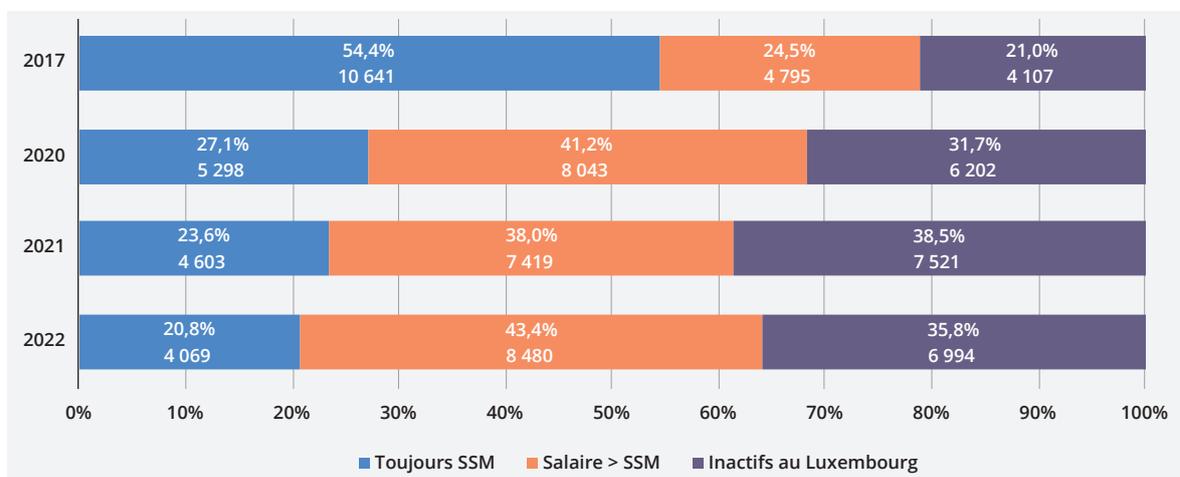
Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

1.2. Analyse à moyen terme

L'analyse de la persistance à court terme peut être étendue au moyen terme, afin d'analyser la présence persistante au voisinage du SSM-NQ non seulement sur une période de trois années, mais aussi sur six ans. En prenant comme population étudiée tous les salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ en mars 2016, on peut analyser l'évolution de leur carrière salariale dans les années subséquentes, à savoir 2017, 2020, 2021 et 2022.

Des 19 543 salariés rémunérés au SSM-NQ en mars 2016, plus de 50% le sont aussi un an après. Cette proportion baisse significativement à 27,1% après 4 ans et s'élève finalement à moins de 21% au bout de six ans, pointant le fait que plus d'un cinquième de la population étudiée (=salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ en mars 2016) est toujours au voisinage du SSM-NQ en 2022. La part de la population étudiée dont le salaire passe au-delà du SSM-NQ s'élève à moins d'un quart en 2017, mais oscille autour des 40% en 2020, 2021 et 2022. La proportion restante est composée de salariés qui ne sont plus présents dans les années respectives ; cela concerne, en 2017, 21,0% de la population étudiée, mais presque 40% en 2021.

Quel était le niveau de la rémunération dans les années subséquentes des salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ en 2016 ?



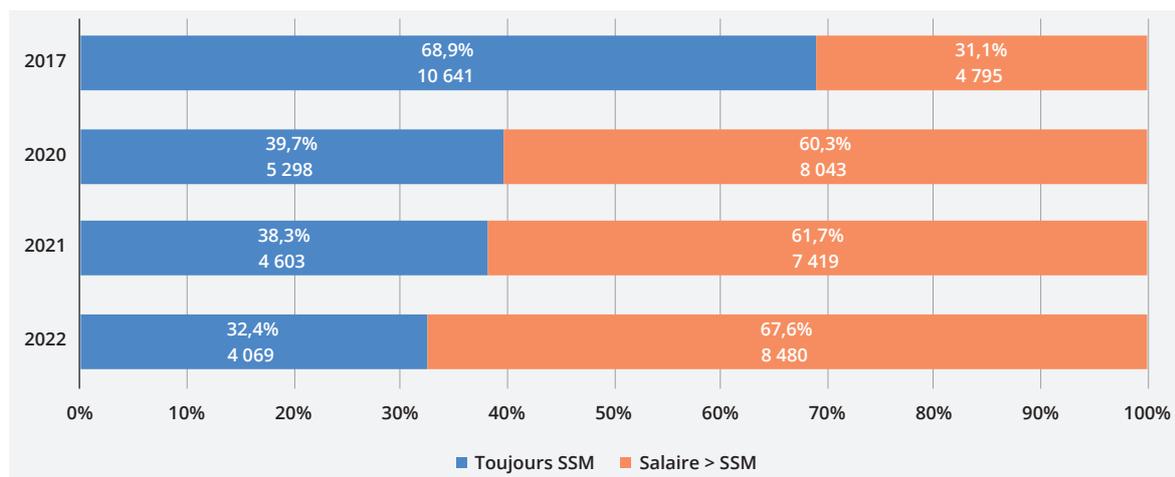
Note de lecture : parmi les 19 543 salariés rémunérés au voisinage du SSM en mars 2016, 5 298 (27,1%) l'étaient toujours en 2021. En revanche, 35,8% des salariés au SSM-NQ en 2016 n'étaient pas présents sur le marché salarié luxembourgeois en mars 2022.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

De nouveau, en ignorant les salariés absents du marché dans les différentes années, une image plus claire se dégage entre ceux qui patinent au voisinage du SSM-NQ et ceux qui voient leur rémunération augmenter⁵⁸.

Près de 70% des salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ en mars 2016, toujours présents en 2017, sont encore à ce voisinage en 2017⁵⁹. En 2020, il subsiste 39,7% d'entre eux au voisinage du SSM-NQ, tandis que 60,3% voient leur profil salarial s'améliorer. Finalement, en mars 2022, légèrement moins d'un tiers de la population étudiée ne dispose pas d'un salaire au-delà du SSM-NQ, tandis que les deux tiers restants ont une rémunération qui ne peut plus être considérée comme étant au voisinage du SSM-NQ.

En ignorant les départs du marché, quel était, dans les années subséquentes le niveau de rémunération des salariés au voisinage du SSM-NQ en 2016 ?



Note de lecture : parmi les 15 436 salariés rémunérés au voisinage du SSM en mars 2016 et présents sur le marché de l'emploi salarié luxembourgeois en mars 2017, 4 795 (31,1%) ont un salaire au-delà du voisinage du SSM-NQ en mars 2017. En revanche, 32,4% des 12 549 salariés au SSM-NQ en 2016 et présents sur le marché salarié luxembourgeois en mars 2022, sont toujours au SSM-NQ en 2022.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

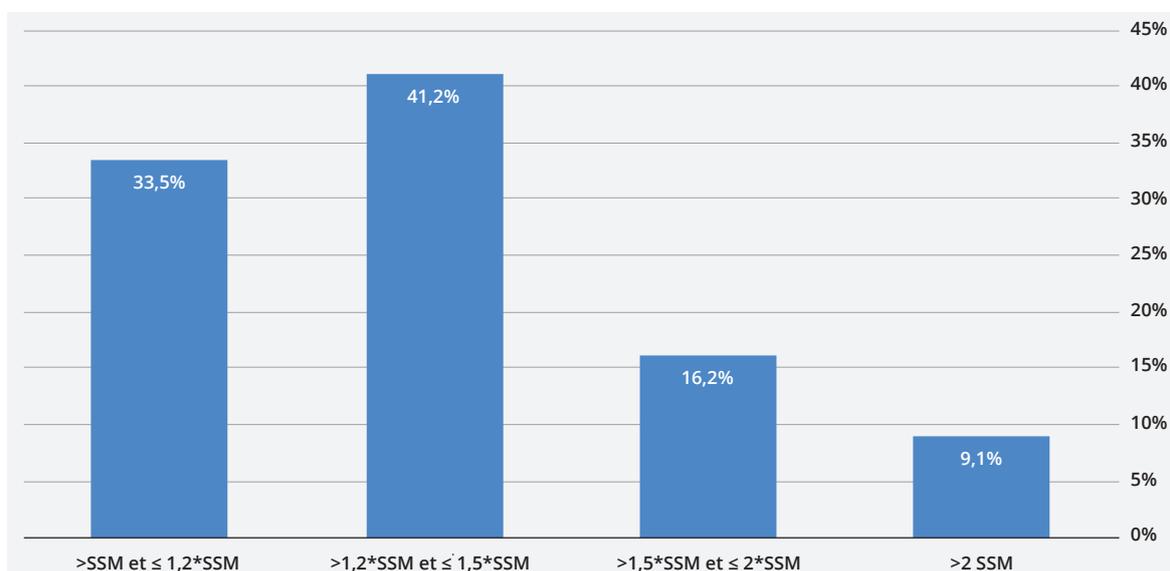
De nouveau, il semble nécessaire de ne pas uniquement constater que le niveau salarial de certains salariés au voisinage du SSM-NQ a progressé, mais aussi de mettre en avant le niveau réel du salaire obtenu.

Or, il apparaît que, parmi les salariés sortis du voisinage du SSM-NQ entre 2016 et 2022, une majorité relative de plus de 41% perçoit un salaire compris entre 120% et 150% du SSM en fin de période et 33,5% un salaire compris entre le SSM-NQ et le SSM-Q. Une part non négligeable de près de 10% reçoit, au bout d'au moins six ans, plus de deux fois le SSM-NQ.

58 Voir note précédente.

59 Cette proportion est en ligne avec celle trouvée dans l'analyse à court terme, où l'on a constaté que 69,7% des salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ en mars 2020 l'étaient encore après un an lorsqu'ils étaient toujours présents.

Quel était en 2022 le niveau de rémunération des salariés au-dessus du voisinage du SSM en 2022, mais au voisinage du SSM-NQ en 2020 ?



Note de lecture : parmi les 8 480 salariés rémunérés au voisinage du SSM en mars 2016 disposant d'une rémunération au-delà du SSM-NQ en 2022, 41,2% avaient un salaire entre 120% et 150% du SSM-NQ en 2022.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

Toutefois, plutôt que de comparer uniquement les salariés en deux périodes précises (2016 avec 2020 ou 2016 avec 2022), on peut aussi retracer la trajectoire prise par les salariés au voisinage du SSM-NQ en 2016. Cette analyse de trajectoire se concentrera sur une population constituée de salariés au SSM-NQ en mars 2016 et toujours présents sur le marché luxembourgeois en mars 2022.

Tout d'abord, on doit distinguer entre deux groupes de salariés, à savoir ceux présents sur toutes les périodes analysées, et ceux qui sont présents en mars 2016 et 2022 mais absents pendant au moins une période intermédiaire analysée. Ainsi, parmi les salariés au voisinage du SSM-NQ en 2016 et présents en 2022 (=la population analysée), près des trois quarts sont présents sur l'ensemble de la période. Le quart restant a donc été absent du salariat luxembourgeois au moins l'une des années intermédiaires⁶⁰.

Dans chacun des deux cas de figure, on distingue ensuite entre trois profils de trajectoires salariales, à savoir : les salariés au voisinage du SSM-NQ sur l'ensemble des périodes prises en compte, ceux dont le salaire augmente et, finalement, les salariés qui font des allers-retours entre SSM et non SSM.

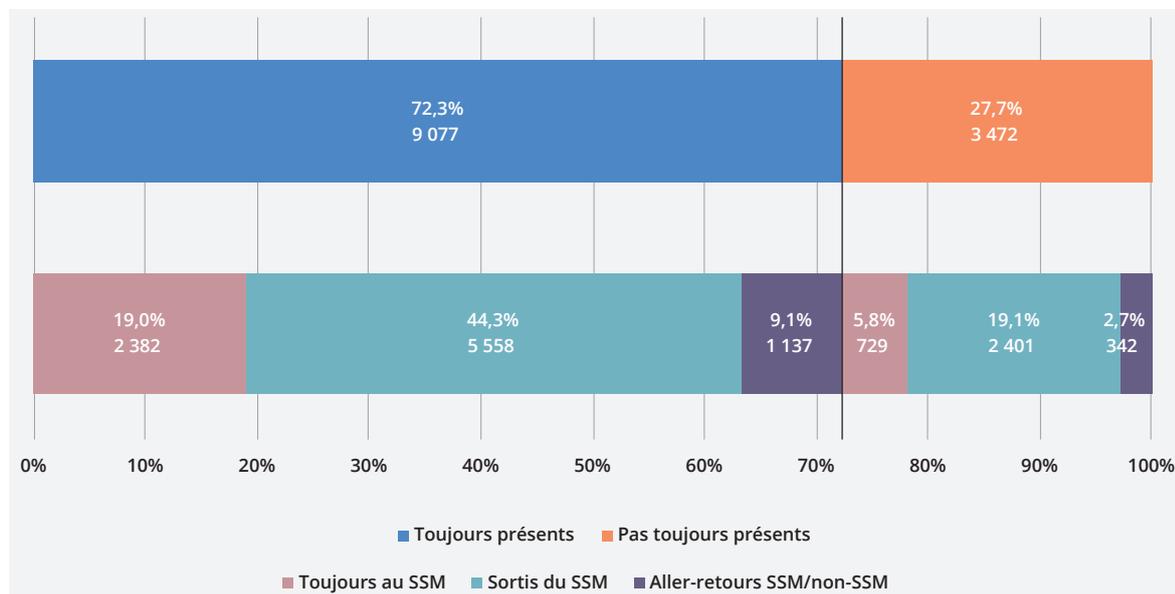
Ainsi, la population étudiée est composée de 19,0% de salariés présents et rémunérés au voisinage du SSM-NQ pour chaque année analysée. 5,8% ne sont pas présents sur l'ensemble de la période, mais lorsqu'ils le sont, leur rémunération n'est jamais supérieure au salaire minimum. Au total, 3 111 salariés (24,8%) présents en 2016 et en 2022 n'ont jamais eu de rémunération supérieure au minimum légal au cours de la période analysée.

En revanche, 7 959 salariés de la population étudiée voient leur salaire augmenter. 11,8% (1 479 salariés) ont une trajectoire salariale définie comme allers-retours, signifiant qu'ils ont connu, au moins une fois sur la période, une augmentation de salaire, pour retomber au SSM-NQ par la suite.⁶¹

60 Cette absence pendant une année du marché luxembourgeois peut avoir plusieurs raisons, dont une période au chômage, d'inactivité ou de formation.

61 Ces salariés avec des allers-retours peuvent, en fin de période, soit être de nouveau au voisinage du SSM-NQ, soit être ressorti du SSM-NQ une deuxième fois et être au-delà de ce niveau de salaire en 2022. Le premier groupe représente presque deux tiers des salariés avec une trajectoire aller-retour, tandis que le deuxième en représente un tiers.

En ignorant les départs du marché, quel était la trajectoire salariale de 2016 à 2022 des salariés au voisinage du SSM-NQ en 2016 et présents en 2022 ?



Note de lecture : parmi les 12 549 salariés au voisinage du SSM en mars 2016 et présents sur le marché de l'emploi salarié luxembourgeois en mars 2022, 19,0% étaient au voisinage du SSM-NQ dans chaque période intermédiaire. 5,8% sont toujours au voisinage du SSM-NQ en 2022 en ayant été sporadiquement présents jusqu'en mars 2022.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

1.3. Analyse à long terme

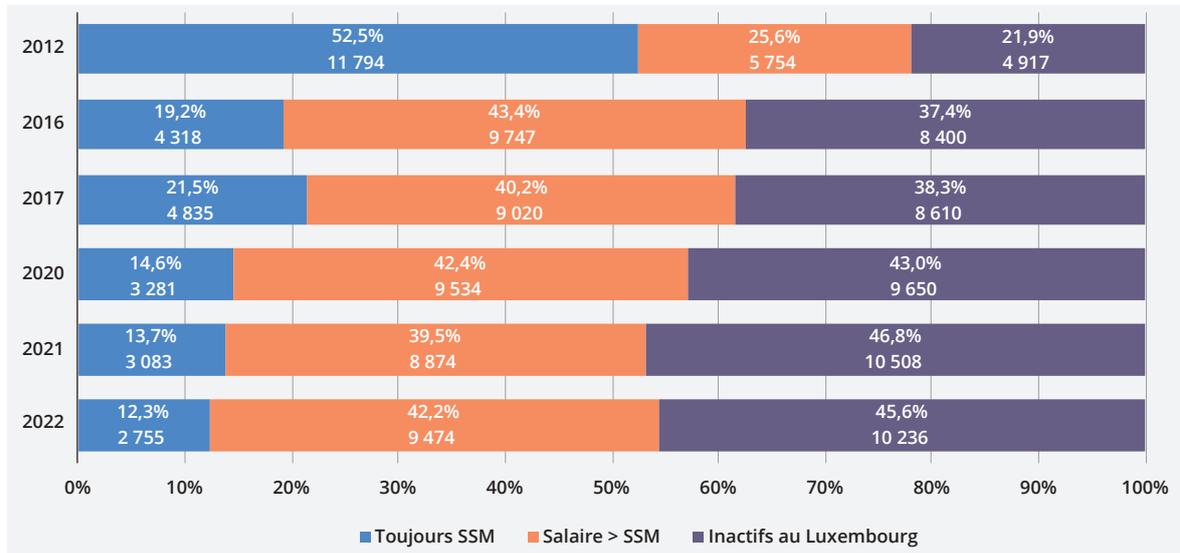
Afin d'analyser le risque persistant à long terme, nous suivons cette fois l'évolution salariale de la population au voisinage du SSM-NQ de mars 2011.

Près de 53% de celle-ci est toujours au voisinage du SSM-NQ en 2012 ; en 2016, 19,2% le sont encore. En étendant davantage la période analysée, on constate qu'environ 13% de la population étudiée est toujours au voisinage du SSM-NQ en 2020, 2021 et 2022. Pour ces quelques 3 000 salariés, aucune progression salariale, voire professionnelle n'est donc enregistrée sur une période représentant au moins un quart de la carrière professionnelle normale au Luxembourg.

De fait, la proportion de salariés pour qui le salaire augmente passe de 25,6% en 2012 an à environ 43% en 2016 et reste relativement stable dans les années ultérieures. Autrement dit, la proportion de ceux qui ont vu leur carrière salariale évoluer du SSM-NQ en 2011 à un niveau supérieur est identique tant après cinq ans qu'après onze ans, signe que ceux qui réussissent à sortir du SSM tout en restant salariés au Luxembourg le font soit sans les cinq premières années, soit jamais.

De manière peu surprenante, la proportion de la population étudiée qui quitte le marché du travail augmente avec la longueur de la période analysée. Après un an, légèrement plus d'un cinquième de ceux rémunérés au SSM-NQ en 2011 n'étaient plus actifs au Luxembourg ; cette proportion s'approche de 40% après 5 ans et dépasse les 40% après 9 ans.

Quel était le niveau de la rémunération dans les années subséquentes des salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ en 2011 ?



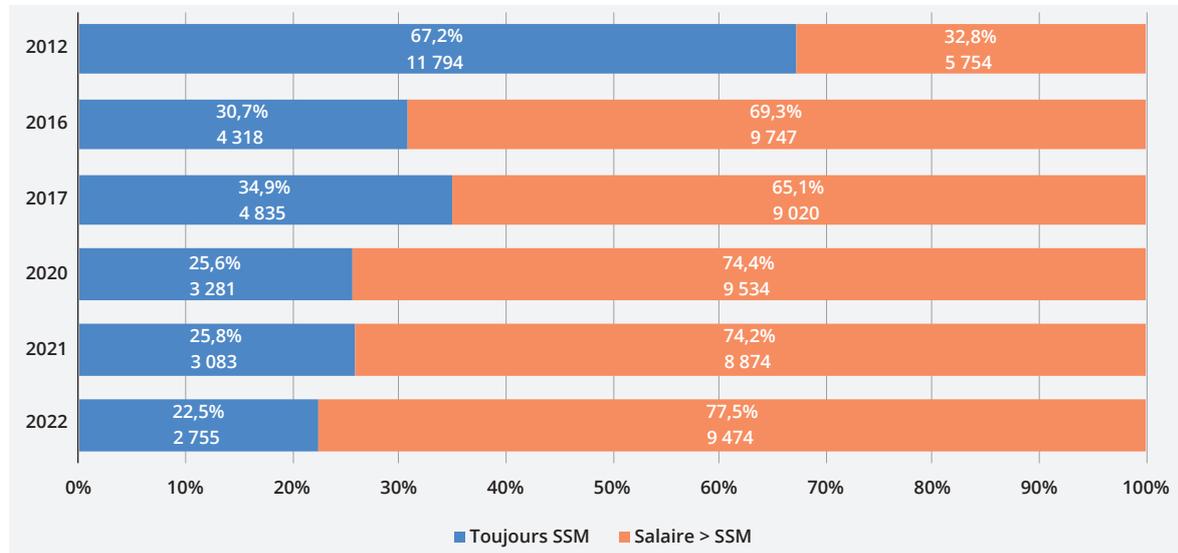
Note de lecture : parmi les 22 465 salariés rémunérés au voisinage du SSM en mars 2011, 4 835 (21,5%) le sont toujours en 2017. En revanche, 45,6% des salariés au SSM-NQ en 2011 ne sont pas présents sur le marché de l'emploi salarié luxembourgeois en mars 2022.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

Dans une analyse à si long terme, où une proportion relativement importante des salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ en 2011 disparaît du marché de l'emploi salarié, on peut s'interroger sur le niveau du dernier salaire perçu par les partants. Les salariés ont-ils quitté le marché luxembourgeois à cause d'une stagnation trop longue au voisinage du SSM-NQ ? Selon nos estimations, les salariés au SSM-NQ en 2011, mais ayant quitté le salariat luxembourgeois par la suite, avaient dans plus de 25% des cas un salaire équivalent au SSM-NQ lors de leur dernière année de présence. Plus précisément, 30% des salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ en 2011 et absents en 2022 étaient rémunérés au SSM-NQ lors de la dernière année pour laquelle un niveau de salaire est connu. Il n'est certainement pas inutile de se demander si ces quelques 3 000 salariés ont éventuellement quitté le marché luxembourgeois à cause d'un manque de perspective salariale.

Pour mieux cerner la persistance de la rémunération minimale légale affectant les salariés, on omet les départs pour se concentrer sur les données effectivement connues pour toutes les périodes. Ce faisant, il est permis de conclure que, parmi les salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ en mars 2011 et présents en mars 2012, plus de deux tiers sont toujours rémunérés au minimum légal. En 2016, voire en 2017, les proportions sont inversées ; environ un tiers est encore au SSM, tandis que les deux autres tiers sont rémunérés à un niveau supérieur. Finalement, en 2020-2022, plus d'un salarié sur quatre parmi ceux qui sont présents et étaient au SSM-NQ en 2011 sont encore rémunérés au SSM-NQ ; moins de 80% des salariés auraient ainsi connu une évolution salariale à la hausse au bout d'au moins onze ans.

En ignorant les départs du marché, quel était, dans les années subséquentes le niveau de rémunération des salariés au voisinage du SSM-NQ en 2011 ?

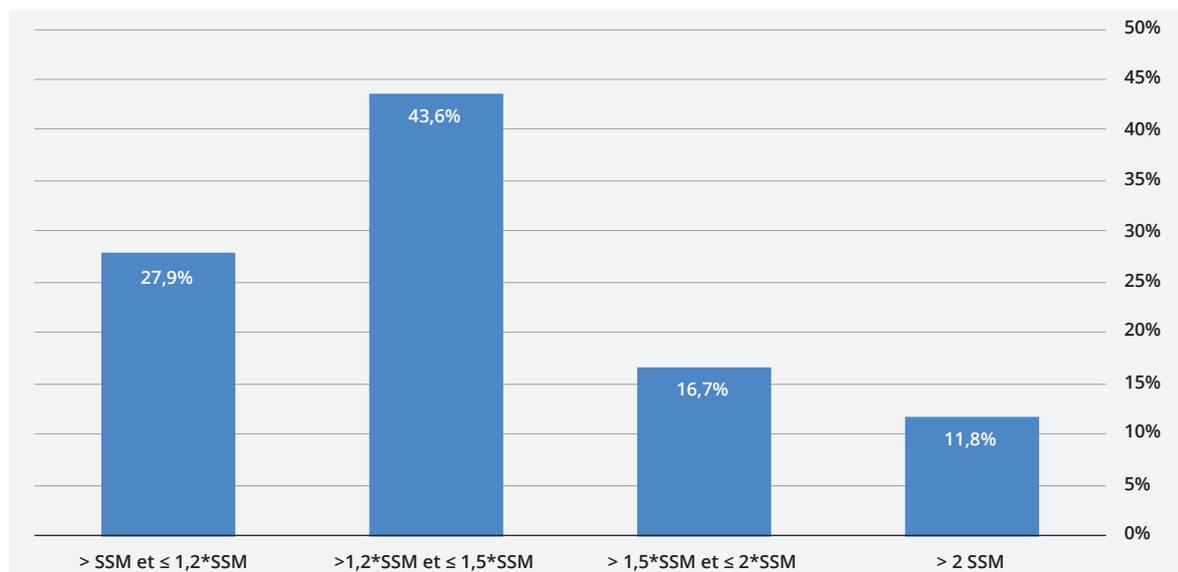


Note de lecture : parmi les 14 065 salariés au voisinage du SSM-NQ en mars 2011 et présents sur le marché de l'emploi salarié luxembourgeois en mars 2016, 9 747 (69,3%) ont un salaire au-delà de ce voisinage en mars 2016. En revanche, 22,5% des 12 229 salariés au SSM-NQ en 2011 et présents sur le marché salarié luxembourgeois en mars 2022, sont toujours au SSM-NQ en 2022.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

De nouveau, il semble opportun de s'intéresser au niveau de salaire en 2022 perçu par les salariés au voisinage du SSM-NQ en 2011, mais qui ne le sont plus en 2022 : 43,6% des salariés ayant connu une progression salariale entre 2011 et 2022 sont, en fin de période, à un niveau de salaire entre 1,2 et 1,5 fois le SSM-NQ. Plus de 28% affichent même une progression salariale supérieure à 50%.

Quel était en 2022 le niveau de la rémunération des salariés au-dessus du voisinage au SSM en 2022, mais au voisinage du SSM-NQ en 2011 ?



Note de lecture : parmi les 9 474 salariés rémunérés au voisinage du SSM en mars 2011 avec une rémunération au-delà du SSM-NQ en 2022, 43,6% ont un salaire entre 120% et 150% du SSM-NQ en 2022.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

Comme dans l'analyse à moyen terme, on peut retracer la trajectoire des salariés au voisinage du SSM-NQ en 2011, plutôt que de comparer uniquement les salariés en deux points précis (2011 avec 2012 ou 2011 avec 2022). Dans cette analyse de trajectoire, on se concentre sur une population constituée de salariés au SSM-NQ en mars 2011 et présents sur le marché salarié luxembourgeois en mars 2022.

Comme précédemment, on distingue les salariés présents toutes les années analysées de ceux présents au début et à la fin de la période, sans pour autant l'être continûment au cours des années intermédiaires. On peut noter que, parmi cette population analysée (= les salariés au voisinage du SSM-NQ en 2011 encore présents en 2022), près des deux tiers sont présents sur l'ensemble de la période analysée. Les salariés restants (4 268) étant ceux rémunérés au voisinage du SSM-NQ en mars 2011, présents en 2022, mais absents au moins l'une des années intermédiaires.

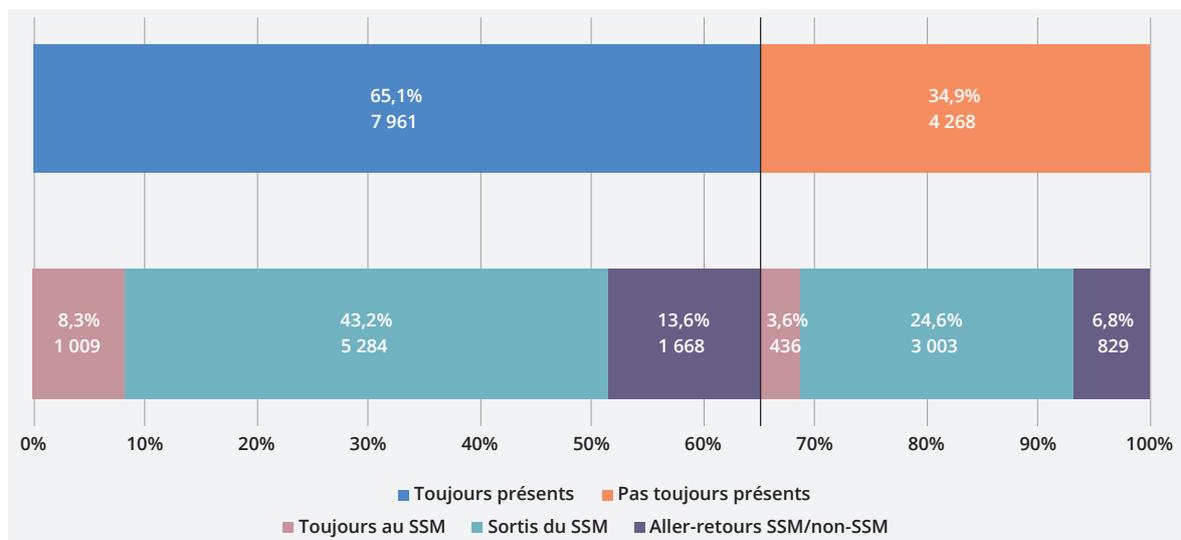
Ensuite, dans chacun des deux cas de figure, on met en exergue trois trajectoires salariales, à savoir : la persistance au voisinage du SSM-NQ tout au long des différentes périodes étudiées, une hausse de la rémunération sans retour au SSM et des allers-retours entre SSM et non SSM.

Au total, 8,3% (1 009) de la population analysée sont présents sur l'ensemble des périodes et n'ont jamais quitté le voisinage du SSM-NQ. À cela s'ajoutent 3,6% (436 salariés) qui n'ont pas été actifs sur l'ensemble des années analysées, mais qui, lorsqu'ils étaient repérés, n'ont jamais eu un salaire au-delà du minimum légal. Autrement dit, 11,8% (1 445) de la population analysée n'ont eu à aucun moment un salaire supérieur au SSM-NQ, signe qu'il existe bel et bien un risque non négligeable de stagnation de la rémunération au voisinage du SSM-NQ, autrement dit une persistance certaine du « risque SSM ».

Toutefois, la part des salariés ayant eu une trajectoire salariale à la hausse reste fortement majoritaire : 67,8% (8 287) de la population analysée connaît une progression salariale sans retour à aucun moment au SSM-NQ.

Finalement, 20,4% de la population étudiée a vécu des allers-retours entre SSM et non SSM sur la période. Ces 2 497 salariés ont donc eu au moins une fois un salaire au-delà du voisinage du SSM pour y retomber ensuite⁶².

En ignorant les départs du marché, quelle était la trajectoire salariale de 2011 à 2022 des salariés au voisinage au SSM-NQ en 2011 et présents en 2022 ?



Note de lecture : parmi les 12 229 salariés au voisinage du SSM en mars 2011 et présents sur le marché de l'emploi salarié luxembourgeois en mars 2022, 43,2% étaient présents à chacun des points intermédiaires d'analyse et ont connu une trajectoire salariale leur permettant de sortir du SSM. 6,8% salariés au SSM-NQ en 2011 et présents en 2022 n'étaient pas repérables à tous ces points intermédiaires et ont connu une trajectoire salariale du type aller-retour, faisant des sorties et des entrées au voisinage du SSM.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

62 Légèrement plus de la moitié de ces salariés avec une trajectoire salariale de type aller-retour se retrouve en 2022 au voisinage du SSM-NQ.

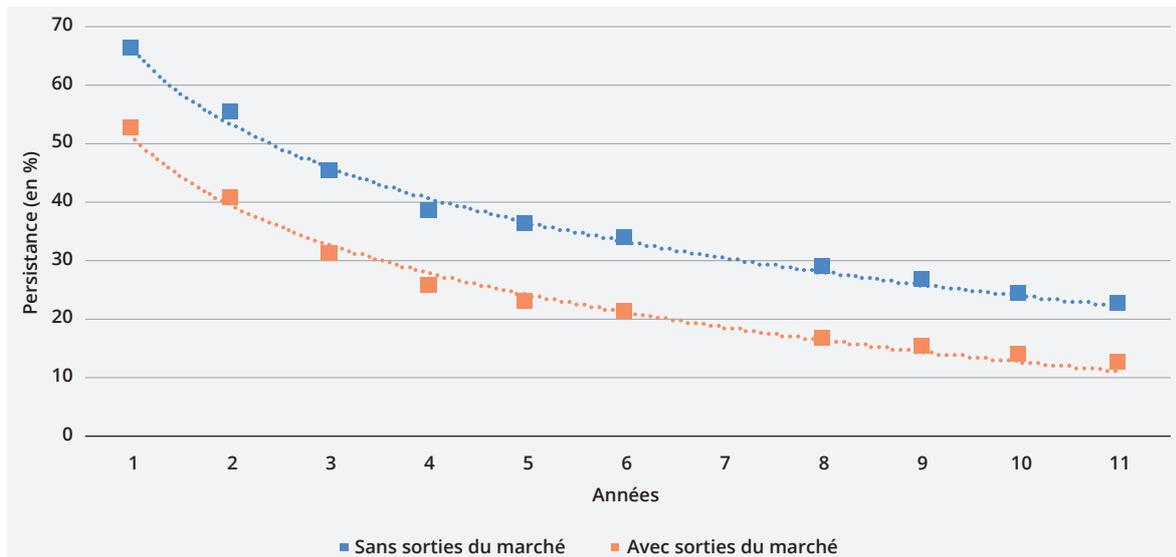
1.4. Conclusion

Finalement à partir de ces analyses à court, moyen et long terme, il est possible de synthétiser la présence persistante moyenne des personnes au voisinage du SSM. Ainsi, à partir des données observées, l'on peut estimer quel pourcentage de la population au voisinage du SSM-NQ à un instant T, l'est toujours après un certain nombre d'années.

En moyenne, 52% de la population salariée au voisinage du SSM-NQ à un certain moment de la période sont toujours rémunérés à ce niveau minimal après un an⁶³. Cette part diminue graduellement avec les années, de manière que ce taux passe à 40% après deux ans, 23% après cinq ans et finalement à 12% après onze ans.

Nonobstant, force est de constater que ces taux sont mécaniquement affaiblis du fait qu'une grande partie de la population au voisinage du SSM-NQ quitte le marché salarié luxembourgeois après un certain temps (chômage, études, Revis, retour au pays de résidence, etc.). En supposant que les salariés qui quittent le marché du travail luxembourgeois auraient connu la même trajectoire que ceux qui sont restés présents, l'on peut faire cette même évaluation de la persistance moyenne au voisinage du SSM-NQ en excluant les sorties du marché : 66% après un an, 45% après trois ans, 36% après cinq ans et 23% après onze ans.

Persistance au SSM-NQ



Note de lecture : si l'on inclut dans l'analyse les salariés qui ont quitté le salariat luxembourgeois, en moyenne, 14,9% des salariés au SSM-NQ une année t le seront toujours en t+9. En revanche, si l'on exclut les départs du marché salarié luxembourgeois, ce taux s'élève à 26,2%.

Données : IGSS ; *graphique et calculs :* CSL.

S'il paraît incontestable que la persistance au SSM-NQ se réduit au fil des années, la présence résiduelle est tout de même trop élevée. Sachant que le niveau du SSM-NQ ne suffit guère pour mener une vie décente, il est déplorable pour les salariés concernés que plus d'un tiers d'entre eux ne seront pas mieux nantis dans les cinq ans qui suivent.

Plus d'un salarié sur quatre au SSM-NQ ne verra pas sa situation professionnelle et salariale s'améliorer dans les dix ans, s'il poursuit sa carrière au Luxembourg !

63 Indépendamment du nombre d'années où cette personne a déjà été au voisinage du SSM-NQ précédemment.

2. ANALYSE RÉTROSPECTIVE EX-POST

Le présent point se calque sur le précédent. Les mêmes exercices qu'au point précédent peuvent être conduits de manière rétrospective, plutôt que prospective. Au lieu de partir du passé pour retracer la trajectoire en aval, on partira du présent pour analyser la trajectoire en amont.

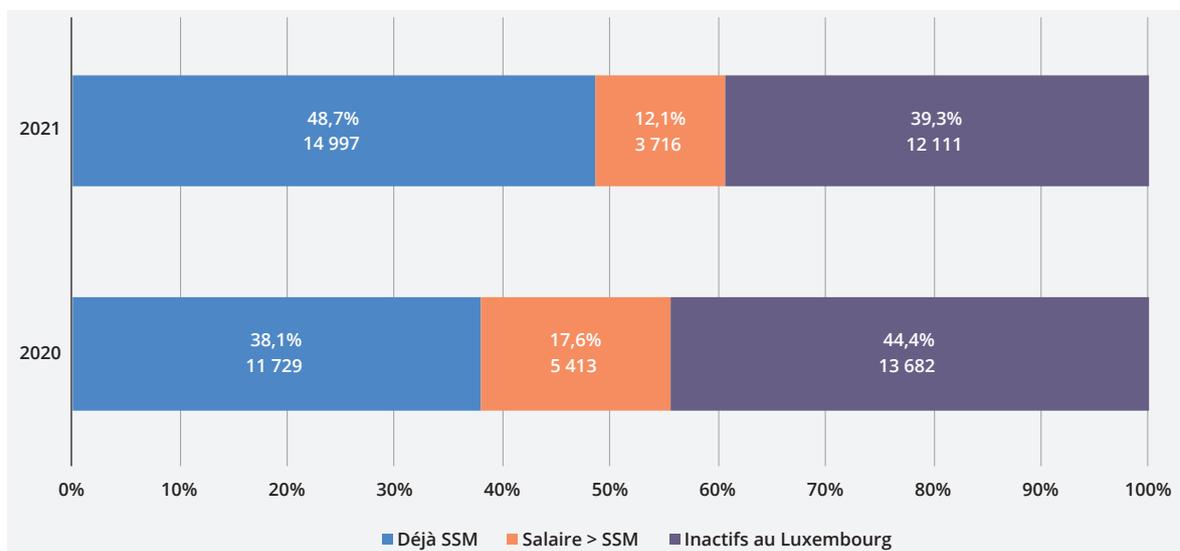
Sous ce point, la population de départ est constituée cette fois par les salariés au voisinage du SSM-NQ en mars 2022, et les développements suivent le déroulé analytique du point précédent.

2.1. Analyse à court terme

En mars 2022, parmi les 30 824 salariés au voisinage du SSM-NQ, une très grande partie (48,7%) est déjà à ce niveau de salaire l'année précédente. Près d'un salarié sur huit jouit d'un niveau salarial dépassant le salaire minimum en mars 2021, ce qui indique que ceux-ci sont passés par une régression salariale dans leur carrière professionnelle (choisie ou subie ?). Les 39,3% restants n'étaient pas actifs sur le marché du travail salarié au Luxembourg.

Si l'on étend la période d'analyse d'une année, on peut noter que plus de 44% des salariés au voisinage du SSM-NQ en mars 2022 n'étaient pas actifs en tant que salariés au Luxembourg en mars 2020. S'y ajoutent presque 18% de salariés pour lesquels la carrière salariale a régressé depuis 2020, ainsi que 38,1% pour lesquels il y a eu une stabilité relative du salaire. En d'autres mots, pour plus de 50% des salariés au SSM en mars 2022 (environ 18 700 salariés), la carrière professionnelle a stagné, voire régressé en deux ans.

Quel était en 2021 et en 2020 le niveau de rémunération des salariés au voisinage du SSM-NQ en 2022 ?

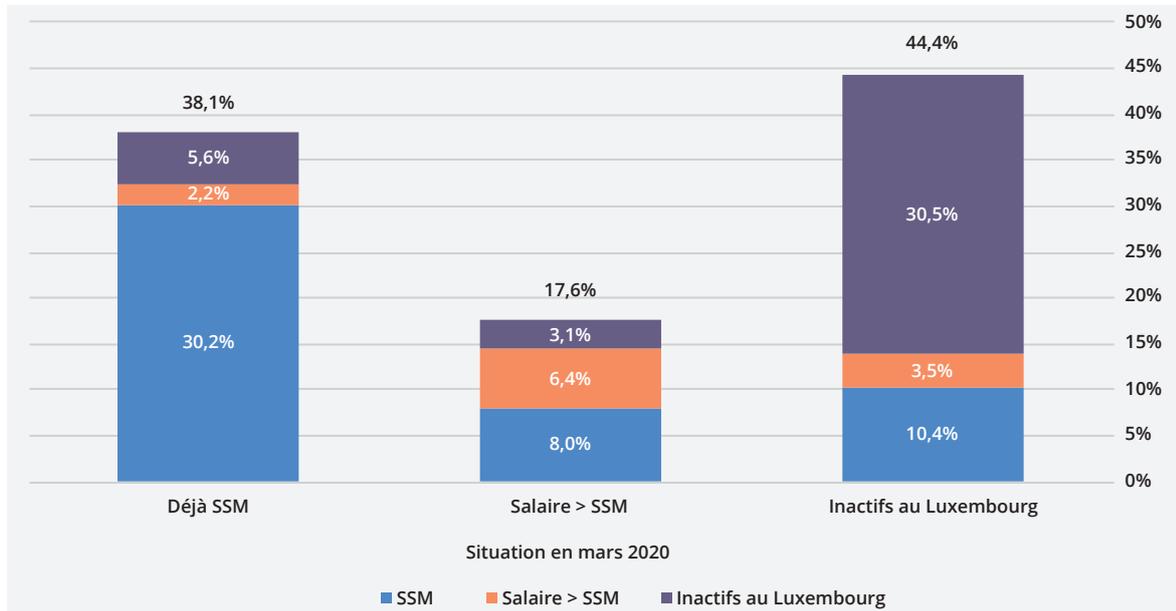


Note de lecture : parmi les 30 824 salariés au voisinage du SSM en mars 2022, 14 997 (48,7%) l'étaient déjà en 2021. En revanche, 44,4% des salariés au SSM-NQ en 2022 n'étaient pas présents sur le marché salarial luxembourgeois en mars 2020.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

Là encore il importe de ne pas uniquement analyser l'état du statut en 2020 et 2022, mais aussi la transition entre ces deux dates à travers l'année 2021. Or, presque un tiers de la population au voisinage du salaire minimum en 2022 l'est à la fois en 2021 et 2020 et 30,5% ne sont salariés au Luxembourg ni en 2020 ni en 2021. On note aussi que 2,2% des salariés au SSM-NQ en 2022 le sont en 2020, mais pas en 2021, ce qui signifie que 680 salariés ont certes connu une progression salariale en 2021, mais ont régressé vers le voisinage du salaire minimum en 2022.

Niveau de rémunération des salariés en 2020 au voisinage du SSM-NQ en 2022, en fonction de leur rémunération en 2021



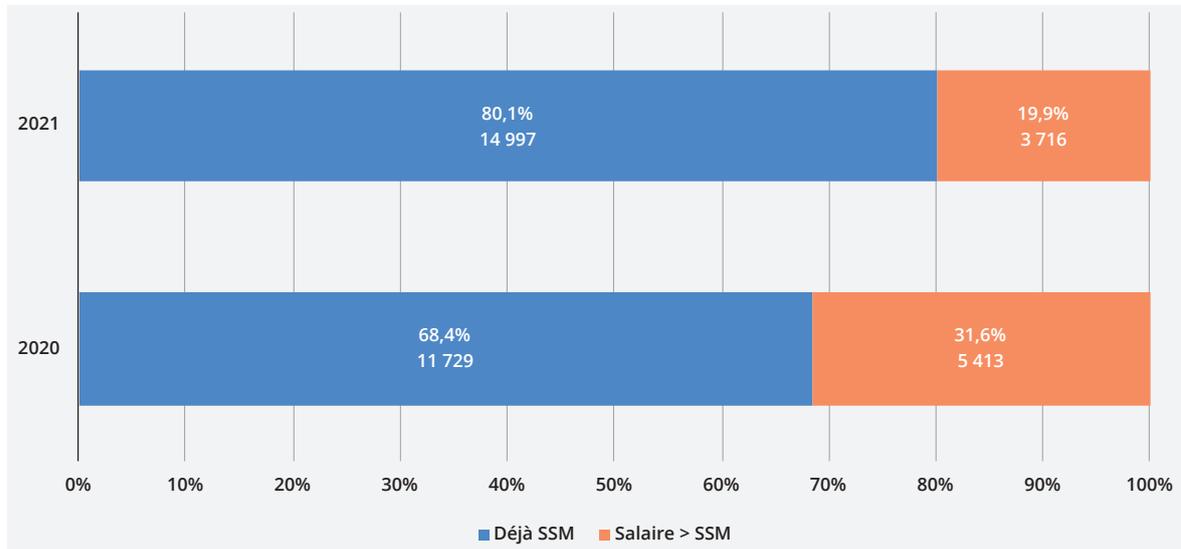
Note de lecture : parmi les 30 824 salariés au voisinage du SSM en mars 2022, 30,2% le sont en mars 2020 ainsi qu'en mars 2021. En revanche, 3,1% des salariés au SSM-NQ en 2022 ont une rémunération au-delà du voisinage du SSM-NQ en 2020, mais ne sont pas présents sur le marché de l'emploi salarié luxembourgeois en mars 2021.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

La population au voisinage du SSM en mars 2022, mais absente au cours des années précédentes, est proportionnellement composée davantage de jeunes de moins de 25 ans (surreprésentation de 152%) et de moins de salariés de nationalité luxembourgeoise (sous-représentation de 17%). En revanche, les frontaliers ne concourent pas à l'explication du poids de cette part de la population au SSM-NQ en 2022 et absente du marché en 2021. Les absences ne sont donc pas forcément explicables par des flux frontaliers, mais plutôt par d'autres phénomènes tels que l'inactivité, la formation ou le chômage pour les jeunes.

En ne raisonnant uniquement sur les salariés présents dans les différentes années, on constate que plus de 80% des salariés au voisinage du SSM-NQ en mars 2022 le sont aussi en mars 2021, les 19,9% restants ayant en 2021 une rémunération au-delà du voisinage du SSM-NQ. Sur une période de deux ans, on constate que plus de deux tiers des salariés au voisinage du SSM-NQ en 2022 le sont aussi en 2020 et que moins d'un tiers ont une rémunération au-delà du SSM.

En ignorant les absences du marché salarié luxembourgeois, quel était en 2021 et en 2020 le niveau de rémunération des salariés au voisinage du SSM-NQ en 2022 ?

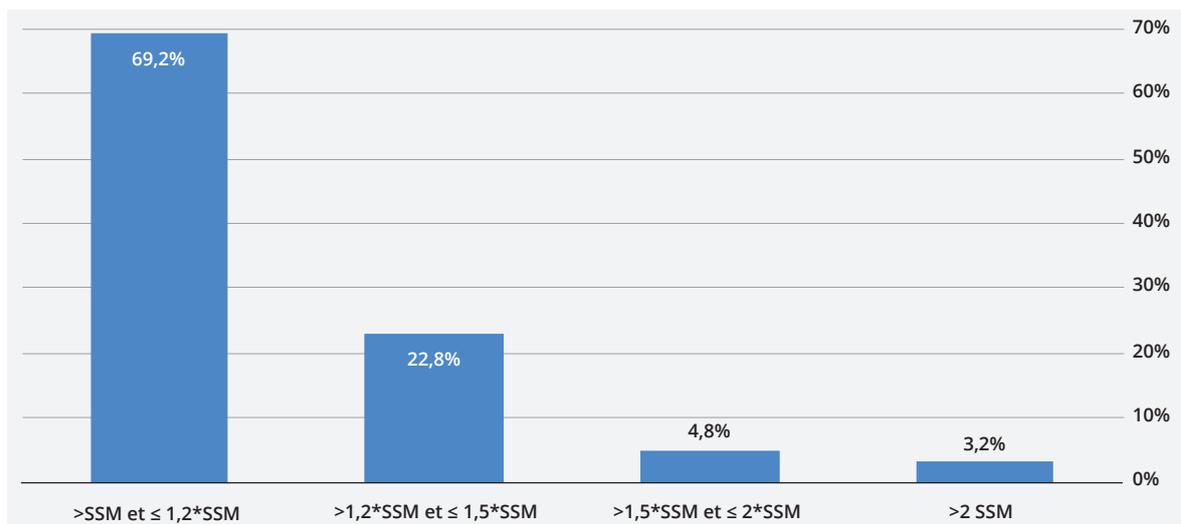


Note de lecture : parmi les 18 713 salariés au voisinage du SSM en mars 2022 et présents sur le marché de l'emploi salarié luxembourgeois en mars 2021, 3 716 (19,9%) ont un salaire au-delà du voisinage du SSM-NQ en mars 2021. En revanche, 68,2% des 17 142 salariés au SSM-NQ en 2022 et présents sur le marché salarié luxembourgeois en mars 2020, sont déjà au SSM-NQ en 2020.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

Cependant, on peut se demander depuis quel niveau de salaire les 31,6% de la population au SSM-NQ en 2022 sont tombés au minimum légal. Sont-ils tout juste au-dessus du voisinage du SSM-NQ en 2020, ou sont-ils, au contraire, arrivés d'un niveau sensiblement supérieur au SSM-NQ ? Il apparaît que pratiquement 70% des salariés au voisinage du SSM en 2022 (sans l'être en 2020) percevait, en 2020, un salaire inférieur à 120% du SSM, tandis que 8,0% touchaient une paie plus de 50% supérieur au SSM-NQ.

Quel était en 2020 le niveau de rémunération des salariés au-dessus du voisinage au SSM en 2020, mais au voisinage du SSM-NQ en 2022 ?



Note de lecture : parmi les 5 413 salariés au voisinage du SSM en mars 2022 avec une rémunération au-delà du SSM-NQ en 2020, 69,2% avaient un salaire entre 100% et 120% du SSM-NQ en 2020.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

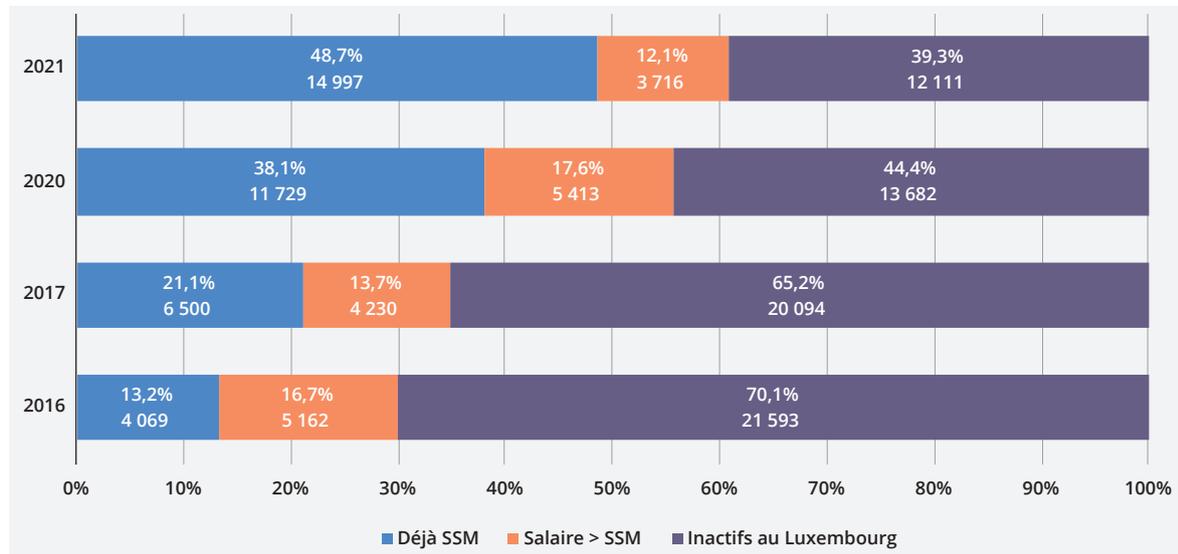
2.2. Analyse à moyen terme

Étendre la période d'analyse sur six ans donne une vision plus complète du parcours salarial des personnes rémunérées au voisinage du SSM-NQ en 2022.

Parmi les salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ en mars 2022, 21,1% l'étaient déjà cinq ans plus tôt, soit en mars 2017. 13,7% sont passés d'un niveau supérieur au SSM-NQ en 2017 au voisinage du SSM-NQ en 2022. Les deux tiers restants de cette sous-population rémunérée au voisinage du SSM-NQ en 2022 n'étaient pas présents sur le marché de l'emploi salarié au Luxembourg en 2017.

En 2016, soit six ans avant qu'ils soient repérés au niveau minimal de rémunération, plus de 13% des salariés était déjà présents à ce voisinage. Une proportion plus importante, à savoir presque 17%, était rémunérée au-delà du SSM-NQ en 2016, avant de voir sa rémunération baisser au voisinage du SSM-NQ. Plus de 70% (21 593 salariés) de ceux rémunérés au voisinage du SSM-NQ en mars 2022 n'étaient pas sur le marché luxembourgeois en 2016.

Quel était dans les années antérieures le niveau de la rémunération des salariés au voisinage du SSM-NQ en 2022 ?



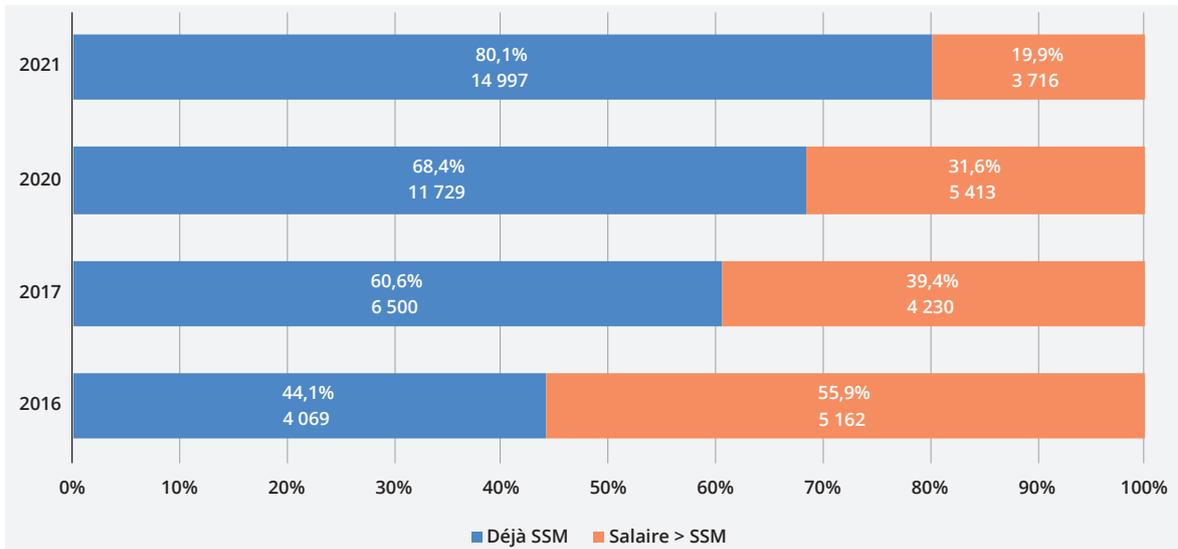
Note de lecture : parmi les 30 824 salariés au voisinage du SSM en mars 2022, 11 729 (38,1%) l'étaient déjà en 2020. En revanche, 70,1% des salariés au SSM-NQ en 2022 n'étaient pas présents sur le marché de l'emploi salarié luxembourgeois en mars 2016.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

En ignorant à nouveau les absents qui se sont retirés du marché de l'emploi salarié, un bouleversement des proportions peut être observé de manière plus claire entre 2017 et 2016. Plus de 60% des salariés au SSM-NQ en 2022 et présents en 2017 ont déjà un salaire au voisinage du SSM-NQ en 2017. Autrement formulé, près de 40% des salariés au SSM-NQ en 2022 et présents en 2017 ont vu leur salaire reculer.

Si l'on étire la trajectoire d'analyse à 2016, on constate que ce ne sont pas ceux qui étaient déjà au SSM qui représentent la part la plus importante des SSM-NQ en mars 2022, mais plutôt ceux qui ont connu une régression salariale à cet instant. Ainsi, presque 56% des salariés au voisinage du SSM-NQ en mars 2022 et présents en mars 2016 sont tombés en sept ans d'un niveau salarial supérieur au SSM-NQ au voisinage du SSM.

En ignorant les départs du marché, quel était le niveau de rémunération, dans les années antérieures, des salariés au voisinage du SSM-NQ en 2022 ?

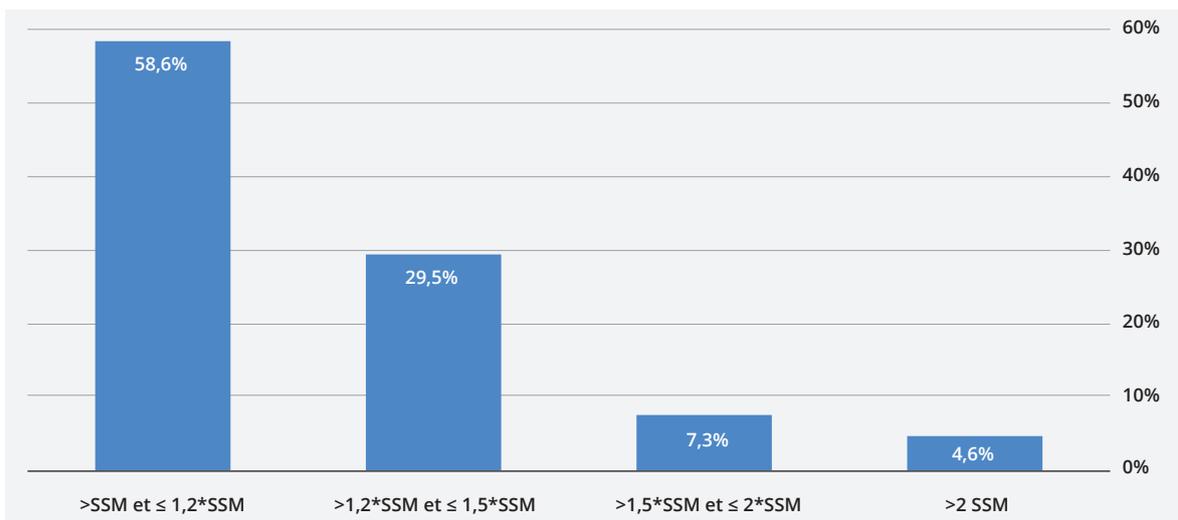


Note de lecture : parmi les 18 713 salariés au voisinage du SSM en mars 2022 et présents sur le marché de l'emploi salarié luxembourgeois en mars 2021, 3 716 (19,9%) obtenaient un salaire au-delà du voisinage du SSM-NQ en mars 2021. En revanche, 44,1% des 9 231 salariés au SSM-NQ en 2022 et présents sur le marché luxembourgeois en mars 2016 étaient déjà au SSM-NQ en 2016.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

On trouve que ceux qui ont migré du non SSM au SSM entre 2016 et 2022 sont avant tout des salariés disposant d'une rémunération relativement basse. Ainsi, près de 60% d'entre eux touchaient un salaire inférieur au SSM-Q. En revanche, près de 30% recevaient un salaire entre 120% et 150% du SSM à cette date, et 11,9% voyaient leur paie dépasser de plus de 50% le SSM-NQ de l'époque. En somme, 235 salariés, qui avaient un salaire deux fois plus important que le SSM-NQ en 2016, sont tombés au voisinage du SSM-NQ en 2022.

Quel était en 2016 le niveau de rémunération des salariés au-dessus du voisinage au SSM en 2016, mais au voisinage du SSM-NQ en 2022 ?



Note de lecture : parmi les 5 162 salariés rémunérés au voisinage du SSM en mars 2022 avec une rémunération au-delà du SSM-NQ en 2016, 58,6% avaient un salaire entre 100% et 120% du SSM-NQ en 2016.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

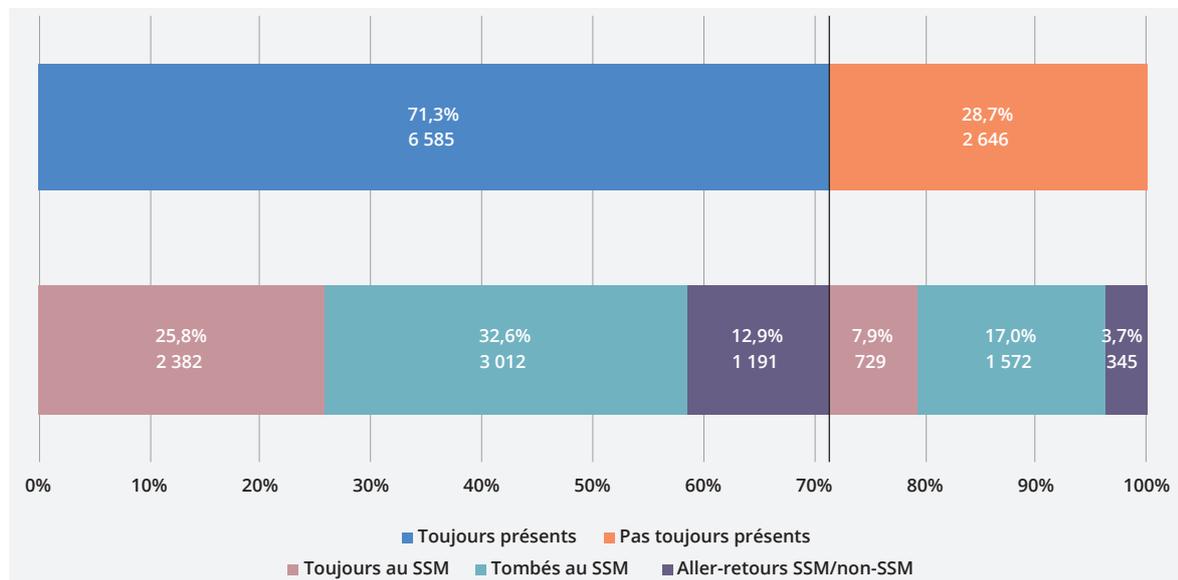
À nouveau, au lieu de comparer deux états « avant » et « après », on peut aussi analyser la trajectoire en tenant compte des points intermédiaires. Dans ce type d'analyse à moyen terme, il est possible d'analyser la trajectoire salariale qu'ont pris les salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ en 2022 et déjà présents en 2016.

Ce sont 25,8% de la population au SSM en 2022 sous observation qui ont été actifs sur l'ensemble de la période d'analyse et toujours au voisinage du SSM-NQ. Par ailleurs, 7,9% des SSM-NQ en 2022 et présents en 2016 ne sont pas repérés à chaque point de l'analyse, mais, les mois où ils étaient présents, leur rémunération se situait dans le voisinage du SSM-NQ. Autrement dit, 33,7% des salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ en mars 2022 et présents sur le marché salarial luxembourgeois en mars 2016 n'ont pas été payés au-delà du SSM-NQ les mois analysés.

À contrario, près de 50% des salariés au voisinage du SSM-NQ en 2022 et présents en 2016 disposaient en 2016 d'une rémunération au-delà du SSM-NQ. Pour ces salariés, la trajectoire salariale est donc régressive au cours de cette période de six ans.

La trajectoire salariale des 16,6% des salariés restants n'a pas connu une tendance claire au bout des six années ; pour ceux-ci, leur salaire était au niveau du SSM-NQ pendant une période, pour augmenter dans la période suivante et, finalement, revenir dans le voisinage du SSM-NQ en mars 2022.

En ignorant les départs du marché, quelle était la trajectoire salariale de 2011 à 2022 des salariés au voisinage du SSM-NQ en 2022 et présents en 2016 ?



Note de lecture : parmi les 9 231 salariés au voisinage du SSM en mars 2022 et présents sur le marché de l'emploi salarié luxembourgeois en mars 2016, 32,6% sont repérés à chacun des points temporels intermédiaires. Ils ont une trajectoire salariale régressive, passant d'un niveau supérieur au SSM au SSM. 7,9% des salariés au SSM-NQ en 2022 et présents en 2016 sont absents à certains des points intermédiaires, mais sont rémunérés au SSM-NQ à chaque point de présence.

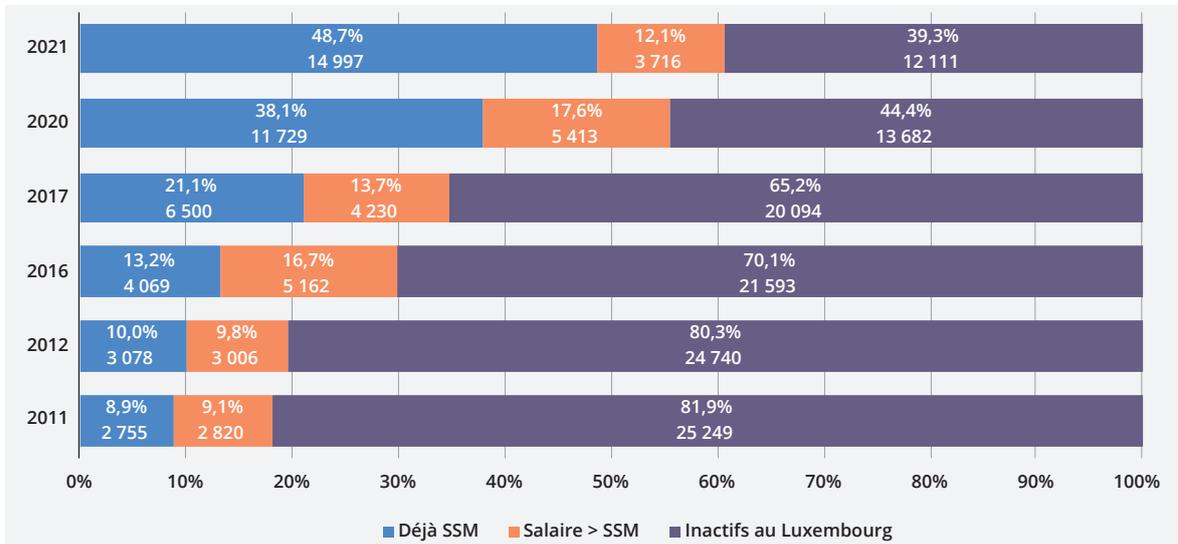
Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

2.3. Analyse à long terme

En étudiant la trajectoire des salariés au voisinage du SSM-NQ en mars 2022 sur une période de onze ans, cette fois, nous remarquons que 10,0% d'entre eux étaient déjà dix ans plus tôt à ce niveau de salaire. En revanche, une proportion quasi identique bénéficiait d'une rémunération au-delà du SSM-NQ, ce qui signifie que la rémunération de ces 3 000 salariés a donc baissé en dix ans. Pour ce qui est des 80,3% restants de salariés au voisinage du SSM-NQ, on constate que ceux-ci n'étaient pas dans le salariat au Luxembourg en début de période.

Sur une période maximale de onze ans, fonction des données à disposition, il y a très peu de changements. En effet, les absences du salariat sont légèrement plus importantes, tandis que le rapport entre ceux qui étaient déjà au SSM-NQ et ceux qui étaient au-delà du SSM reste pour ainsi dire le même.

Quel était dans les années antérieures le niveau de la rémunération des salariés au voisinage du SSM-NQ en 2022 ?

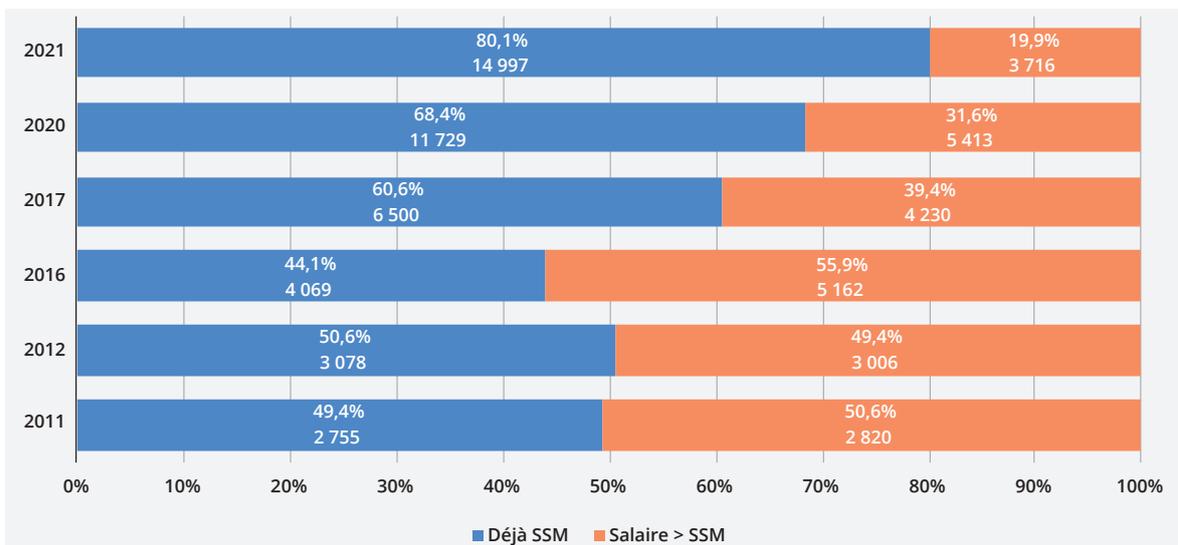


Note de lecture : parmi les 30 824 salariés au voisinage du SSM en mars 2022, 11 729 (38,1%) l'étaient déjà en 2020. En revanche, 81,9% des salariés au SSM-NQ en 2022 ne sont pas présents sur le marché de l'emploi salarié luxembourgeois en mars 2011.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

Comme aux points 2.1. et 2.2. précédents, faisons maintenant abstraction des absences afin de raisonner sur les seules présences sur le marché salarial. On note par conséquent que, parmi les salariés au voisinage du SSM-NQ en 2022 et déjà dans le salariat au Luxembourg dix, voire onze ans plus tôt, il existe une proportion égale entre ceux qui y relevaient d'un salaire voisin du SSM-NQ et ceux qui avaient un salaire au-delà du SSM-NQ.

En ignorant les départs du marché, quel était le niveau de rémunération, dans les années antérieures, des salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ en 2022 ?

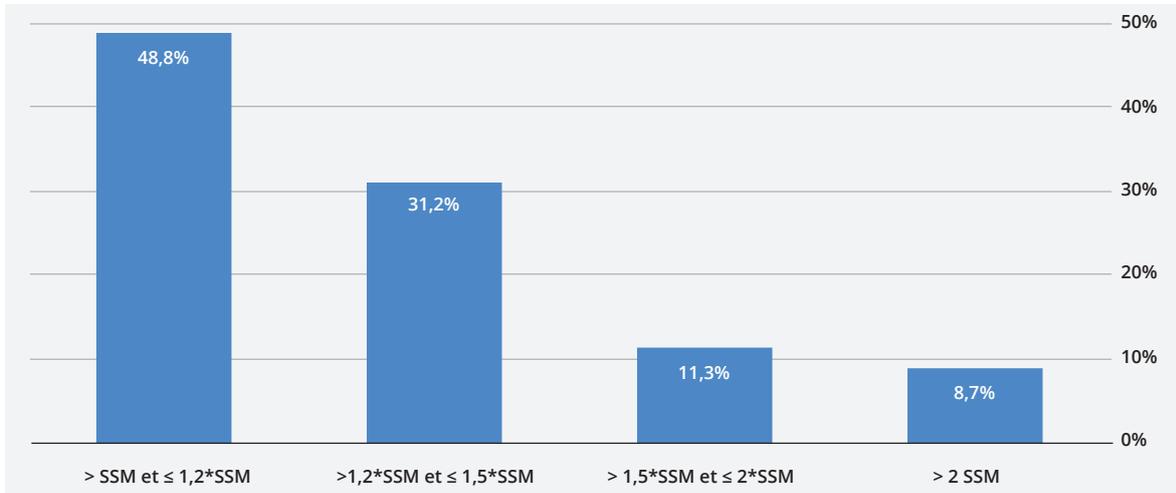


Note de lecture : parmi les 18 713 salariés au voisinage du SSM en mars 2022 et présents sur le marché de l'emploi salarié luxembourgeois en mars 2021, 3 716 (19,9%) ont un salaire au-delà du voisinage du SSM-NQ en mars 2021. En revanche, 49,4% des 5 575 salariés au SSM-NQ en 2022 et présents sur le marché luxembourgeois en mars 2011, sont déjà au SSM-NQ en 2011.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

La question posée aux points 2.1. et 2.2. précédents peut l'être une fois encore : de quel niveau de salaire les salariés au voisinage du SSM-NQ en 2022, mais au-delà du SSM-NQ en 2011, ont-ils glissé ? La proportion de ceux qui ont chutés d'un niveau de salaire élevé augmente lorsqu'on étend la période d'analyse. Ainsi, 8,7% des salariés (250 unités) au voisinage du SSM-NQ en 2022 avaient un salaire en 2011 plus de deux fois supérieur au SSM. Moins de 50% de cette sous-population avait en 2011 un salaire inférieur au SSM-Q (soit le SSM-NQ + 20%), tandis que les 42,5% restants affichaient, en 2011, un salaire entre 120% et 200% du SSM-NQ.

Quel était en 2011 le niveau de la rémunération des salariés au-dessus du voisinage du SSM-NQ, mais qui se trouvent à ce voisinage en 2022 ?



Note de lecture : parmi les 2 820 salariés au voisinage du SSM en mars 2022 avec une rémunération au-delà du SSM-NQ en 2011, 48,8% avaient un salaire entre 100% et 120% du SSM-NQ.

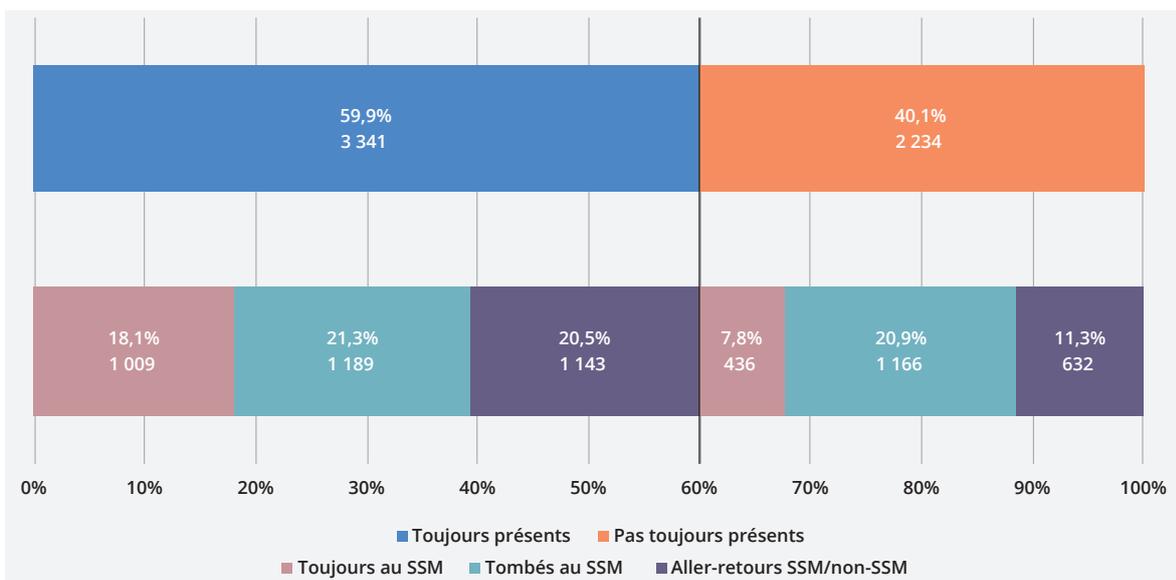
Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

En se focalisant sur la trajectoire salariale qu'ont pris ces salariés présents sur le marché en 2011 et rémunérés au SSM-NQ en 2022, on peut étudier l'évolution du salaire d'environ 5 500 salariés parmi les quelque 30 000 salariés au SSM-NQ en 2022.

Ainsi, parmi cette sous-population, il y a 60% de salariés présents tous les mois analysés, tandis que 40% sont présents en 2011 et 2022, mais pas pour toutes les années intermédiaires.

En général, près de 26% de la population étudiée (=ceux présents en 2011 et rémunérés au SSM-NQ en 2022) n'ont jamais été rémunérés au-delà du SSM-NQ : 18,1% sont présents à chaque point tandis que 7,8% ne le sont pas. Une proportion bien plus importante (plus de 42%) a, par contre, chuté d'un niveau dépassant le voisinage du SSM-NQ au SSM-NQ sur cette période de 11 ans, ces 2 355 salariés ayant ainsi connu une baisse relative de leur salaire. Le reste de la population étudiée (31,8%) connaît des allers-retours entre niveaux supérieurs au SSM et SSM pour, finalement, être rémunérée au voisinage du SSM-NQ en 2022.

En ignorant les départs du marché, quelle était la trajectoire salariale de 2011 à 2022 des salariés au voisinage au SSM-NQ en 2022 et présents en 2011 ?



Note de lecture : parmi les 5 575 salariés au voisinage du SSM en mars 2022 et présents sur le marché de l'emploi salarié luxembourgeois en mars 2011, 18,1% sont repérés à chaque point intermédiaire et y sont rémunérés au voisinage du SSM-NQ. 7,8% des salariés au SSM-NQ en 2022 et présents en 2011, non présents à chaque point intermédiaire, sont rémunérés au SSM-NQ à chaque point de présence.

Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL.

2.4. Conclusion

Cette analyse rétrospective de la carrière des salariés rémunérés au voisinage du SSM permet d'établir une affirmation triple à la fois sur la persistance au SSM, sur la possibilité de régression salariale ainsi que sur le phénomène des nouveaux entrants.

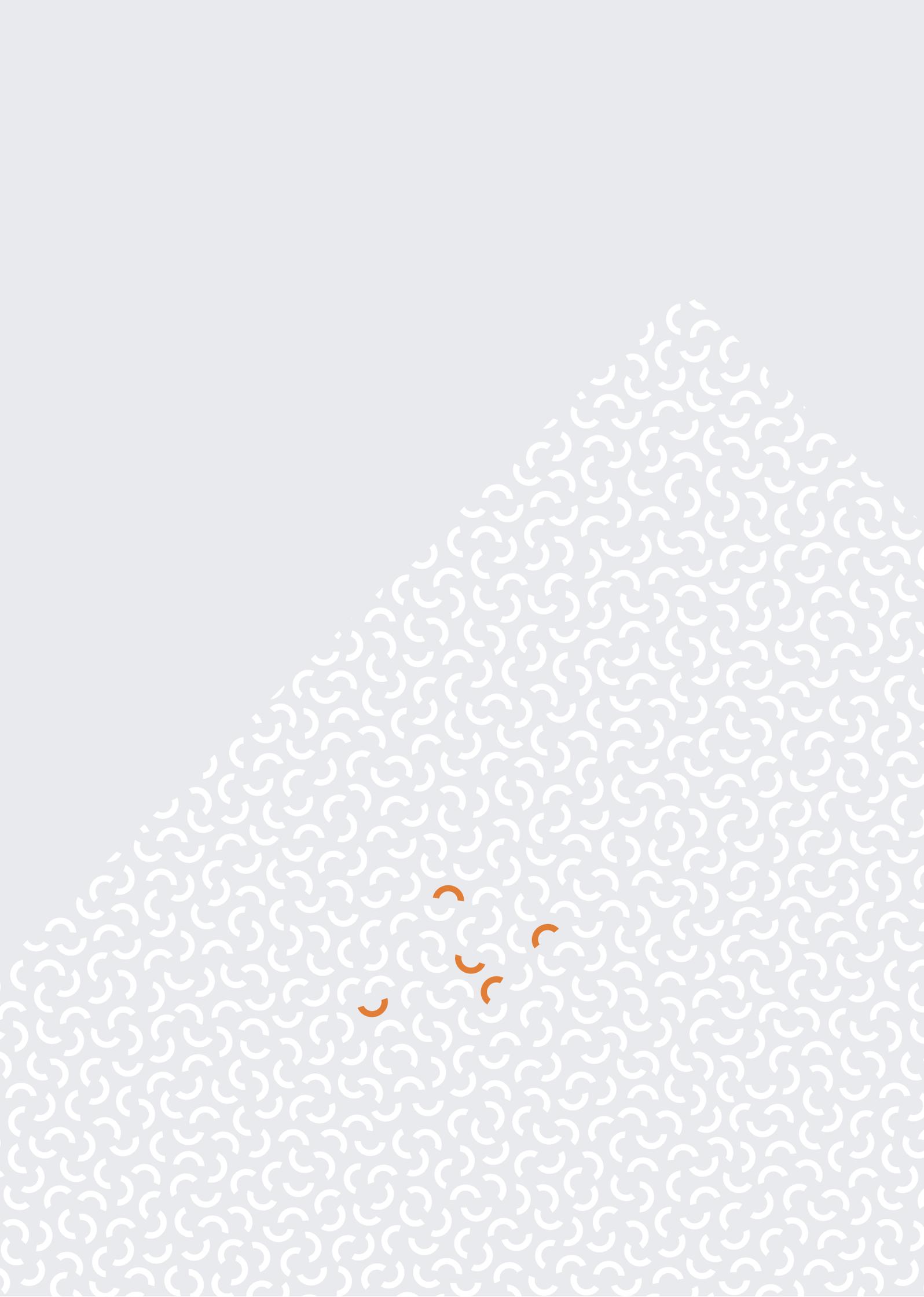
Or, le phénomène des nouveaux entrants est, si l'on étend la période d'analyse à plus d'un an, le phénomène qui explique la plus grande partie du salaire minimum d'un moment donné. Ainsi, plus de deux tiers des salariés au SSM-NQ en 2022 n'étaient pas actifs sur le marché luxembourgeois il y a six ans, par exemple.

En dépit de cette influence relative des nouveaux entrants, les phénomènes de la persistance et de la régression salariales restent importants.

En effet, en ce qui concerne le problème de la persistance, force est de constater qu'elle existe bel et bien et qu'elle explique, selon la durée de la période considérée, entre 9% et 49% de la présence du salaire minimum au Luxembourg. Ainsi observe-t-on que 38,1% des salariés au SSM d'une année s'y trouvaient déjà deux ans auparavant ; 10% l'étaient même déjà dix ans plus tôt.

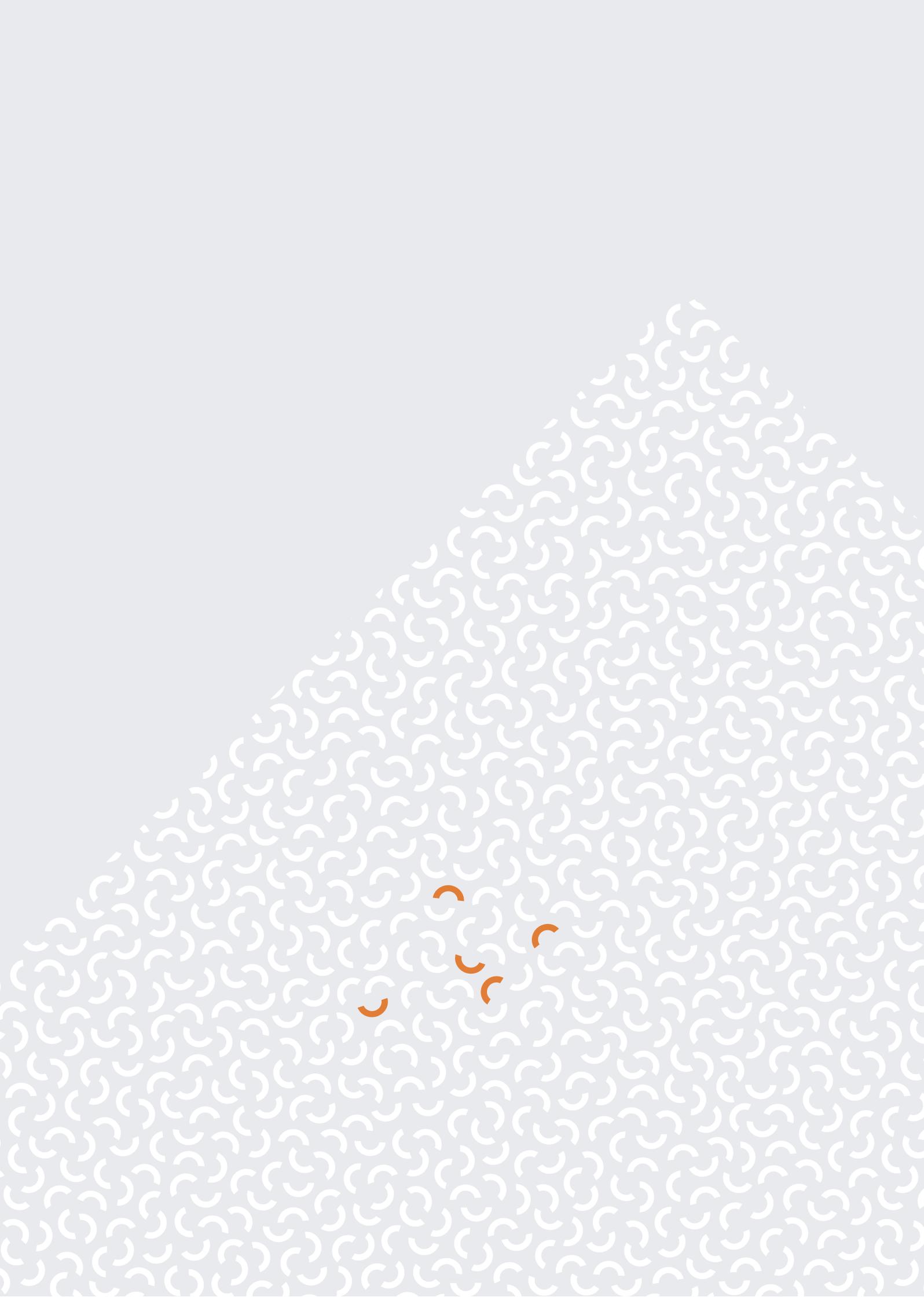
La régression salariale quant à elle explique une part allant de 9,1% et 17,6% du salaire minimum d'un moment donné. Notons à titre d'exemple qu'environ 9,5% des salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ en 2022 avaient un salaire supérieur à ce niveau minimal dix, voire onze ans plus tôt.





V.
**ANALYSE
DES MÉNAGES
DES SALARIÉS
RÉMUNÉRÉS
AU VOISINAGE
DU SSM-NQ**





Le sixième principe du socle européen des droits sociaux dispose que « *Des salaires minimums appropriés doivent être garantis, à un niveau permettant de satisfaire aux besoins du travailleur et de sa famille [...].* » Similairement, la charte sociale européenne du Conseil de l'Europe stipule que « *Tous les travailleurs ont droit à une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie satisfaisant.* » Ainsi, malgré sa définition de revenu individuel d'une personne en contrepartie du travail que cette personne effectue, le salaire minimum a, d'après ces principes sociaux européens fondamentaux, un objectif qui dépasse la sphère individuelle. En effet, le salaire minimum ne doit pas uniquement satisfaire aux besoins du salarié, mais aussi à ceux de sa famille. Cet objectif souligne l'élémentarité cruciale de l'analyse portant non seulement sur les salariés rémunérés au voisinage du salaire minimum, mais aussi sur les ménages de ces salariés.

La présente partie a donc pour but d'élargir le champ d'étude en passant des salariés au voisinage du salaire minimum non qualifié (SSM-NQ) aux ménages résidents dont au moins l'un des membres est rémunéré au voisinage du SSM-NQ (ménage SSM). L'objectif est d'obtenir une image complète du contexte sociofamilial et ainsi des conditions de vie matérielles réelles des salariés au voisinage du SSM-NQ, en tenant compte des revenus complémentaires du ménage résident comme les transferts sociaux, mais aussi le niveau de revenu des autres membres du ménage. Ainsi, nous pourrions approximer le niveau de revenu total dont disposent les ménages et comparer ensuite la situation financière des ménages dits SSM avec les autres ménages.

En considérant la composition des ménages résidents ainsi que de leurs revenus, cette analyse permettra, dans un premier temps, de comparer les situations professionnelles et familiales identiques entre ménages pour en déduire l'effet éventuel que produit la rémunération au voisinage du SSM-NQ d'un de ses membres sur l'ensemble du ménage. Dans un tel esprit comparatif et pour passer de la notion « revenu » à celle de « niveau de vie », une échelle d'équivalence⁶⁴ sera utilisée, de manière à pouvoir confronter deux ménages de taille différente.

Une fois la notion de niveau de vie établie, on peut alors construire un seuil de risque de pauvreté fixé à 60% du niveau de vie médian ; l'objectif est ensuite de comparer le taux de risque de pauvreté des ménages SSM avec celui des ménages hors SSM. Notons que ce seuil de risque de pauvreté spécifique et ad hoc ne doit pas être confondu avec le seuil de risque de pauvreté officiel qui a cours au sein de l'Union européenne. En effet, Eurostat détermine le seuil de risque de pauvreté à 60% du revenu médian équivalent **disponible** ; autrement dit, le revenu est considéré en termes nets et inclut notamment d'autres sources de revenus que celles contenues dans notre définition du niveau de vie, tels que les revenus de capitaux, par exemple. Par analogie à cette mesure de la pauvreté et en raison de l'absence de données fiscales nécessaires, on peut considérer comme seuil alternatif de risque de pauvreté salariale les 60% du revenu équivalent brut des ménages avec au moins un salarié tel que les données administratives de l'IGSS les rassemblent (voir l'encadré méthodologique).

Encadré méthodologique

L'analyse qui suit repose sur les données de mars 2022 de l'IGSS. Pour des raisons de disponibilité des données, l'étude porte uniquement sur les ménages résidant au Luxembourg et ne traite donc pas la question des frontaliers. Les ménages sont compris comme étant des communautés de membres partageant un même toit. Toutefois, pour les ménages résidant à Luxembourg-Ville, les ménages étudiés sont des ménages fiscaux.

Sont considérés comme ménages dits SSM tous ceux dont au moins un membre est salarié (hors apprentis et fonctionnaires) rémunéré au voisinage du SSM-NQ⁶⁵.

Par hypothèse, nous supposons dans cette partie que sont retraités tous les membres d'un ménage ayant plus de 60 ans, n'étant pas coassurés⁶⁶ et n'étant actifs ni comme salariés, ni comme fonctionnaires, ni comme indépendants.

64 Le niveau de vie d'un ménage correspond au revenu disponible équivalent-adulte de ce ménage. On utilise dans le cadre de cette étude une équivalence par la racine carrée. Le revenu d'un ménage de quatre personnes (peu importe l'âge des personnes dans le ménage) est alors à diviser par la racine carrée de quatre (=deux) pour rendre équivalent le niveau de leur revenu avec celui d'un autre ménage composé d'une personne. Ainsi, un ménage avec quatre personnes devrait avoir un revenu deux fois plus élevé qu'un ménage d'une seule personne afin de pouvoir dire que le niveau de vie des deux ménages est identique. La racine carrée est utilisée comme échelle d'équivalence notamment par l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) et par le Luxembourg Income Study (LIS) et se distingue de l'échelle d'équivalence dite de l'OCDE modifiée qui est couramment utilisée, par exemple par Eurostat, et qui donne un poids de 1 au premier adulte, de 0,5 pour tout autre membre du ménage de 14 ans ou plus et de 0,3 pour tout enfant de moins de 14 ans. Dans notre cas, pour un ménage composé de deux adultes et de deux enfants, le coefficient d'équivalence est 2, alors que celui découlant de l'échelle courante (OCDE modifiée) peut varier entre 2,1 et 2,5 en fonction de l'âge des deux enfants.

65 Pour la définition du voisinage du SSM, voir la notice méthodologique introductive.

66 La notion de coassurance est importante afin de déterminer si une personne est assurée à titre personnel ou à titre d'un droit dérivé. Ainsi, les personnes percevant une pension ou un salaire sont assurées à titre personnel. En revanche, les personnes qui n'ont pas de salaire ou de revenu de remplacement peuvent être coassurées en profitant d'un droit dérivé de leur conjoint ou de leurs parents vivant dans le même ménage.

Le revenu total d'un ménage est défini comme l'ensemble des revenus salariaux, des revenus de remplacement ainsi que des revenus sociaux connus par le Centre commun de la sécurité sociale.

Sont inclus dans les revenus du ménage, les salaires, les allocations familiales, l'allocation de rentrée scolaire, l'allocation de naissance, l'allocation de maternité, l'allocation d'éducation, le boni pour enfant, le congé parental, l'indemnité chômage, l'indemnité compensatoire et l'aide au réemploi, l'indemnité (professionnelle) d'attente, la préretraite, la pension d'invalidité, la pension de vieillesse, la pension de survie, la pension d'orphelin, le forfait d'éducation, le revenu d'inclusion sociale (Revis), l'allocation de vie chère et le revenu pour personnes gravement handicapés. Faute de données, les revenus de capitaux ne sont ainsi pas intégrés, ce qui sous-estime le revenu total davantage pour les hauts revenus que pour les faibles revenus.

Finalement, sont considérés comme enfants à charge d'un ménage tous les enfants coassurés des membres d'un ménage, ainsi que tous les autres membres du ménage de moins de 25 ans qui sont coassurés et qui sont nettement plus jeunes que les autres personnes du ménage.

1. APERÇU GÉNÉRAL DU CHAMP D'ANALYSE

Hors apprentis, le Luxembourg comptait en mars 2022 quelque 470 000 salariés et fonctionnaires. La composition du ménage est connue pour environ 247 000 **salariés et fonctionnaires résidents**. La présente analyse des ménages porte donc sur 52,5% de la population salariée totale (en excluant donc les frontaliers mais en intégrant bien les fonctionnaires). En ce qui concerne la population salariée au voisinage du SSM-NQ, près de 20 000 des quelque 34 600 salariés⁶⁷ (57,3%) sont dans le champ d'analyse par ménage résident.

De manière plus générale, 168 085 **ménages résidents**, dont au moins l'un des membres est salarié ou fonctionnaire ont pu être identifiés⁶⁸; 17 925 (10,7%) d'entre eux abritent au moins un salarié hors apprentissage rémunéré au voisinage du SSM-NQ et constituent ce que nous dénommons les « **ménages SSM** ». Étant donné que les fonctionnaires ne sont pas en situation de percevoir le SSM, ils n'appartiennent par définition pas aux ménages dit SSM, à moins qu'il ne soit en ménage avec un salarié au SSM-NQ.

Il s'ensuit de la définition du champ d'analyse qui précède que lorsque le terme salarié est évoqué par la suite, l'on vise les salariés et fonctionnaires hors apprentis (analyse de la population salariée). De même, lorsque les ménages sont étudiés, il s'agit des ménages où l'un des membres est soit salarié, soit fonctionnaire (analyse des ménages). Concernant les ménages SSM, on mentionne alors les ménages où au moins l'un des membres, qui n'est pas apprenti, perçoit le SSM-NQ et est possiblement en ménage avec un fonctionnaire, un indépendant ou un retraité.

L'observation du **revenu total des ménages** permet de savoir qu'un quart des ménages SSM (d'une valeur de 2 256,95 euros au 31 mars 2022) ont au même moment un revenu total inférieur à 2 870 euros (1,27 fois le SSM) et qu'un autre quart dispose d'un revenu total supérieur à 8 250 euros (3,66 fois le SSM). Pour leur part, les 25% de ménages non SSM au revenu total le plus élevé ont un revenu minimum s'approchant des 12 000 euros (4,69 fois le minimum légal), pour un revenu médian de presque 8 000 euros et un P25⁶⁹ de 5 200 euros. En moyenne, le revenu des ménages hors SSM dépasse les 10 500 euros et est 63% supérieur au revenu moyen des ménages SSM dont le revenu total moyen s'élève à moins de 6 500 euros.

L'analyse du niveau de revenu ne permet, a priori, pas de tirer des conclusions sur le **niveau de vie** des ménages. En effet, si les ménages SSM sont en moyenne de plus petite taille que les ménages non SSM, les premiers ont par conséquent besoin d'un revenu moindre pour disposer du même niveau de vie que les seconds. Ainsi, pour rendre comparable les différents niveaux de vie, le revenu total est transformé en revenu équivalent adulte⁷⁰.

67 34 600 salariés au SSM-NQ, hors apprentis et en intégrant les frontaliers.

68 Nous ne connaissons pas les ménages où les membres ne sont ni salariés ni fonctionnaires. Notre population de référence représente, par conséquent, tous les ménages résidents où l'un des membres est soit salarié, soit fonctionnaire.

69 Le P25 du revenu total constitue le revenu maximal des 25% des ménages avec le revenu le plus faible.

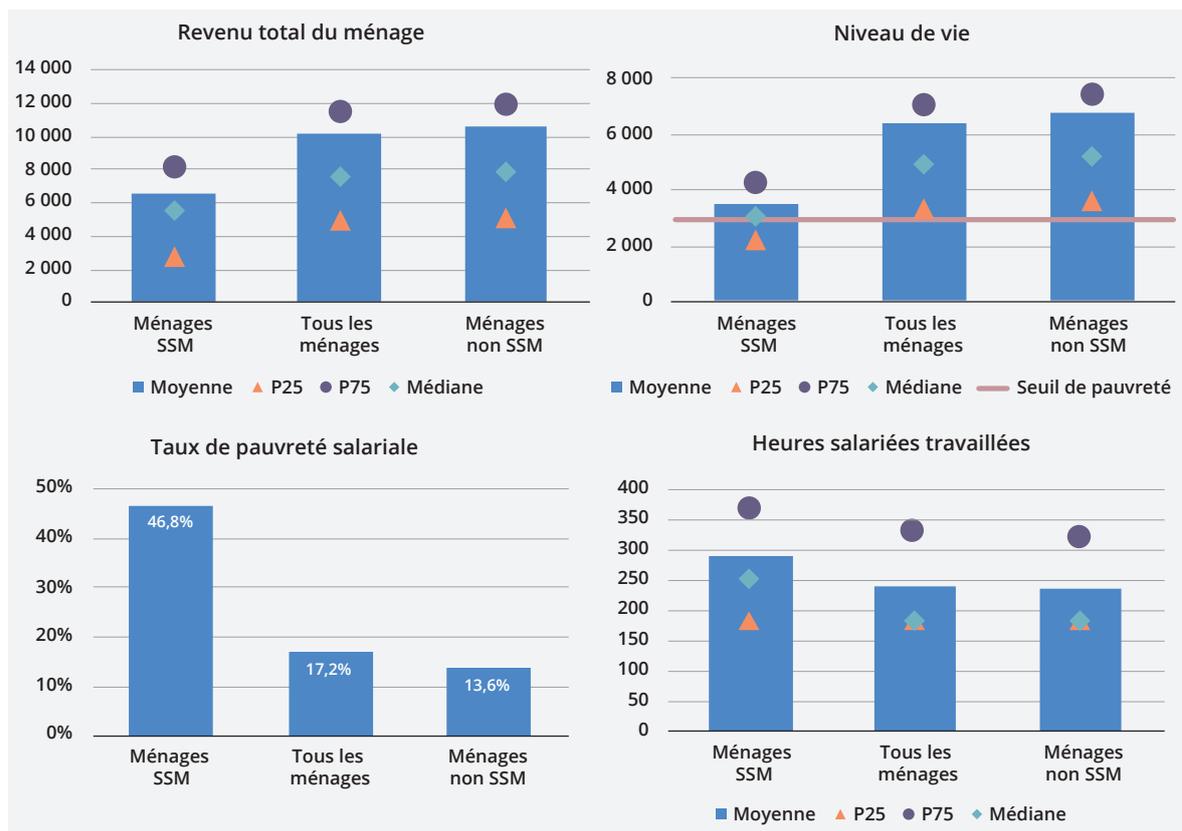
70 Pour rappel, afin de rendre équivalent le revenu l'on utilise l'échelle d'équivalence racine carré. Voir la première note de bas de page de la présente partie.

Or, il apparait que, en termes équivalents (c'est-à-dire de niveau de vie), les inégalités entre ménages SSM et hors SSM s'accroissent par rapport aux données non équivalentes. En effet, en mars 2022, les ménages SSM ont un revenu équivalent moyen de quelque 3 500 euros, tandis les ménages non SSM se rapprochent des 6 800 euros. En d'autres termes, les ménages où aucun des membres salariés (hors apprentis) n'est au voisinage du SSM-NQ jouissent, en moyenne, d'un niveau de vie supérieur de plus de 90% à celui des ménages où au moins l'un des membres est rémunéré à ce voisinage⁷¹.

À partir du niveau de vie médian brut des ménages, nous construisons un **seuil de risque de pauvreté salariale** correspondant à 60% de ce niveau médian. Dès lors, on trouve que tous les ménages avec un niveau de vie inférieur à 2 961 euros sont en risque de pauvreté salariale. Or, parmi les ménages SSM, le taux de pauvreté s'élève à 46,8%! Le taux de pauvreté moyen est quant à lui de 13,6% pour les autres ménages sans lien avec le SSM et de 17,2% pour tous les ménages, salariés et fonctionnaires confondus.

En analysant le **nombre d'heures salariées** prestées par les ménages, on constate que, en moyenne et indépendamment de la taille du ménage, les ménages SSM travaillent pourtant davantage que les ménages hors SSM. Ainsi, la somme des heures travaillées par les membres des ménages SSM s'élève à 289, tandis que celle des autres ménages n'est que de 236 heures (presque 20% plus faible). Sachant que le mois de mars 2022 imposait 184 heures de travail régulières, on peut conclure que, dans un ménage SSM, les membres travaillent au total plus d'une tâche complète et demie, contre moins de 1,3 tâche complète pour les ménages non SSM⁷².

Caractéristiques des ménages en fonction de la présence d'un salarié au voisinage du SSM



Données : IGSS ; graphiques et calculs : CSL.

On peut ensuite s'interroger quant au **positionnement social des ménages SSM** comparativement à l'ensemble des 168 085 ménages analysés. Pour cela, on subdivise à la fois les seuls ménages SSM et l'ensemble de tous les ménages en vingtile contenant chacun 5% des ménages SSM (5x20=100%), respectivement de tous les ménages. Le premier vingtile des ménages SSM (V1-SSM) regroupe alors les 5% des ménages SSM ayant le niveau de vie le

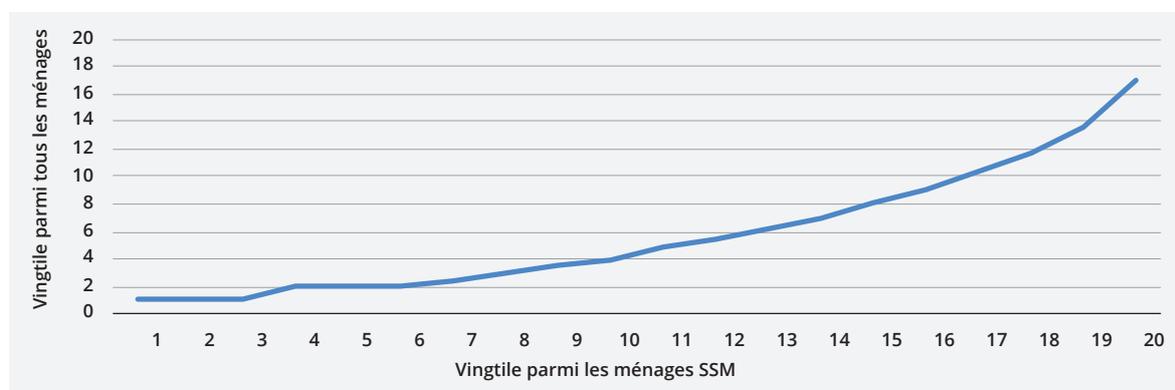
71 Le fait que l'inégalité de revenu équivalent soit supérieure à l'inégalité de revenu non équivalent s'explique par des différences de taille de ménages. Ainsi, la baisse plus importante pour les ménages SSM que pour les autres ménages lors du passage du revenu brut au revenu équivalent signale que les ménages SSM sont, en moyenne, plus grands que les autres.
 72 Considérant que les ménages SSM sont plus grands que les ménages non SSM (voir note précédente), il est peu surprenant que le nombre d'heures salariées soit plus important chez les premiers que chez les seconds.

plus faible parmi les ménages SSM, tandis que le vingtième vingtile de l'ensemble des ménages (V20) regroupe les 5% des ménages (indépendamment d'une présence de SSM ou non en son sein) au niveau de vie le plus élevé parmi les ménages résidents.

Notons que si les ménages SSM étaient aussi bien lotis que les ménages non SSM et s'il n'existait donc pas de différence entre les deux sortes de ménage, alors le V1-SSM correspondrait au V1 de tous les ménages, le V5-SSM au V5, etc. Autrement dit, la courbe du graphique suivant serait linéaire, de manière à avoir une bissectrice sur un repère orthonormé.

Or, les ménages appartenant aux trois premiers vingtiles SSM se trouvent tous dans le premier vingtile de l'ensemble des ménages, signe qu'ils sont comparativement plus **pauvres** que les autres ménages sans lien avec le SSM. En outre, les ménages SSM médians se situant au V10-SSM (qui sont au milieu de la distribution du niveau de vie des ménages SSM) se trouvent en réalité seulement au V4 de tous les ménages et appartiennent alors aux 20% ($4 \times 5\% = 20\%$) les plus pauvres de l'ensemble des ménages.

Positionnement social des ménages SSM



Données : IGSS ; graphiques et calculs : CSL.

Le niveau de vie très faible des ménages SSM est une réalité qui explique d'ailleurs que 27,4% d'entre eux perçoivent une allocation de vie chère (AVC) et que 8% d'entre eux perçoivent un revenu d'inclusion sociale (Revis) en plus de leur salaire. Ces 8% des ménages sont donc pauvres, en dépit de leur activité salariale et d'une assistance sociale qui devrait leur permettre d'atteindre un certain niveau de vie minimale. Cette réalité est évidemment déplorable, à la fois du fait de la confirmation ou de la prise de conscience qu'occuper un emploi rémunéré ne suffit pas pour atteindre un niveau de vie suffisamment élevé (et, de la sorte, pour être indépendant de l'assistance sociale), mais aussi du fait que même avec l'appui de cette dernière, une vie décente et hors de la pauvreté ne peut être garantie⁷³.

Cette pauvreté ne relève pas que d'un concept relatif résultant du niveau de vie médian important des autres ménages. Bien au contraire, pour une très grande partie des ménages SSM, le revenu brut total est inférieur au « **budget de référence** », défini par le Statec comme étant le revenu net minimum nécessaire pour mener une vie décente. Parmi les ménages chez lesquels on a pu comparer le niveau de revenu brut total à un budget de référence spécifique, on trouve, dans 44,6% des cas, que les ménages, dont au moins l'un des membres est au voisinage du SSM-NQ, ont un revenu brut inférieur au budget de référence. En d'autres mots, 44,6% des ménages SSM disposent, en termes bruts, de moins de revenus dont ils auraient déjà besoin en termes nets pour mener une vie décente. Après déduction des cotisations et après contribution fiscale, cette part des ménages-SSM avec un revenu inférieur au budget de référence devrait se situer, selon nos estimations, légèrement au-dessus de 50%.

En **conclusion**, il appert dès lors très clairement que, en dépit des transferts sociaux et des revenus complémentaires leur permettant, a priori, d'améliorer leur sort, les ménages SSM sont considérablement plus pauvres que les ménages sans lien avec le SSM, notamment si l'on considère que, pour une partie des ménages SSM, il existe d'autres revenus, supérieurs au SSM-NQ, qui devraient rééquilibrer les inégalités. Est-il vraiment cohésif que le niveau de vie moyen des ménages hors SSM soit 90% supérieur à celui des ménages dont une personne est rémunérée au voisinage du SSM ? Un niveau de vie médian de presque 70% plus élevé pour les ménages hors SSM est-il complètement imputable à des faits méritocratiques ou est-il un signe que le niveau du SSM-NQ

73 Une analyse plus en profondeur serait nécessaire au sujet du non-recours à certaines aides sociales (telles que le Revis ou l'AVC). En effet, il est fort probable que le taux de ménages SSM éligibles au Revis ou à l'AVC se situe bien au-delà des taux susmentionnés. Procéder à une simplification administrative et par une action proactive des administrations concernées permettrait d'accroître le cercle des bénéficiaires et de baisser ainsi la pauvreté relative des ménages SSM.

est structurellement trop faible? Ces inégalités, aussi frappantes qu'elles soient, restent encore certainement sous-estimées, car elles ne tiennent pas compte des revenus de capitaux dont peuvent jouir certains ménages non SSM. Le Grand-Duché peut-il véritablement se contenter de cette situation, où environ 50% des ménages SSM ont, malgré travail et appui de l'assistance sociale, un revenu largement insuffisant pour joindre les deux bouts à la fin du mois?

2. ANALYSE SELON LE NOMBRE DE REVENUS DU MÉNAGE

L'analyse proposée précédemment sur la moyenne des ménages cache à l'évidence des différences qui peuvent être plus ou moins importantes selon la composition des revenus des membres du ménage. En effet, en fonction du nombre de revenus principaux, mais aussi en fonction du nombre de salaires, les inégalités de niveau de vie peuvent varier.

Pour prendre en compte ces différences, les ménages sont subdivisés en trois catégories en fonction du nombre de revenus principaux (1 à 3); le revenu principal est défini comme étant soit un salaire, soit une rémunération d'indépendant, soit une pension de vieillesse⁷⁴. Ainsi, nous serons en mesure de comparer, par exemple, deux ménages percevant le même nombre de revenus mais où, pour un ménage, l'un des revenus correspond au salaire minimum et, pour l'autre, aucun SSM n'est reçu. On peut, de cette manière, analyser comment ces ménages se distinguent en ce qui concerne le revenu total, le niveau de vie, le taux de risque de pauvreté, le nombre d'heures travaillées ou encore le positionnement dans l'échelle sociale.

Dans une première approche, on peut déjà noter que plus de la moitié des ménages étudiés sont des ménages à un seul revenu principal: le salaire. Ces 51,5% de ménages hébergent 35,0% de tous les salariés du champ d'analyse. Toutefois, si l'on s'intéresse seulement au salaire minimum non qualifié, on constate que seuls 37,8% des ménages avec au moins un salarié non apprenti au voisinage du SSM-NQ (ménage SSM) sont des ménages avec un seul revenu principal.

En termes de représentation des salariés, on remarque que les ménages les plus courants ont deux salaires comme revenus principaux: 42,9% des salariés habitent dans un tel ménage, mais seuls 33,2% des salariés au voisinage du SSM-NQ. En général, 38,9% des ménages analysés ont deux revenus principaux, tandis que 51,5% n'en ont qu'un; ces taux s'élèvent à respectivement 38,2% et 37,8% pour les ménages SSM. En revanche, dans des compositions de ménage plus atypiques où il y a plus de trois revenus principaux, on trouve proportionnellement plus de salariés au voisinage du SSM: 11,2% d'entre eux habitent dans une telle constellation, et ces ménages représentent 8,6% de tous les ménages SSM (contre respectivement 5,9% et 3,0% pour tous les salariés et tous les ménages).

Représentation des ménages et des salariés selon le nombre de revenus principaux du ménage

Nombre de revenus principaux	dont salaires	Part des ménages étudiés	Part des salariés étudiés	Part des ménages SSM étudiés	Part des salariés SSM étudiés
1	1	51,5%	35,0%	37,8%	34,2%
2	2	31,5%	42,9%	32,9%	33,2%
2	1	7,4%	5,0%	5,3%	4,8%
3	3	3,9%	8,1%	11,4%	12,7%
3	2	1,8%	2,5%	3,1%	3,1%
3	1	0,9%	0,6%	1,0%	0,9%
>3		3,0%	5,9%	8,6%	11,2%

Données : IGSS; calculs : CSL.

Aux points 2.1. à 2.3. qui suivent, nous confrontons la situation financière et sociale de ménages comparables du point de vue de nombre de revenus principaux (uniquement revenus professionnels et revenus de retraite). Sous chacun des points, on traitera ainsi une composition de ménage bien précise en termes du nombre de revenus.

Ces points sont organisés de manière systématique et se répètent en suivant un schéma préétabli.

⁷⁴ Pour rappel, par hypothèse du fait d'un manque de données, on estime ici que tous les membres d'un ménage qui ne sont pas actifs, qui sont assurés à titre individuel et qui ont plus de 60 ans perçoivent une pension de vieillesse.

2.1. Zoom sur les ménages avec un seul revenu principal

Tout d'abord, on analyse les ménages dont seul un des membres perçoit, comme **revenu principal**, un salaire. Ils ne disposent donc pas de pension de vieillesse ni de rémunération à titre d'indépendant. Ce sous-groupe représente en général 37,8% des ménages SSM et 34,2% des salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ. En revanche, ces ménages à un seul salaire, sans pension de vieillesse ni rémunération d'indépendant en complément, représentent 53,1% des autres ménages sans lien avec le SSM (pour un total couvrant les deux types de ménage de 51,5%) et 37,3% des salariés qui ne sont pas au voisinage du SSM-NQ (pour un total de 35% de tous les salariés confondus – soit SSM + non SSM).

Or, lorsqu'on compare le niveau du revenu total de la population étudiée, on constate que les ménages, dont le revenu principal est le salaire minimum, ont un **revenu total moyen** d'environ 3 200 euros, soit significativement moins que les ménages non SSM de la population étudiée, dont le revenu total dépasse les 8 300 euros. Seuls 25% des ménages SSM ont un revenu qui dépasse les 3 800 euros, tandis que le revenu le plus élevé des 25% des ménages non SSM les moins bien lotis (P25) dépasse les 4 000 euros.

On constate que les écarts entre **niveaux de vie** sont tout aussi importants que les écarts de revenu, ce qui signale que la taille moyenne des ménages SSM et des ménages hors SSM est similaire parmi les ménages avec un revenu principal. En effet, le niveau de vie équivalent pour les ménages SSM est en moyenne 2 300 euros, contre un niveau de vie équivalent moyen de 6 400 euros tous ménages analysés confondus : un rapport de niveau de vie de 1 à 2,6 pour un rapport de revenu de 1 à 2,7.

En outre, en comparant le niveau de vie au **seuil de pauvreté salariale** de 2 961€⁷⁵, on trouve que 87% des ménages SSM à un seul revenu principal ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté, tandis que ce taux s'élève encore à 19% pour les ménages non SSM. Formulé différemment, un peu plus d'un ménage SSM sur dix, parmi la sous-population étudiée, n'est pas pauvre. À partir du niveau de vie médian du sous-groupe des ménages étudiés, on peut aussi construire un seuil de risque de pauvreté que nous qualifions de « conditionnel » et qui correspond à 60% du revenu équivalent médian brut des ménages appartenant seulement à cette sous-population analysée. Ainsi, le seuil de pauvreté, propre aux ménages à un seul revenu principal, s'élève à 2 630 euros⁷⁶ : 80% des ménages SSM ont un niveau de vie inférieur à 60% du niveau de vie des ménages à un seul revenu principal. Le taux de pauvreté conditionnel total (tous les ménages à un revenu principal confondus), en revanche, ne s'élève qu'à 13%.

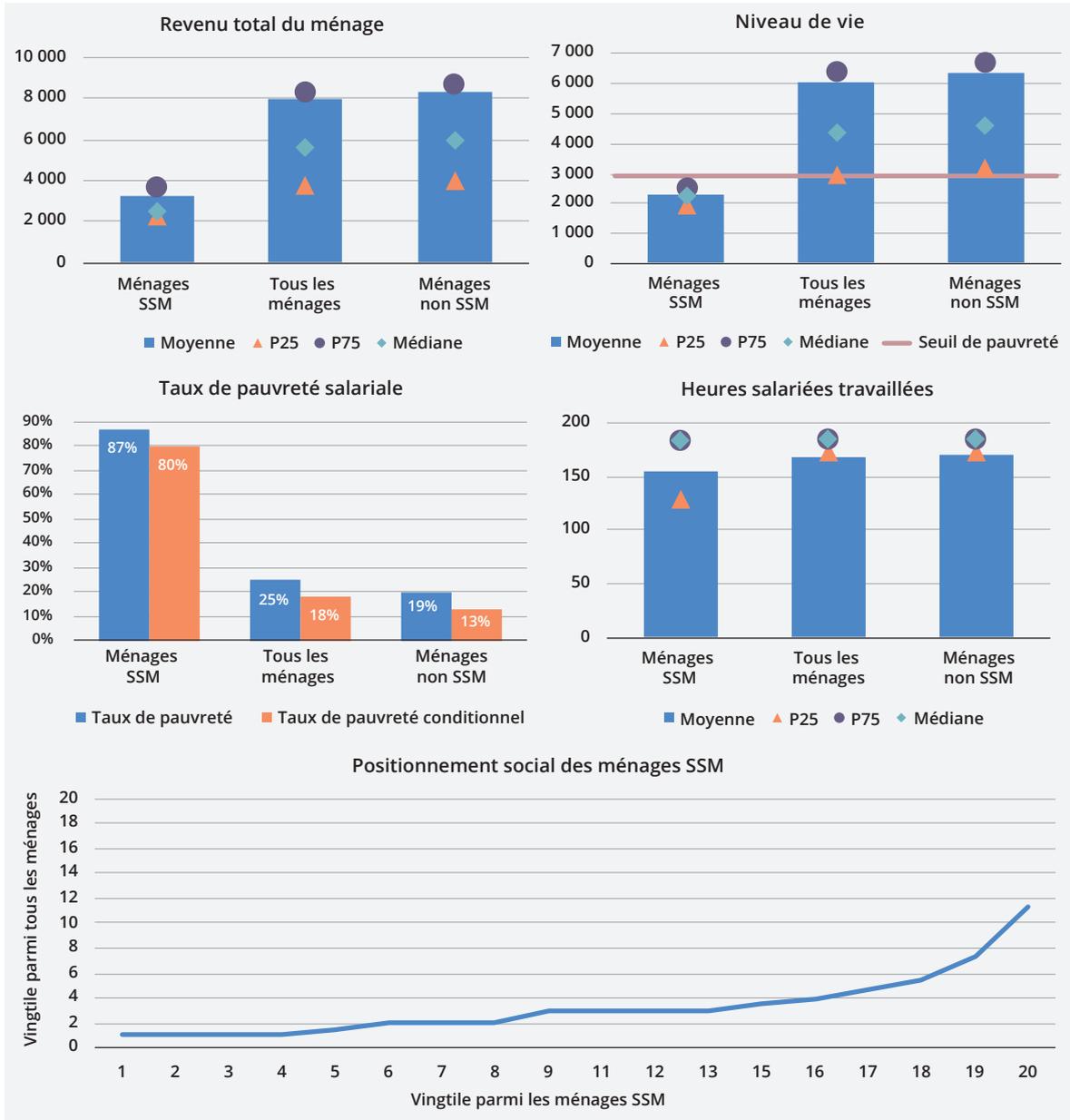
L'analyse du **nombre d'heures travaillées** montre aussi que les ménages non SSM ont travaillé, en moyenne 170 heures en mars 2022 (sur un total 184 heures de travail potentielle) alors que, dans les ménages SSM, le salarié n'a travaillé que 156 heures en moyenne. Un quart des salariés des ménages SSM à un seul revenu principal ont même travaillé moins de 129 heures en ce mois de mars, correspondant à une tâche de 70%.

En ce qui concerne le **positionnement social** des ménages à un seul revenu principal, les 65% de ménages SSM les plus pauvres (V1-SSM à V13-SSM) appartiennent aux 15% de ménages totaux les plus pauvres (V1-V3). Parallèlement, les 5% de ménages SSM les plus aisés (V20-SSM) ont un niveau de vie qui correspond à celui d'un ménage médian (V11).

75 Voir le calcul de ce seuil de pauvreté salariale décrit précédemment.

76 Le fait que le seuil de pauvreté du sous-groupe des ménages avec un seul revenu principal est inférieur au seuil de pauvreté du total des ménages est signe que les ménages avec un seul revenu sont, en médiane, plus pauvres que les autres ménages.

Caractéristiques des ménages avec un seul revenu principal en fonction de la présence d'un salarié au voisinage du SSM



Données : IGSS; graphiques et calculs : CSL.

2.2. Zoom sur les ménages avec deux revenus principaux

Sont traités ici tant les ménages où il y a deux personnes en activité salariée (plus de 80% d'entre eux), que les ménages où une personne est salariée et une personne est soit retraitée, soit indépendante (moins de 20% d'entre eux). 38,9% des ménages ont une telle composition et ils représentent 47,9% des salariés. Parmi la population au voisinage du SSM-NQ, 38,2% vivent dans un tel ménage avec deux revenus principaux. Dans une analyse de ménages avec deux revenus principaux on doit distinguer les ménages SSM pour qui les deux revenus principaux sont au voisinage du SSM-NQ (ménages 100% SSM) et les ménages SSM dont seul l'un des deux revenus principaux est un SSM-NQ (ménages 50% SSM). Les ménages 100% SSM représentent 3,8% de l'ensemble des ménages SSM (environ 700 ménages et presque 1 400 salariés au SSM), tandis que les ménages 50% SSM en représentent 34,4% (plus de 6 000 ménages et autant de salariés au SSM).

On remarque que les ménages 100% SSM ont, en mars 2022, un **revenu total** moyen de 5 300 euros, soit 22% en-dessous du revenu moyen des ménages 50% SSM et 59% inférieur au revenu moyen des autres ménages. Ainsi, lorsque le deuxième revenu d'un ménage n'est pas un SSM-NQ, le revenu du ménage s'améliore notablement, tout en restant nettement inférieur au niveau de revenu d'un ménage non SSM.

Quant au **niveau de vie**, il est pour les ménages 100% SSM égal à 2 960 euros, ce qui correspond au seuil de pauvreté. Pour les ménages 50% SSM, le niveau de vie est 28% supérieur, mais reste très fortement (48%) en-dessous du niveau de vie des ménages non SSM (7 330 euros). S'il est clair qu'un ménage 100% SSM a un niveau de vie comparativement faible par rapport aux autres ménages, il est important de noter que même les ménages 50% SSM, dont l'un des revenus n'est pas un SSM-NQ, ont un niveau de vie relativement faible, signe que les personnes au voisinage du SSM-NQ sont en couple avec des personnes à faible revenu.

Le niveau de vie faible explique d'ailleurs un **taux de pauvreté** relativement élevé. En mars 2022, 57% des ménages 100% SSM et 28% des ménages 50% SSM parmi les ménages à deux revenus principaux ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté salariale de 2 961 euros. Par comparaison, le taux, tous ménages à deux revenus confondus, s'établit à 10% et celui des ménages non SSM à 8%. En comparant uniquement les ménages à deux revenus principaux entre eux, on peut d'ailleurs constater un taux de pauvreté dit conditionnel qui est encore plus élevé : 80% des ménages 100% SSM ont un niveau de vie inférieur à 60% du niveau de vie médian des ménages avec deux revenus principaux. Ce taux est encore à 44% pour les ménages 50% SSM⁷⁷.

En ce qui concerne le **nombre d'heures travaillées**, il n'y a pas de grandes différences entre ménages 50% SSM, ménages non SSM et moyenne totale avec 294 heures en moyenne (1,6 tâche complète) et 322 heures en médiane (1,75 tâche complète). En revanche, les ménages 100% SSM travaillent plus intensément : 318 heures en moyenne, contre 350 heures en médiane⁷⁸.

Si l'on regarde le **positionnement social** de ces ménages, on constate, là encore, que les ménages SSM sont nettement plus pauvres que leurs homologues non SSM. Ainsi, 55% des ménages 100% SSM avec deux revenus principaux (V1SSM-V11SSM) appartiennent aux 10% des ménages avec deux revenus principaux les plus pauvres (V1-V2). Même les ménages 100% SSM les plus riches n'atteignent pas le niveau de vie médian des ménages avec la même constellation de revenus. Pour ce qui est des ménages 50% SSM, une amélioration considérable, se remarque mais la pauvreté relative reste importante. La moitié des ménages 50% SSM appartient aux 20% des ménages les plus pauvres. Les 5% des ménages 50% SSM les plus riches atteignent en revanche un niveau de vie qui correspond à celui du V15 des ménages, c'est-à-dire à celui du moins aisé parmi les 25% des ménages les plus riches.

77 Par analogie à la note de page précédente, le fait que le taux de pauvreté conditionnel soit plus élevé que le taux de pauvreté total est imputable à un seuil de pauvreté plus élevé qui s'explique par un niveau de vie plus élevé chez cette sous-population que dans le reste de la population.

78 Ce constat, surprenant à première vue, est en partie explicable par des effets mécaniques de la définition des ménages. En effet, les ménages 100% SSM sont forcément des ménages où les deux revenus principaux sont des salaires et où deux personnes effectuent des heures salariées. Toutefois, les autres types de ménages peuvent n'être composés que d'un salaire combiné à une autre forme de revenu principal, ce qui, en moyenne, réduit le nombre d'heures salariées.

Caractéristiques des ménages à deux revenus principaux en fonction de la présence d'un salarié au voisinage du SSM



Données : IGSS ; graphiques et calculs : CSL.

Pour distinguer plus finement les différentes possibilités de composition des revenus du ménage, l'analyse peut être divisée en deux : d'abord une analyse des ménages où les deux revenus principaux sont des salaires et ensuite une analyse des ménages où seulement l'un des deux revenus principaux est un salaire et où l'autre revenu a pour forme soit une rémunération d'indépendant, soit une pension de vieillesse. Une telle analyse détaillée peut être trouvée en annexe.

2.3. Zoom sur les ménages avec trois revenus principaux

Après avoir étudié les ménages qui ont deux revenus principaux, on peut se pencher sur les ménages avec trois revenus principaux qui représentent tout de même 16,7% des salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ et 15,5% des ménages SSM. Les ménages SSM sont ici subdivisés en ménages 100% SSM pour qui les trois revenus principaux sont des SSM-NQ, les ménages 67% SSM chez lesquels deux des trois revenus sont des SSM-NQ et les ménages 33% SSM pour lesquels seul un des trois revenus principaux est un SSM-NQ. Ces trois sous-catégories de ménages SSM représentent respectivement 0,3% (plus de 50 ménages), 2,3% (plus de 400) et 12,8% (presque 2 300) de l'ensemble des ménages SSM dans lesquels habitent respectivement presque 200, plus de 800 et presque 2 300 salariés au voisinage du SSM-NQ.

Les ménages 100% SSM ont, en mars 2022, un **revenu total** moyen d'environ 7 500 euros, ce qui est inférieur de 14% au revenu moyen des ménages 67% SSM (8 800 euros), de 27% au revenu moyen des ménages 33% SSM (10 300 euros) et même 45% inférieur aux ménages non SSM (13 700 euros). Alors qu'il n'est que très peu surprenant de voir les ménages 100% SSM avec le revenu le plus faible, le niveau de revenu comparativement très faible des ménages 33% SSM l'est un peu plus. En effet, même si seul l'un de leurs trois revenus est un SSM-NQ, leur revenu total moyen est 25% inférieur à celui des ménages non SSM et leur revenu médian (9 400 euros) n'excède que de peu le P25 des ménages non SSM.

Ces inégalités se reflètent aussi dans le **niveau de vie** qui s'élève à 3 492 euros pour les ménages 100% SSM, à 5 030 euros pour les ménages 33% SSM, mais à quasiment 6 800 euros pour les ménages hors SSM à trois revenus principaux.

Toutefois, malgré de fortes inégalités, on se doit de constater que le **taux de pauvreté**, parmi ces ménages avec trois revenus principaux, est sensiblement plus faible que pour les autres constellations de revenus. Le taux de pauvreté est de 6% pour ces ménages, alors que, dans la population totale, il s'élève à 17%. Même auprès des ménages 100% SSM, seuls 20% ont un niveau de vie qui est inférieur au seuil de pauvreté de 2 961 euros. En revanche, en comparant le niveau de vie au seuil de pauvreté conditionnel, c'est-à-dire aux 60% du niveau de vie médian des seuls ménages avec trois revenus principaux, le taux de pauvreté augmente. En effet, conditionnellement à cette structure de revenus, on peut considérer que 41% des ménages 100% SSM sont pauvres, contre 15% des ménages 33% SSM. Les ménages 33% SSM sont quant à eux deux fois plus souvent pauvres que les ménages non SSM.

Pour ce qui est des **heures salariées travaillées**, on constate que les ménages 100% SSM travaillent plus que les ménages non SSM. En effet, ces ménages travaillent, en moyenne, 448 heures salariées par mois (2,4 tâche complète), soit 16% plus que les ménages non SSM (385 heures)⁷⁹.

Si l'on décrit le **positionnement social** des ménages SSM par rapport à tous les ménages, on peut de nouveau constater, de manière peu surprenante, que les ménages SSM sont comparativement plus pauvres que les ménages non SSM. Ainsi, 50% des ménages 67% SSM appartiennent aux 20% de ménages les plus pauvres. Chez les ménages 33% SSM, ce taux passe à 30% des ménages. Si l'on analyse le haut de l'échelle, on remarque que les V19-SSM et V20-SSM correspondent respectivement aux V16 et V19 chez les ménages 33% SSM et aux V11 et V15 chez les ménages 67% SSM. Les ménages 100% SSM⁸⁰ appartiennent en moyenne aux 15% des ménages les plus pauvres ; même les 20% de ménages 100% SSM les plus riches figurent parmi les 30% de ménages les plus pauvres en moyenne.

79 Cette différence peut être expliquée par le mécanisme décrit à la note précédente.

80 Ils ne sont pas représentés sur le graphique en raison d'un effectif trop faible.

Caractéristiques des ménages avec trois revenus principaux en fonction de la présence d'un salarié au voisinage du SSM



Données : IGSS; graphiques et calculs : CSL.

De nouveau, l'analyse peut être détaillée plus finement, d'abord pour les ménages où tous les revenus principaux sont des salaires, puis pour les ménages où deux des trois revenus sont des revenus salariaux et finalement pour les ménages où seulement un des trois revenus est un revenu salarié. Le détail peut être retrouvé en annexe.

3. ANALYSE SELON LA COMPOSITION DU MÉNAGE

On peut compléter cette analyse différenciée des ménages en fonction de la composition du ménage, plutôt qu'en fonction du nombre de revenus ou du nombre de salaires que perçoivent les membres du ménage. Selon le nombre d'adultes et le nombre d'enfants à charge du ménage, les inégalités entre ménages SSM et ménages hors SSM peuvent varier significativement. Aux points 3.1. à 3.5 qui suivent, on passe en revue cinq différentes compositions de ménage.

Parmi les compositions étudiées, les **ménages d'un adulte seul représentent, après les ménages de couples avec enfants à charge**, la part relative la plus importante des salariés et des ménages : plus d'un ménage sur quatre connaît une telle composition, et presque un salarié sur cinq vit dans ce type de ménages. Parmi la sous-population au SSM-NQ, on trouve presque un ménage SSM sur cinq dans cette configuration et 17,3% des salariés au voisinage du SSM-NQ forment un tel ménage.

Les **ménages avec deux adultes sans enfants** constituent la troisième composition la plus importante des ménages analysés, tandis que les **ménages monoparentaux** (un adulte avec au moins un enfant à charge) sont les moins fréquents : uniquement 3,5% des salariés (voire 4,3% pour les seuls salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ) sont dans une telle situation.

Les différentes compositions analysées représentent au total 80,3% des ménages et 72,9% des salariés étudiés. En revanche, elles ne concernent que 62% des ménages SSM ainsi que 58,7% des salariés rémunérés au voisinage du SSM, signe que, parmi la population au SSM, des compositions de ménage plus atypiques sont plus fréquentes. Pour tenir compte de ces compositions plus atypiques, on étudiera aussi la composition de ménage « autre » qui regroupe tous les ménages avec au moins trois adultes.

Représentation des ménages et des salariés selon le nombre d'adultes et d'enfants à charge

Nombre d'adultes	Nombre d'enfants	Part des ménages étudiés	Part des salariés étudiés	Part des ménages SSM étudiés	Part des salariés SSM étudiés
1	0	27,6%	18,8%	19,1%	17,3%
	>0	5,2%	3,5%	4,8%	4,3%
2	0	17,8%	18,4%	15,5%	15,1%
	1	11,9%	12,9%	9,7%	9,4%
	2	13,4%	14,8%	7,9%	7,7%
	>2	4,4%	4,6%	5,0%	4,8%
>2		19,7%	27,1%	38,0%	41,3%

Données : IGSS ; calculs : CSL.

3.1. Zoom sur les ménages d'adultes seuls

Sous ce point, on s'intéresse à la composition d'ici la deuxième plus importante parmi les ménages, à savoir les ménages composés d'un adulte seul, soit 27,6% des ménages et 18,8% des salariés compris dans le champ d'analyse total.

Or, si le seul adulte du ménage est rémunéré au voisinage du SSM-NQ, le revenu total du ménage pointe en moyenne en mars 2022, à 2 300 euros, soit légèrement plus que le SSM-NQ de l'époque. En revanche, les autres ménages, ceux où l'adulte seul n'est pas au voisinage du SSM-NQ, affichent un revenu total moyen de presque 7 000 euros. Cela signifie que, malgré toutes les aides sociales, le revenu total du ménage SSM-NQ d'un adulte seul est plus faible de deux tiers que celui d'un ménage sans lien au SSM.

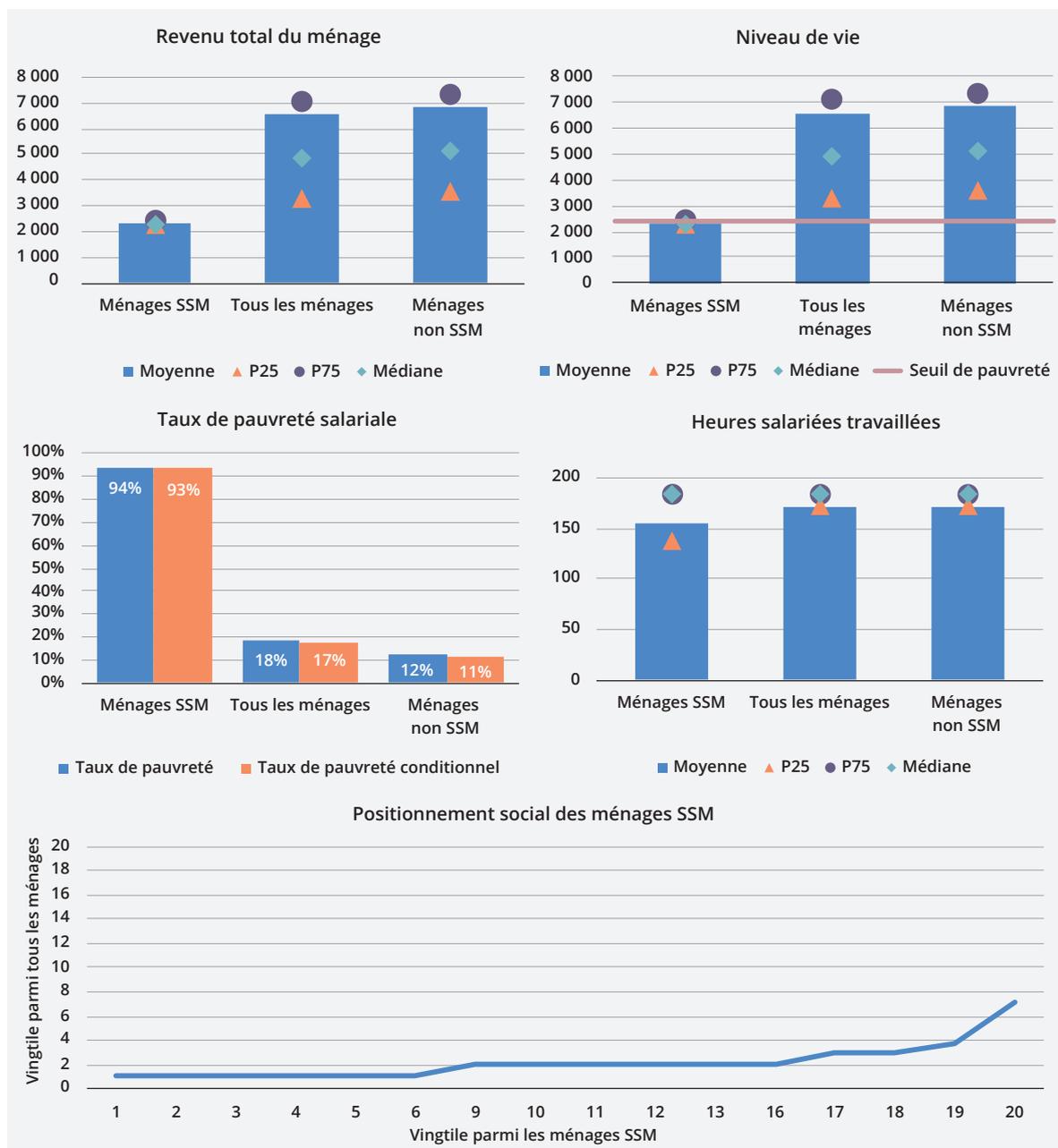
Au vu de la composition du ménage, le **niveau de vie** correspond au niveau de revenu total, signifiant ainsi que les 17,3% des salariés au SSM-NQ ont un niveau de vie qui ne correspond qu'au tiers du niveau de vie des ménages hors SSM de même composition. En comparant leur niveau de vie au **seuil de risque de pauvreté** construit à partir de la population totale analysée, on constate même que parmi les adultes seuls, 94% des ménages SSM-NQ ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté (2 961 euros)! En revanche, le taux de

pauvreté ne s'élève qu'à 18% pour l'ensemble des ménages composés d'un seul adulte sans enfants à charge. En comparant le niveau de vie au seuil de pauvreté dit conditionnel⁸¹, un constat identique peut être fait.

De l'examen du **nombre d'heures salariées travaillées** ressort que le degré d'activité est moindre parmi les ménages SSM que parmi les ménages hors SSM. En effet, les adultes seuls au SSM-NQ ne travaillent, en moyenne, qu'à 83% (154 heures en mars 2022), tandis que les autres ménages travaillent à 92% en moyenne (171 heures).

La pauvreté d'un tel ménage SSM peut d'ailleurs aussi être illustrée en analysant le **positionnement social** de ces ménages au regard de l'ensemble des ménages analysés. À titre d'exemple, on note que les 80% des ménages SSM les plus pauvres (V1-SSM à V16-SSM) appartiennent aux deux premiers vingtiles totaux et comptent donc parmi les 10% des ménages les plus pauvres. Seuls les 5% de ménages SSM les mieux lotis se situent dans un légèrement meilleur positionnement, au septième vingtile en moyenne.

Caractéristiques des ménages d'adultes seuls



Données : IGSS ; graphiques et calculs : CSL.

81 Pour rappel, le seuil de pauvreté conditionnel est défini comme étant égal à 60% du revenu médian des ménages de la sous-population sous analyse, c'est-à-dire en considérant ici uniquement les ménages constitués d'adultes seuls.

On notera qu'environ 10% des ménages composés d'adultes seuls rémunérés au voisinage du SSM-NQ perçoivent un complément Revis et presque 40% au moins une partie de l'allocation de vie chère.

Outre ces comparaisons, le niveau de revenu des ménages d'adultes seuls peut être mis en regard avec le **budget de référence** du Statec pour personnes seules. D'après ces calculs, un adulte seul a besoin, en 2022, d'un revenu disponible de 2 437 euros pour vivre décemment. Or, déjà en ne considérant que les revenus bruts de nos ménages, il ressort que plus des trois quarts des ménages d'adultes seuls ont un niveau de revenu en-dessous du budget de référence ! Autrement dit, le revenu brut total des ménages (transferts sociaux compris), composés d'adultes seuls sans enfants, ne suffit pas pour mener une vie décente telle que monétairement définie par le Statec. Ainsi, le concept de pauvreté ne se traduit pas uniquement par une pauvreté relative du fait d'un revenu inférieur à un pourcentage du niveau médian, mais aussi par un réel manque absolu de revenu nécessaire pour mener une vie décente.

3.2. Zoom sur les ménages monoparentaux

Après l'analyse des ménages d'adultes seuls, la focale est mise sur les ménages monoparentaux, ceux composés d'un seul adulte et d'au moins un enfant à charge, soient 5,2% des ménages et 3,5% des salariés analysés. Ce type de ménage représente 4,8% des ménages SSM (environ 850) dans lesquels habitent 4,3% des salariés non apprentis au voisinage du SSM-NQ.

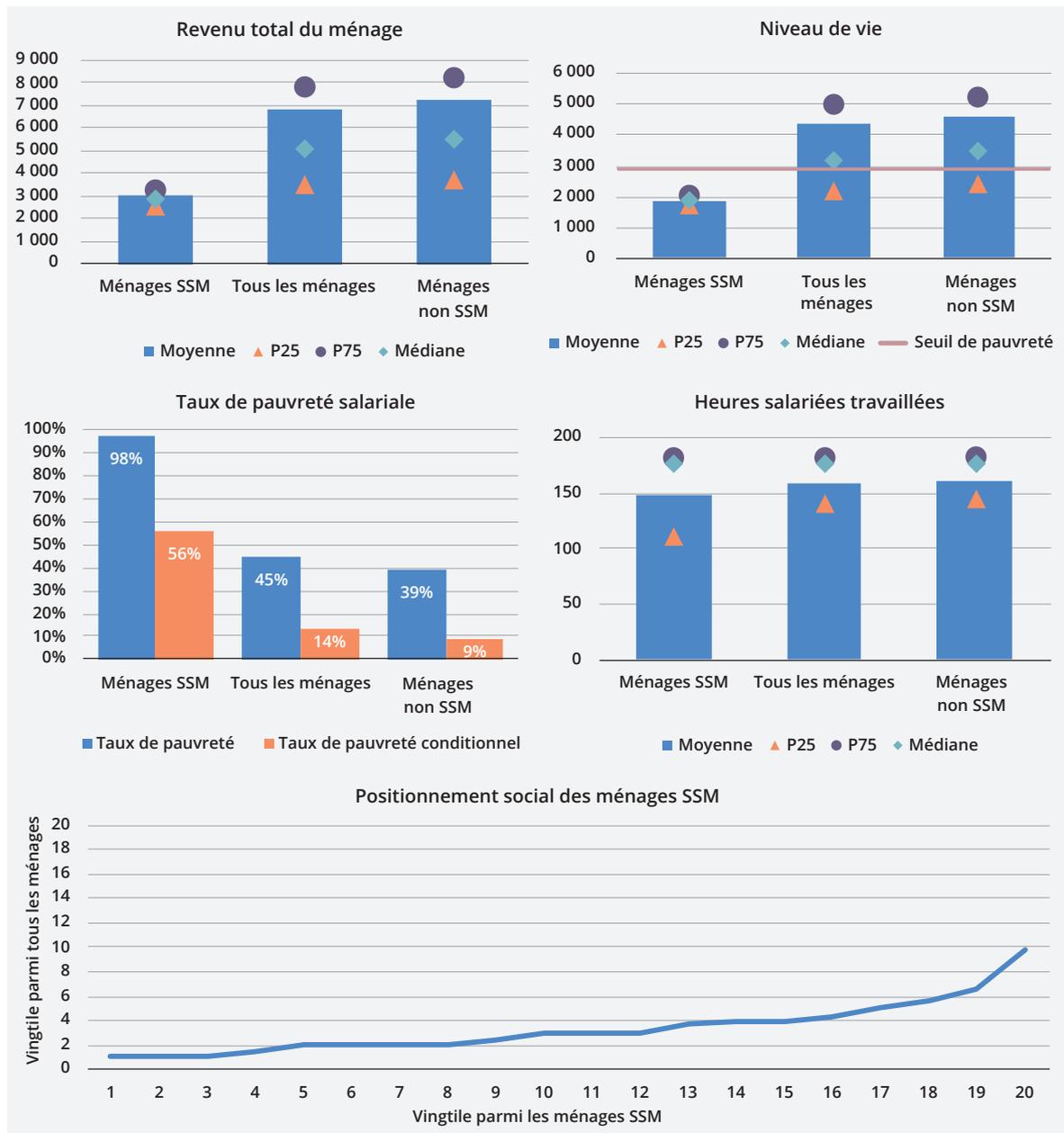
Parmi cette sous-population, le **revenu total** moyen s'élève à 6 800 euros, soit 2,3 fois plus que celui des ménages monoparentaux au SSM. Cette très forte inégalité entre revenu total se traduit ensuite par une inégalité entre niveau de vie qui est tout aussi extrême. Parmi les monoparentaux, ceux qui ne sont pas rémunérés au voisinage du SSM-NQ ont un niveau de vie moyen qui est 2,4 fois plus élevé que celui des ménages SSM.

Le niveau de vie des ménages SSM monoparentaux est si faible que 98% d'entre eux ont un niveau de vie inférieur au **seuil de pauvreté**. En les comparant uniquement aux autres ménages monoparentaux, le taux de pauvreté conditionnel des ménages SSM s'élève tout de même toujours à 56%. Autrement dit, face à une population de monoparentaux globalement relativement précaire (où 45% sont en risque de pauvreté), ceux qui sont rémunérés au voisinage du SSM-NQ sont encore davantage à risque.

Le fait d'être un monoparental semble aussi corrélérer avec un moindre **degré d'activité** : parmi les ménages monoparentaux, le salarié travaille en moyenne 160 heures, correspondant à une tâche de 87% ; pour les ménages SSM, ce taux ne s'élève qu'à 81%.

En termes de **positionnement social**, les ménages SSM appartiennent aux ménages les plus précaires. Ainsi, les 60% de ménages SSM monoparentaux les plus pauvres (V1SSM-V12SSM) appartiennent aux 15% de l'ensemble des ménages monoparentaux les plus pauvres (V1-V3). Les 5% des ménages SSM monoparentaux les plus « riches » (V20-SSM) ont, en moyenne, un niveau de vie inférieur au niveau de vie médian des ménages monoparentaux (V10) qui est lui déjà relativement faible.

Caractéristiques des ménages monoparentaux



Données : IGSS; graphiques et calculs : CSL.

Près de 60% des salariés au SSM qui habitent dans un tel ménage monoparental n'ont qu'un enfant à charge dans leur ménage. Du rapprochement de leur niveau de revenu avec le **budget de référence** du Statec pour un ménage monoparental avec un enfant, il ressort que 89% des ménages ont un revenu brut (et donc forcément net) qui est inférieur à ce budget de référence net nécessaire. Autrement dit, moins de 11% des ménages monoparentaux avec un enfant, où la personne salariée est rémunérée au voisinage du SSM-NQ, bénéficient d'un revenu suffisamment élevé pour mener une vie décente, et cela malgré le fait que presque 40% de ces ménages perçoivent un complément Revis et que 70% perçoivent l'AVC (qui sont déjà compris dans leur revenu brut). En revanche, du côté des ménages monoparentaux sans lien avec le SSM et comptant un enfant, 84% ont un revenu brut total dépassant le budget de référence.

Pour ce qui est des ménages monoparentaux avec deux enfants à charge, qui représentent presque 30% des ménages SSM monoparentaux, on trouve 95% de ménages avec des revenus insuffisants pour atteindre le budget de référence de leur catégorie. Dit autrement, malgré un recours au Revis par plus de 45% de ces ménages et un recours à l'AVC par 77% d'entre eux, quasiment aucun ménage monoparental avec deux enfants dont le revenu salarié est au voisinage du SSM-NQ n'est capable de mener une vie décente. Parmi les ménages non SSM, ce sont encore plus d'un quart des ménages qui ne réussissent pas à atteindre le budget de référence avec tous les revenus bruts du ménage.

Une analyse plus détaillée des ménages monoparentaux par nombre d'enfants à charge peut être consultée en annexe.

3.3. Zoom sur les ménages d'un couple sans enfants à charge

Sous ce point, l'analyse porte sur les ménages avec deux adultes qui n'ont pas d'enfant à charge. Cette composition de ménage est la plus importante en termes de représentativité des salariés : 32,2% de tous les salariés et fonctionnaires, hors apprentis, forment une telle constellation et 29,8% de tous les ménages analysés. Ce type de ménage est pourtant moins important pour la population au voisinage du SSM-NQ : seulement 21,9% des salariés au voisinage du SSM-NQ habitent dans une telle constellation, et ces ménages ne forment que 22,6% de tous les ménages SSM.

Parmi cette sous-population, le **revenu total** moyen des ménages s'élève à légèrement plus de 10 000 euros. Pourtant, en ne considérant que les ménages parmi lesquels au moins l'un des deux adultes est rémunéré au voisinage du SSM-NQ, le revenu total moyen ne dépasse que légèrement les 5 100 euros, soit un peu plus de la moitié du revenu total des ménages non SSM.

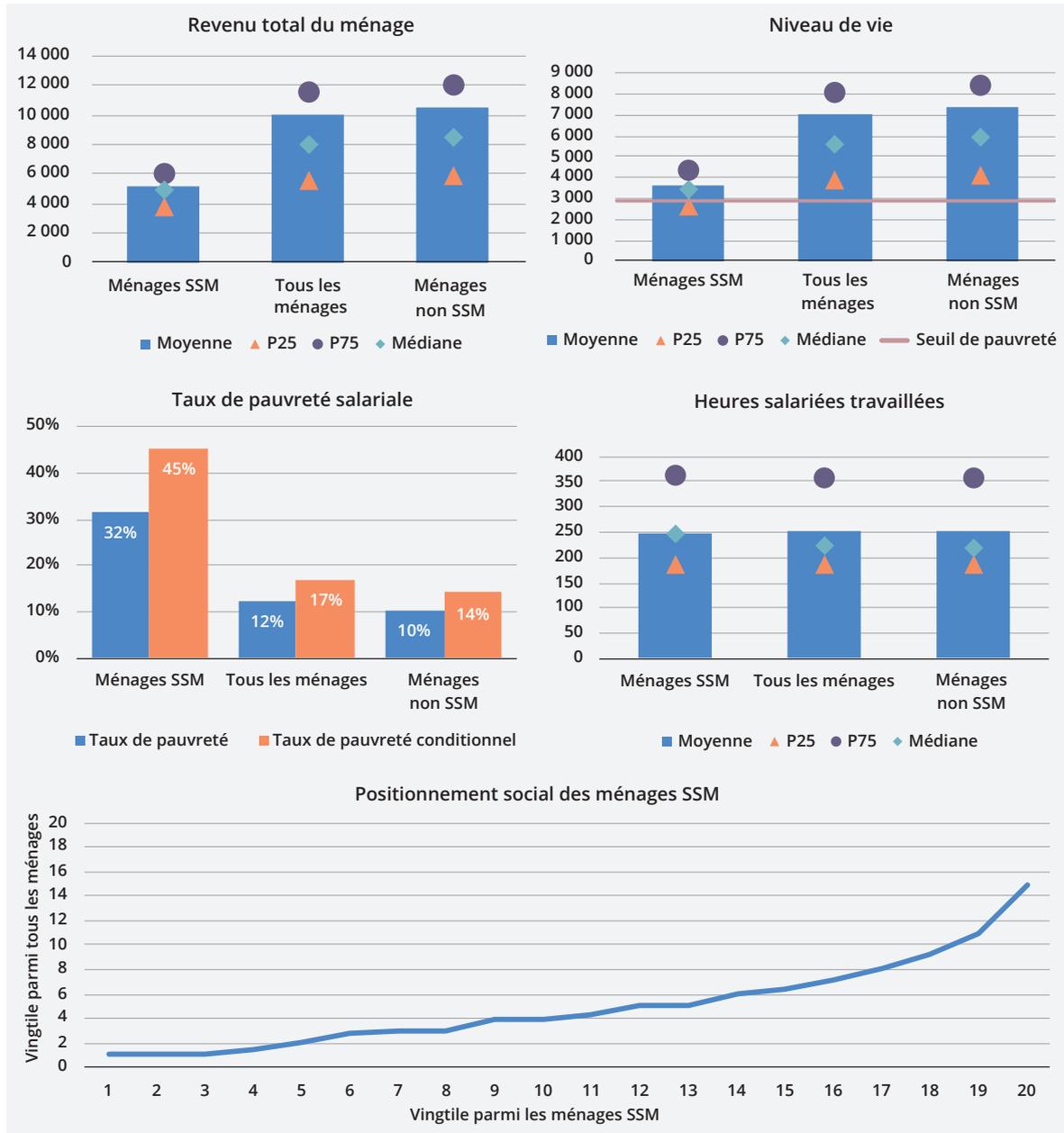
Au vu de la composition de ménage identique, les échelles d'équivalence ne vont pas changer ces rapports : les ménages SSM ont un niveau de vie inférieur à la moitié du niveau de vie des ménages non SSM. Or, ce niveau de vie est tel que 32% des ménages SSM dans ce champ d'analyse ont un niveau de vie inférieur au **seuil de pauvreté** salariée (2 961 euros) et cela en dépit d'un potentiel deuxième revenu plus important que le SSM. Notons que même si ce taux de 32% est très élevé, il reste considérablement en-dessous du taux de pauvreté de tous les ménages SSM confondus (47%), signe que les ménages SSM avec deux adultes sans enfants sont plus « riches » en moyenne que tous les ménages SSM confondus.

Si l'on compare uniquement les ménages de deux adultes sans enfants entre eux, on peut affirmer que le taux conditionnel de pauvreté salariale des ménages SSM s'élève à 45%.

En outre, considérant le **degré d'activité salariée**, les ménages de deux adultes sans enfants travaillent, en moyenne, 250 heures salariées, soit l'équivalent de 1,4 tâche et cela indépendamment du fait que le ménage soit ou non un ménage SSM.

L'analyse du **positionnement social** des ménages SSM montre que la moitié des ménages SSM (V1SSM-V10SSM) composés de deux adultes sans enfants appartiennent aux 20% des ménages les plus pauvres (V1-V4). En revanche, seuls 10% des ménages SSM (V19SSM-V20SSM) ont un niveau de vie supérieur à celui de la médiane de tous les ménages confondus (V10). Le niveau de la disparité du niveau de vie entre ménages SSM et ménages hors SSM peut surprendre si l'on considère qu'il s'agit de ménages SSM où un des deux revenus principaux pourrait avoir un effet d'équilibrage des inégalités.

Caractéristiques des ménages de deux adultes sans enfants



Données : IGSS ; graphiques et calculs : CSL.

Dans une telle composition de ménage, le revenu total brut du ménage SSM permet, à plus de quatre ménages sur cinq, de dépasser le **budget de référence** pour un couple sans enfants. Ainsi, moins de 83% des salariés rémunérés au voisinage du SSM vivant dans un ménage de deux adultes sans enfants sont en mesure de mener une vie décente si l'on en croit le niveau de revenus bruts de leur ménage, tandis qu'il reste plus de 17% de salariés qui ne sont pas capables de mener une vie décente⁸². Parmi les premiers, 2,5% perçoivent un complément Revis et 12% une AVC, tandis que, pour les seconds, les taux respectifs s'élèvent à 5,2% et 24,6%.

82 Rappelons que le budget de référence est un revenu net nécessaire pour mener une vie décente. Si 83% ont un revenu brut supérieur à ce budget de référence, ils seront moins de 83% d'avoir un revenu net supérieur au budget de référence du fait de la déduction des cotisations sociales et des impôts.

3.4. Zoom sur les ménages d'un couple avec enfants à charge

Après l'analyse des ménages constitués de couples sans enfants, on se penche sur les couples avec enfants à charge qui représentent 29,7% de l'ensemble des ménages analysés, mais seulement 22,6% des ménages SSM.

Dans cette sous-population, le **revenu total** des ménages excède en moyenne les 13 000 euros. Parmi les seuls ménages où au moins l'un des deux adultes est rémunéré au voisinage du SSM-NQ, le revenu du ménage est pourtant inférieur à 6 000 euros.

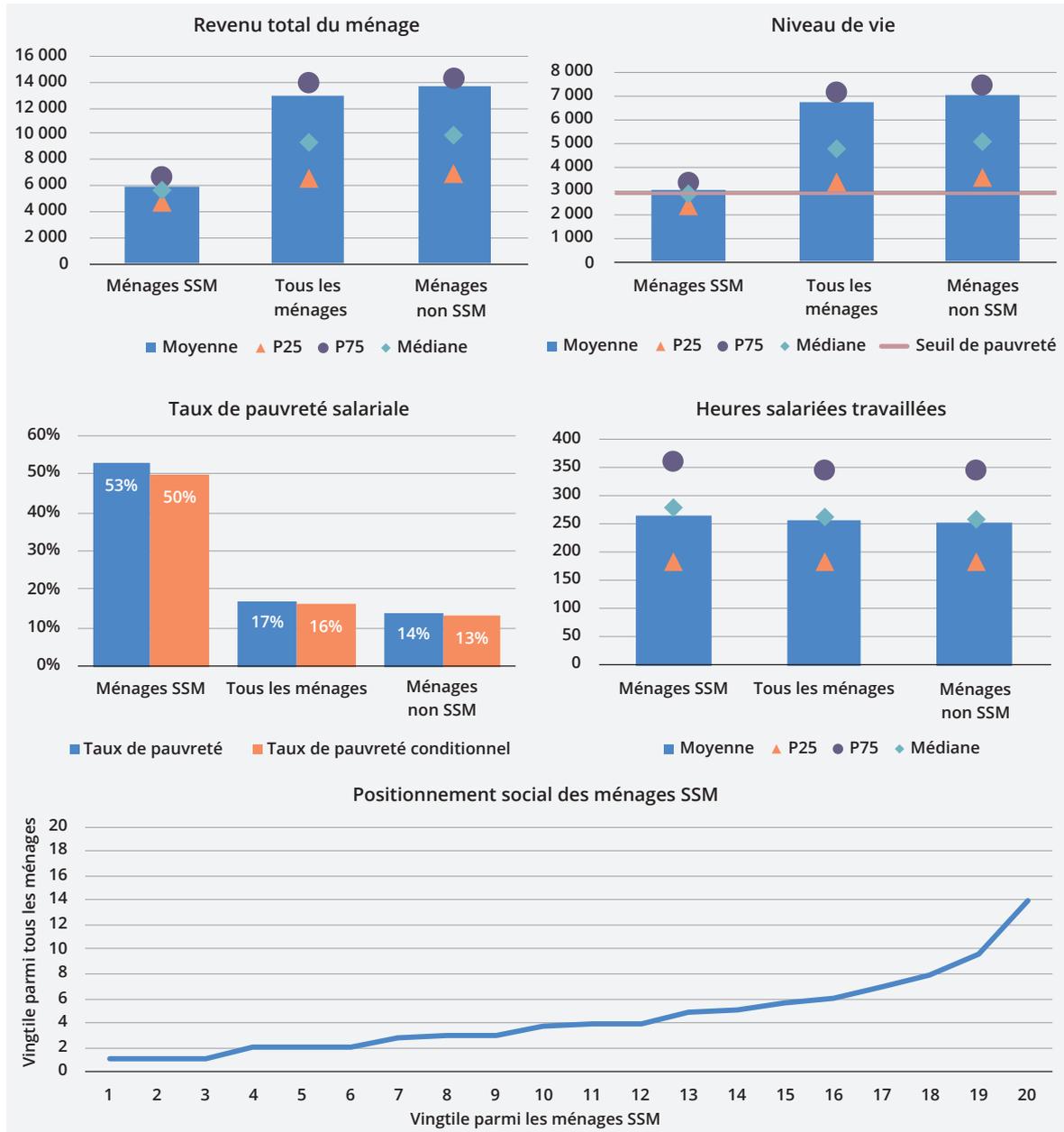
En passant de la notion de revenu à la notion de **niveau de vie**, il appert que le niveau de vie moyen des ménages SSM dépasse à peine les 3 000 euros alors que celui des ménages non SSM franchit les 7 000 euros. Cette inégalité explique que 50% des ménages SSM sont en pauvreté conditionnelle ; c'est-à-dire qu'ils ont un niveau de vie inférieur à 60% du niveau de vie des autres ménages de couples avec enfants.

En analysant le **taux de pauvreté** salariale non conditionnel, il y a 53% de ménages SSM qui peuvent être considérés comme pauvres du fait d'un revenu brut inférieur au seuil de pauvreté (2 961 euros), tandis que ce taux s'élève à seulement 13% parmi les ménages non SSM.

À propos du **degré d'activité**, on ne constate pas de différence significative entre ménages SSM et ménages non SSM.

En s'intéressant au **positionnement social** de ces ménages, on note que 60% des ménages SSM (V1SSM-V12SSM) composés de deux adultes avec enfants à charge appartiennent aux 20% de ménages les plus pauvres (V1-V4). Pour les autres ménages SSM le positionnement social commence à s'améliorer, mais même les 5% les plus aisés d'entre eux n'ont un niveau de vie qui ne correspond qu'au 14^e vingtile de tous les ménages.

Caractéristiques des ménages de deux adultes avec enfants à charge



Données : IGSS ; graphiques et calculs : CSL.

Parmi les couples avec un enfant à charge⁸³, dans 19% des cas, les ménages SSM n'ont pas suffisamment de revenus bruts pour atteindre le seuil de revenu net nécessaire pour mener une vie décente. Ces ménages aux ressources insuffisantes ont recours au Revis et à l'AVC dans respectivement 18% et 46% des cas contre 5% et 28% pour les ménages aux revenus bruts au-delà du **budget de référence**.

Parmi les couples avec deux enfants à charge⁸⁴, environ 24% des ménages SSM n'ont pas suffisamment de ressources en mars 2022 pour atteindre le seuil nécessaire de revenu pour mener une vie décente. Pendant que 9,8% des ménages SSM de cette composition ont recours au Revis et 45% ont recours à l'AVC, ces taux s'approchent respectivement des 29% et 58% pour les ménages SSM en-dessous du budget de référence.

On peut davantage entrer dans le détail des ménages composés de couples avec enfants en distinguant les ménages par le nombre d'enfants à charge. Ce détail se trouve en annexe.

83 Représentant 11,9% de tous les ménages analysés et 9,7% de tous les ménages SSM, respectivement 40% et 43% des ménages de couples avec enfants.

84 Représentant 13,4% de tous les ménages analysés et 7,9% de tous les ménages SSM, respectivement 45% et 35% des ménages de couples avec enfants.

3.5. Zoom sur les ménages avec au moins trois adultes

Finalement, une fois les compositions de ménages « traditionnelles » analysées, on peut se tourner vers l'analyse des autres ménages. Ce point étudie donc tous les ménages avec au moins trois adultes, avec ou sans enfants. Cette sous-population des ménages apparaît comme étant relativement importante, principalement pour la population rémunérée au voisinage du SSM-NQ. Ainsi, 41,3% des salariés au SSM-NQ habitent dans un tel ménage. D'après nos estimations, dans la plus grande majorité des cas (>90%) une telle constellation est synonyme d'enfants qui ne sont plus à charge, mais qui habitent toujours dans le même ménage que leurs parents. Ainsi, il y a, de facto, trois adultes dans le ménage.

Si ces ménages peuvent à première vue être perçus comme atypiques, la différence entre les ménages non SSM et SSM est moindre.

Le **revenu total** des ménages avec au moins trois adultes s'élève en mars 2022 à 11 700 euros en moyenne. Quand, dans ces ménages, au moins l'un des adultes est au voisinage du SSM-NQ, le revenu total s'élève à 9 900 euros, soit 18% inférieur au niveau des ménages non SSM. Même si l'écart semble important, il faut noter que, par rapport aux autres constellations familiales et de revenus, il s'agit en réalité de l'écart le plus faible.

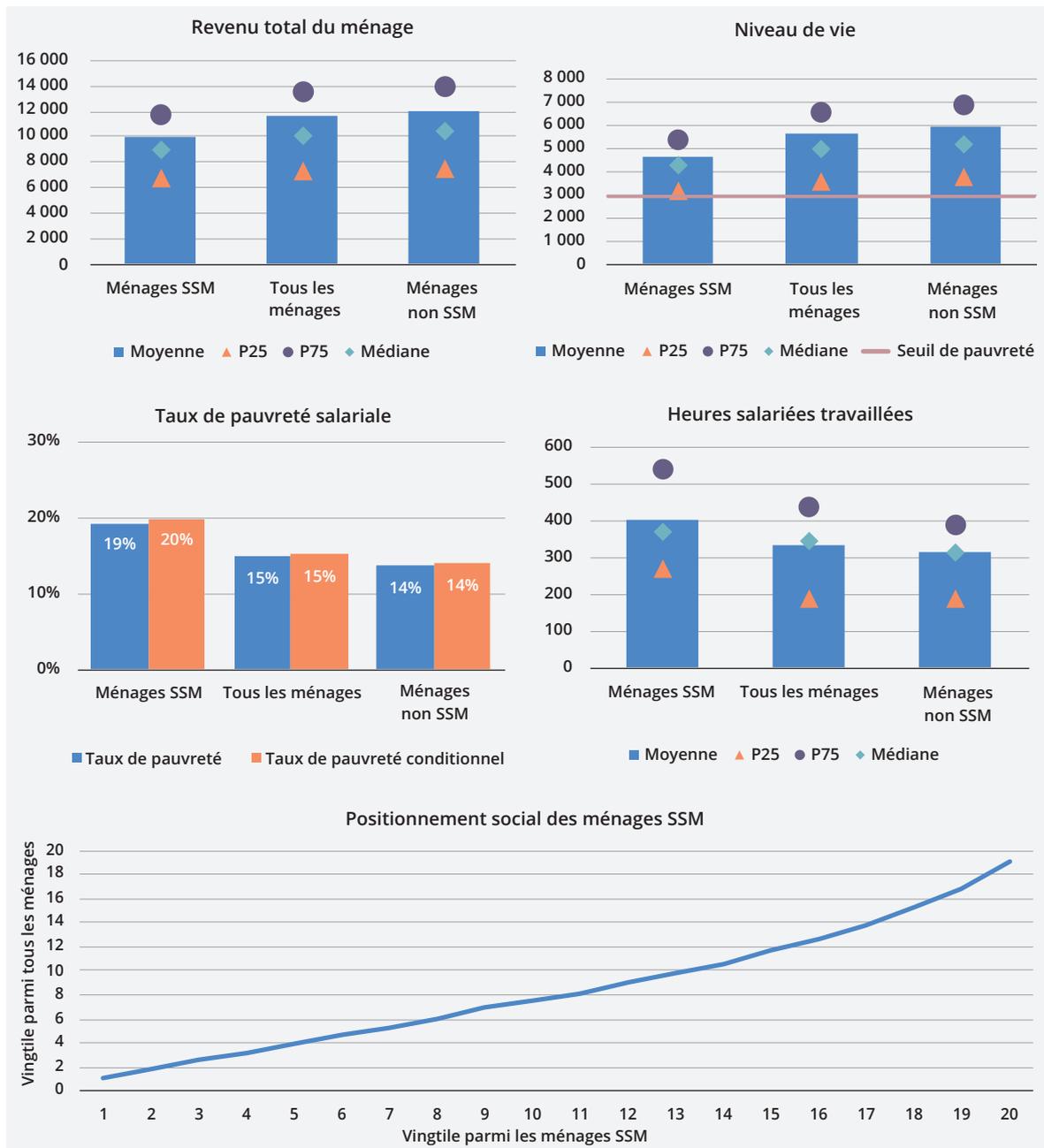
Cette inégalité s'observe aussi dans les écarts de **niveau de vie**. Ce dernier s'élève à 4 600 euros pour les ménages SSM alors qu'il frise les 6 000 euros pour les ménages sans lien avec le SSM ; il y est donc 30% supérieur. Même si elles sont certes inférieures à celles des autres compositions de ménages, les inégalités de niveau de vie entre ménages SSM et ménages non SSM restent importantes.

En outre, le **taux de pauvreté** est, notamment pour les ménages SSM, sensiblement plus faible dans cette composition de ménage que dans les autres compositions. En effet, seuls 19% des ménages SSM de trois adultes ou plus ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté salariale (2 961 euros), une proportion significativement moins importante que la part moyenne de 47% si l'on retient tous les ménages SSM. Pour les ménages hors SSM, le taux de pauvreté monte à 14%, soit davantage que pour tous les ménages non SSM confondus. Notons encore que le taux de pauvreté conditionnel, obtenu en analysant le nombre de ménages avec un niveau de vie inférieur à 60% du niveau de vie de cette constellation spécifique de ménages, est quasiment identique au taux de pauvreté.

Ce niveau d'inégalités, comparativement plus faible que celui des autres compositions de ménages, peut découler d'un **nombre d'heures salariées travaillées** plus élevé pour les ménages SSM que pour les ménages non SSM. En effet, dans cette sous-population de ménages avec au moins trois adultes, les ménages SSM travaillent, en moyenne, plus de 400 heures salariées par mois, correspondant à 2,2 tâches à temps complet. Pourtant, les ménages non SSM ne travaillent que 1,7 tâche complète en moyenne, soit 22% de moins. Dès lors, on peut supposer que les inégalités entre ménages SSM et ménages non SSM sont freinées par une activité salariée qui est plus forte dans les ménages SSM.

Si l'on s'intéresse au **positionnement social** des ménages SSM comparativement à l'ensemble des ménages avec au moins trois adultes, on constate, à nouveau, des inégalités moindres dans cette composition des ménages que dans toutes les autres. Ainsi, à titre d'illustration, le V7-SSM correspond au V5 de tous les ménages analysés, signifiant qu'un ménage entre les 65%-70% de ménages SSM les plus riches, appartient aux 75%-80% des ménages totaux les plus riches. En outre, les 5% des ménages SSM les plus riches appartiennent, en moyenne, aux 10% des ménages les plus riches.

Caractéristiques des ménages avec au moins trois adultes



Données : IGSS ; graphiques et calculs : CSL.

Le niveau de vie comparativement meilleur explique que seuls 2,7% des ménages SSM d'au moins trois adultes perçoivent un complément Revis et que la proportion de ménages percevant l'AVC ne s'élève qu'à 12% (contre 8% et 27% respectivement pour l'ensemble des ménages SSM).

4. CONCLUSION

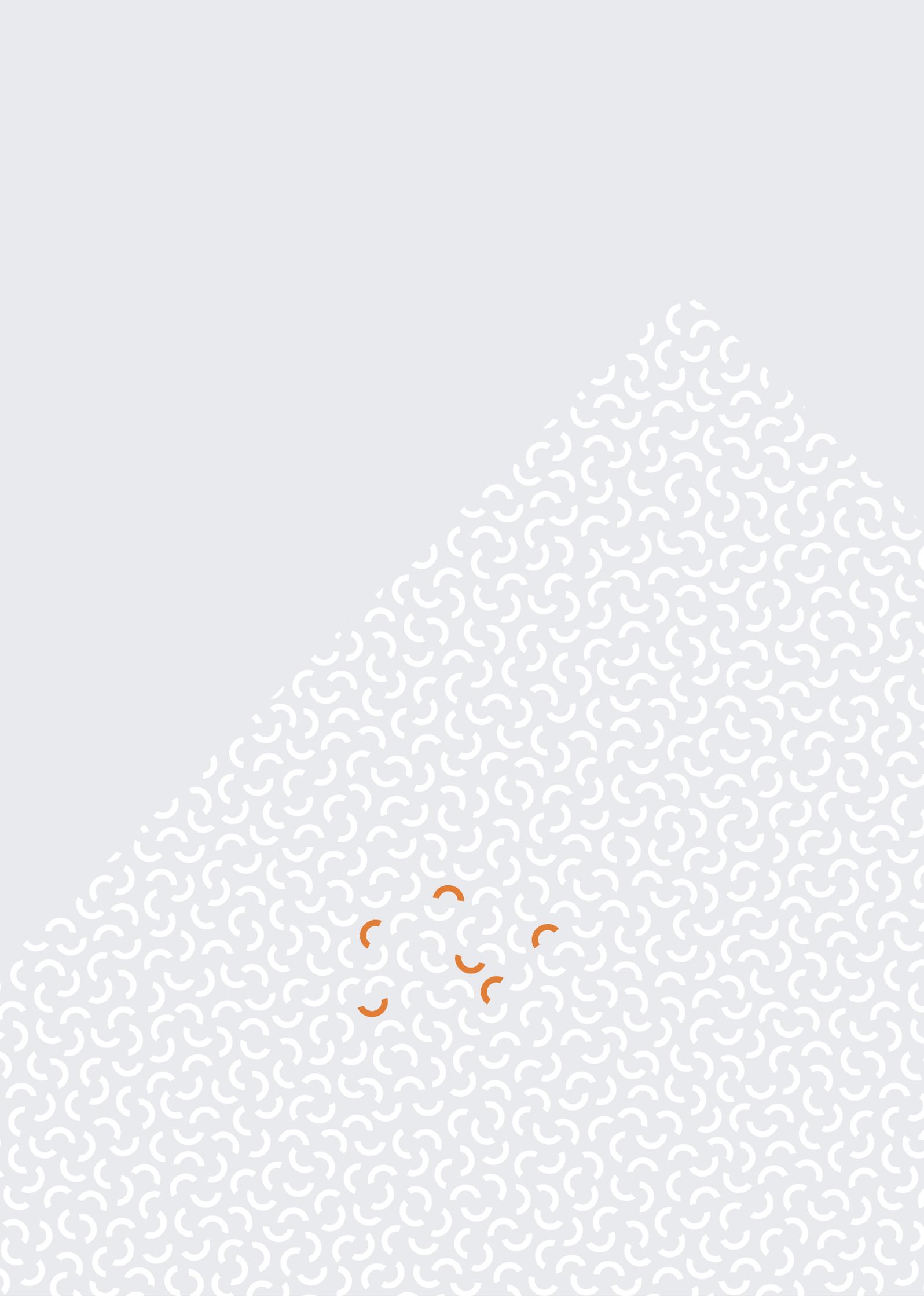
Tout compte fait, l'on peut conclure de cette analyse des ménages que, en dépit des revenus complémentaires (salaires d'autres membres du ménage ou transferts sociaux), les ménages dont au moins un des membres (hors apprentis) est rémunéré au voisinage du SSM sont comparativement bien plus souvent en risque de pauvreté salariale que les autres ménages.

La forte inégalité entre ménages SSM et ménages non liés au SSM est particulièrement élevée dans les ménages où il n'y a qu'un seul revenu principal, voire où il n'y a qu'un adulte. Dans de telles compositions de ménage, le niveau de vie des ménages SSM est typiquement 2,5 à 3 fois plus faible que celui des ménages non SSM, se traduisant encore par un risque de pauvreté salariale de 87% à 98% !

Toutefois, même dans les ménages à plusieurs membres, les inégalités restent substantielles et les revenus autres que le SSM ne réussissent guère à équilibrer la relation entre ménages SSM et ménages sans lien avec le SSM. Ainsi, selon leur composition, chez ces ménages avec deux adultes et/ou deux revenus principaux, les ménages non SSM restent entre 2 et 2,3 fois plus aisés que les ménages SSM, et les taux de pauvreté salariée s'élèvent entre 28% et 57% pour ces derniers.

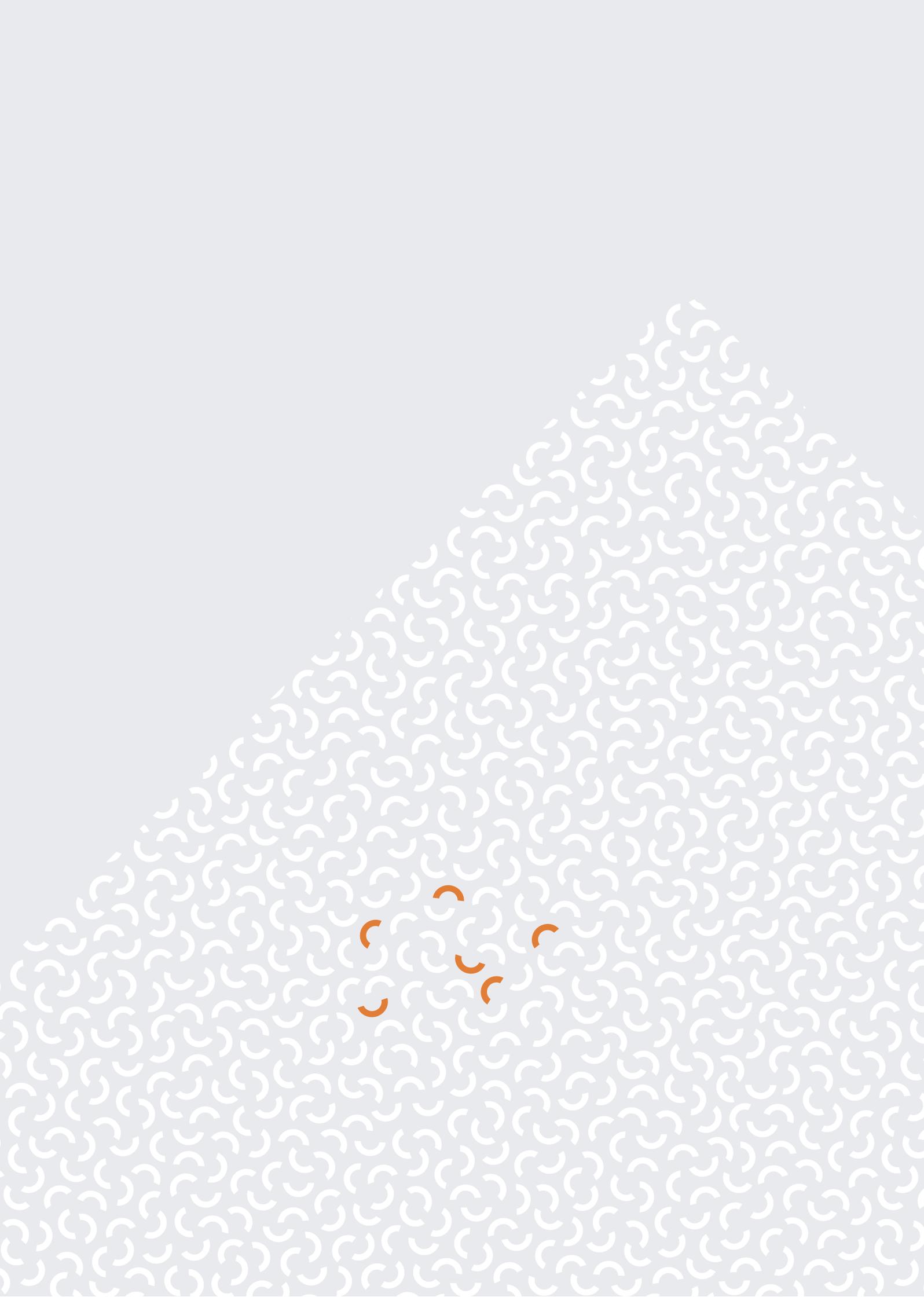
Ce n'est que pour les ménages plus nombreux, avec trois adultes/revenus ou plus, que les inégalités entre ménages SSM et ménages non SSM se réduisent plus significativement et où les taux de pauvreté salariale tombent en-dessous de 20%. Toutefois, considérant que la plupart de ces ménages sont constitués de jeunes adultes vivant encore chez leurs parents, il est permis de se demander si cette composition est un libre choix ou si elle est contrainte par le risque de pauvreté en cas de déménagement du jeune adulte. La « non-pauvreté » de ces ménages SSM n'est-elle que provisoire et finit-elle lorsque le jeune adulte quitte le ménage ?





VI. CONCLUSION GÉNÉRALE





Au Luxembourg, le salaire minimum a été introduit en 1944, « dans l'intérêt de la paix sociale » et pour garantir aux travailleurs « le maintien d'un niveau de vie suffisant ». Cette vocation sociale a été maintenue au moment de la réforme de la législation en 1973, où l'on prit conscience que le salaire minimum doit aussi être adapté à la situation économique et sociale du pays et que son évolution ne doit pas durablement s'écarter de « l'évolution des conditions économiques générales et des revenus du travail ».

Force est cependant de constater que le salaire minimum ne remplit que partiellement cette finalité lui impartie de garantir un niveau de vie suffisant. Nous avons vu par le truchement d'un arsenal d'indicateurs d'adéquation internationalement reconnus que le niveau du salaire minimum au Luxembourg n'est pas en phase avec les conditions générales de vie ou de productivité. Le salaire minimum peut-il vraiment être considéré comme social si son niveau ne permet pas à une personne de mener une vie décente tout en travaillant 40 heures par semaine ? Un coup de pouce est plus que jamais nécessaire afin de permettre aux travailleurs assidus de pouvoir connaître leur épanouissement personnel !

Ce coup de pouce est d'autant plus utile que le salaire minimum n'a très souvent pas seulement un impact négatif sur le niveau de vie du salarié, mais sur l'ensemble de son ménage. En effet, comme on a pu le montrer, les ménages dont au moins un des membres est rémunéré au voisinage du SSM-NQ sont considérablement plus pauvres que les ménages chez lesquels aucun des membres ne perçoit cette rémunération minimale. C'est ainsi qu'est indubitablement réfutée et balayée la théorie qui voudrait que la situation financière des salariés au SSM n'est pas aussi délicate que l'on pourrait le croire de prime abord en raison des transferts sociaux, voire des revenus complémentaires des autres membres du ménage. En réalité, près de la moitié des ménages au SSM ont un revenu brut équivalent inférieur à 60% du revenu brut équivalent médian de l'ensemble des ménages. Le risque de pauvreté (relative) des ménages SSM est donc indéniable et s'aggrave en comparaison aux différents budgets dit de référence.

Or, ce niveau insuffisant du salaire minimum est d'autant plus paupérisant qu'une importante partie des salariés rémunérés au minimum minimorum restent à ce niveau, non pas pour une courte période transitoire, mais de manière persistante et subissent ce niveau de vie inadéquat pendant une période prolongée : environ deux tiers des salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ à un moment donné (indépendamment du nombre d'années pendant lesquelles ils étaient déjà dans cette situation auparavant) le seront toujours l'année prochaine ; un sur quatre l'est même toujours après 10 ans. Ces salariés subissent de manière persistante le risque de « salaire minimum », dont le niveau est insuffisant pour mener une vie décente pendant une période allant jusqu'à un quart de leur vie professionnelle (les données utilisées ne permettant pas de tester des périodes plus longues).

Outre l'aspect social du salaire minimum, il s'impose de reconnaître qu'avec la pression croissante du manque de main-d'œuvre à l'échelle nationale et européenne, des conditions de travail non plus seulement convenables, mais bien optimales et maximales deviennent de plus en plus importantes pour l'attractivité du Luxembourg. Une hausse du salaire minimum appartient aux éléments pouvant accroître l'attraction du marché du travail luxembourgeois pour attirer des salariés sans lesquels aucune richesse monétaire ne peut être créée. Cette opération est d'autant plus aisée que la large majorité des salariés émargeant au SSM sont actifs dans des secteurs peu ou pas exposés à la concurrence internationale, mais dépendent au contraire des marchés domestiques et de la demande intérieure, l'industrie luxembourgeoise de pointe étant peu exposée à la question du SSM. La hausse substantielle du salaire minimum allemand en 2022 est un signe que la compétition économique se réalise aussi au niveau des conditions de travail. En effet, aucune entreprise n'a intérêt à s'installer dans une économie dans laquelle elle ne trouve pas ses ressources en personnels.

Comme on a pu le constater, l'effet (d'un niveau insuffisant) du salaire minimum se diffuse de manière très hétérogène à travers les groupes socioéconomiques, puisque l'exposition de ceux-ci au salaire minimum diverge considérablement. En effet, il est notable, par exemple, que, parmi les femmes, les cols bleus, les jeunes, les résidents et les salariés de nationalité portugaise, une proportion considérablement plus forte est rémunérée au voisinage du salaire minimum que parmi la moyenne nationale. Plus encore, les salariés à temps partiel et ceux liés à leur employeur par un contrat à durée déterminée ont des proportions de salariés au SSM qui sont considérablement plus élevées que leurs contreparties respectives. Enfin, les employeurs qui profitent proportionnellement le plus de ces salariés au minimum légal sont avant tout actifs dans l'Horeca et le Commerce, secteurs pourtant guère (ou très peu) exposés à la concurrence internationale. Ces facteurs, covariant positivement avec un taux élevé de salariés au SSM, peuvent être considérés comme autant de « vulnérabilités » sur le marché, soit personnelles, soit non personnelles, synthétisant les résultats.

Nonobstant, même si certains facteurs covariant fortement avec une proportion élevée de salariés au SSM, il est primordial de noter que dans l'absolu, ce ne sont pas uniquement que des femmes, ni que des jeunes, des inexpérimentés, des contrats temporaires ou des cols bleus qui forment la population qui tombe sous le coup de la rémunération minimale légale.

Plus de 50% des salariés au voisinage du salaire minimum travaillent dans des entreprises avec plus de 50 salariés, presque la moitié des salariés au SSM sont des cols blancs et plus de deux salariés sur trois au SSM ont un contrat à durée indéterminée. En outre, un tiers des salariés au SSM-NQ travaillent depuis plus de deux ans pour le même employeur, un sur quatre a plus de 45 ans et un sur deux à une expérience professionnelle au Luxembourg supérieure à 5 ans. Il s'ajoute qu'une majorité des salariés au SSM-NQ sont des résidents (59,7%) et que les salariés de nationalité luxembourgeoise sont le groupe le plus important parmi les salariés au SSM-NQ.

Les caractéristiques des salariés et des employeurs au SSM en un clin d'œil

Caractéristiques personnelles, 2022		Répartition des salariés		Proportion de SSM		Effectifs totaux
		SSM-NQ	SSM-Q	SSM-NQ	SSM-Q	
Genre	Homme	47,5%	56,9%	7,4%	6,0%	261.133
	Femme	52,5%	43,1%	10,5%	6,7%	177.632
Âge	< 20 ans	6,1%	0,6%	72,7%	4,9%	3.200
	20-24 ans	18,5%	12,2%	27,5%	13,2%	25.591
	25-29 ans	15,5%	17,8%	10,6%	8,8%	55.839
	30-34 ans	12,9%	14,6%	7,7%	6,4%	63.338
	35-39 ans	10,6%	12,4%	6,5%	5,5%	62.228
	40-44 ans	10,2%	11,9%	6,3%	5,4%	61.466
	45-49 ans	9,3%	10,9%	6,1%	5,2%	58.204
	50-54 ans	7,8%	10,0%	5,3%	4,9%	55.950
	55-59 ans	5,7%	6,8%	5,6%	4,8%	38.735
	> 60 ans	3,5%	3,0%	9,4%	5,8%	14.214
Pays de résidence	Luxembourg	59,7%	38,3%	10,4%	4,9%	217.802
	Allemagne	5,8%	10,3%	4,4%	5,7%	49.963
	Belgique	7,3%	13,5%	5,6%	7,5%	49.679
	France	23,6%	34,2%	7,9%	8,4%	113.312
	Autre et n.c. ⁸⁵	3,6%	3,8%	15,6%	13,5%	6.793
Nationalité	Donnée manquante	0,6%	0,5%	15,0%	10,5%	1.436
	Luxembourg	23,2%	17,4%	8,4%	4,6%	105.100
	Allemagne	4,0%	8,7%	3,4%	5,4%	44.303
	Belgique	5,7%	11,5%	4,7%	7,0%	45.770
	France	20,8%	31,5%	6,8%	7,5%	116.619
	Portugal	20,9%	15,0%	14,2%	7,4%	56.259
	Autre UE28	12,1%	10,2%	11,0%	6,8%	41.865
	Autre non-UE28	12,7%	5,1%	17,6%	5,2%	27.413
	n.c. ⁸⁶	41,3%	62,2%	7,0%	7,7%	223.003
Statut civil	Célibataire	31,8%	17,5%	15,5%	6,2%	78.223
	Marié/Pacs	20,8%	16,4%	6,8%	3,9%	116.503
	Divorcé/Veuf	6,1%	3,9%	11,0%	5,1%	21.036
	n.c.	31,3%	62,2%	7,0%	7,7%	223.003
Ancienneté de travail Luxembourg	< 3 mois	26,5%	18,6%	22,1%	12,5%	9.750
	3 - 6 mois	13,2%	9,4%	22,9%	10,7%	7.861
	6 - 12 mois	15,7%	13,5%	20,8%	10,6%	14.793
	1 - 2 ans	12,5%	13,7%	15,7%	9,1%	21.466
	2 - 5 ans	20,0%	23,5%	13,1%	7,9%	66.322
	5 - 10 ans	7,4%	11,1%	8,9%	6,5%	76.796
	> 10 ans	4,7%	10,3%	5,0%	4,9%	241.777
Résidence + nationalité	Luxembourgeois - résident	23,5%	17,8%	8,7%	4,3%	92.959
	Luxembourgeois - Non-résident	1,0%	0,9%	6,0%	6,9%	12.141
	Résident étranger	28,1%	28,1%	11,7%	5,3%	124.843
	Non-résident étranger	47,4%	53,2%	7,0%	7,8%	208.822
	Maximum					
	Minimum					

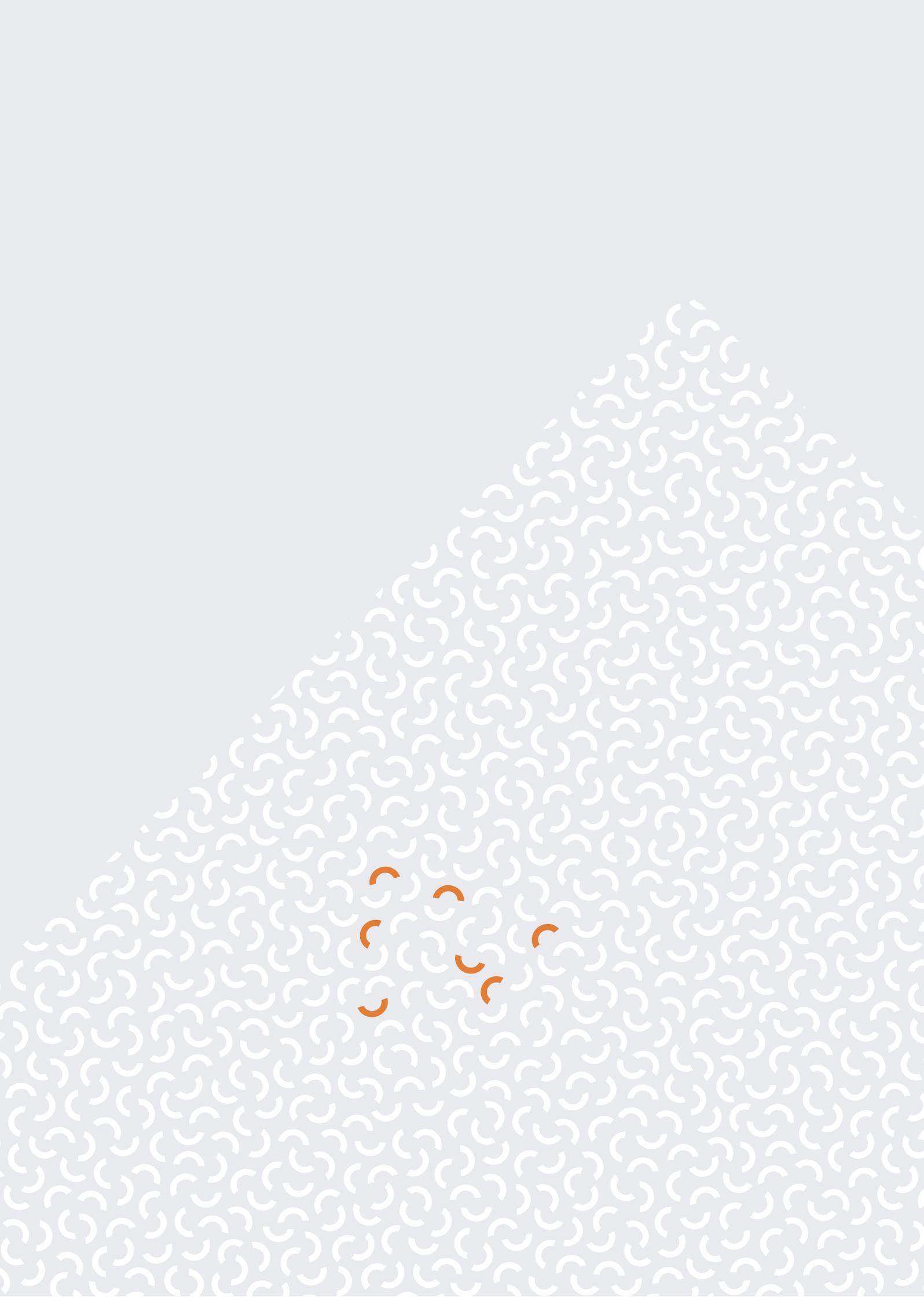
85 Extra-frontaliers ou données inconnues

86 Le statut civil est inconnu pour l'ensemble des non-résidents et pour quelques résidents

Caractéristiques de l'employeur et de l'emploi, 2022		Répartition des salariés		Proportion de SSM		Effectifs totaux
		SSM-NQ	SSM-Q	SSM-NQ	SSM-Q	
Taux de SSM moyen				8,7%	6,3%	
Secteur d'activité	Industrie	5,1%	7,9%	5,5%	6,2%	34 576
	Construction	7,3%	12,2%	5,5%	6,6%	38 732
	Commerce	24,4%	24,4%	17,7%	12,9%	43 886
	Transport-Entreposage	7,0%	9,8%	9,4%	9,7%	22 832
	Horeca	20,1%	9,0%	36,7%	12,0%	15 860
	Information & Communication	0,6%	2,8%	1,2%	3,8%	14 340
	Activités financières et d'assurance	0,9%	1,0%	0,6%	0,5%	41 607
	Services divers	9,6%	15,0%	4,4%	4,9%	52 056
	Adm., Enseigne., Santé humaine	18,3%	10,9%	9,1%	3,9%	49 275
	Autres services divers	4,6%	6,1%	11,0%	10,6%	12 882
	Autre ⁸⁷	2,0%	7,9%	26%	8%	2 885
Taille de l'employeur	< 10 salariés	22,4%	21,9%	13,6%	9,7%	62 711
	10-49	24,9%	29,2%	9,6%	8,2%	98 329
	50-249	20,7%	27,2%	7,3%	7,0%	107 902
	250-999	16,7%	13,1%	7,5%	4,3%	84 959
	> 1.000 salariés	15,3%	8,5%	6,8%	2,8%	84 864
Type de travail	Col bleu	38,5%	52,7%	5,2%	5,2%	282 319
	Col blanc	61,5%	47,3%	15,0%	8,4%	156 431
Contrat de travail	CDI	68,6%	88,5%	6,5%	6,1%	402 057
	CDD	19,7%	8,0%	30,5%	9,1%	24 571
	Intérim/Contrat temporaire	2,7%	3,3%	12,4%	10,9%	8 341
	Apprentissage	9,0%	0,2%	90,8%	1,7%	3 781
Ancienneté dans l'emploi en cours	< 3 mois	26,5%	18,6%	18,5%	9,5%	54 395
	3 - 6 mois	13,2%	9,4%	18,7%	9,7%	26 892
	6 - 12 mois	15,7%	13,5%	13,5%	8,4%	44 238
	1 - 2 ans	12,5%	13,7%	8,9%	7,1%	53 389
	2 - 5 ans	20,0%	23,5%	7,1%	6,0%	107 996
	5 - 10 ans	7,4%	11,1%	3,9%	4,3%	70 958
> 10 ans	4,7%	10,3%	2,2%	3,5%	80 897	
Temps de travail	Temps complet	82,0%	57,2%	6,0%	6,5%	359 855
	Temps partiel	15,7%	22,8%	12,5%	5,6%	69 053
	« Autre » ⁸⁸	2,3%	20,0%	77,1%	4,1%	9 857
	Maximum					
	Minimum					

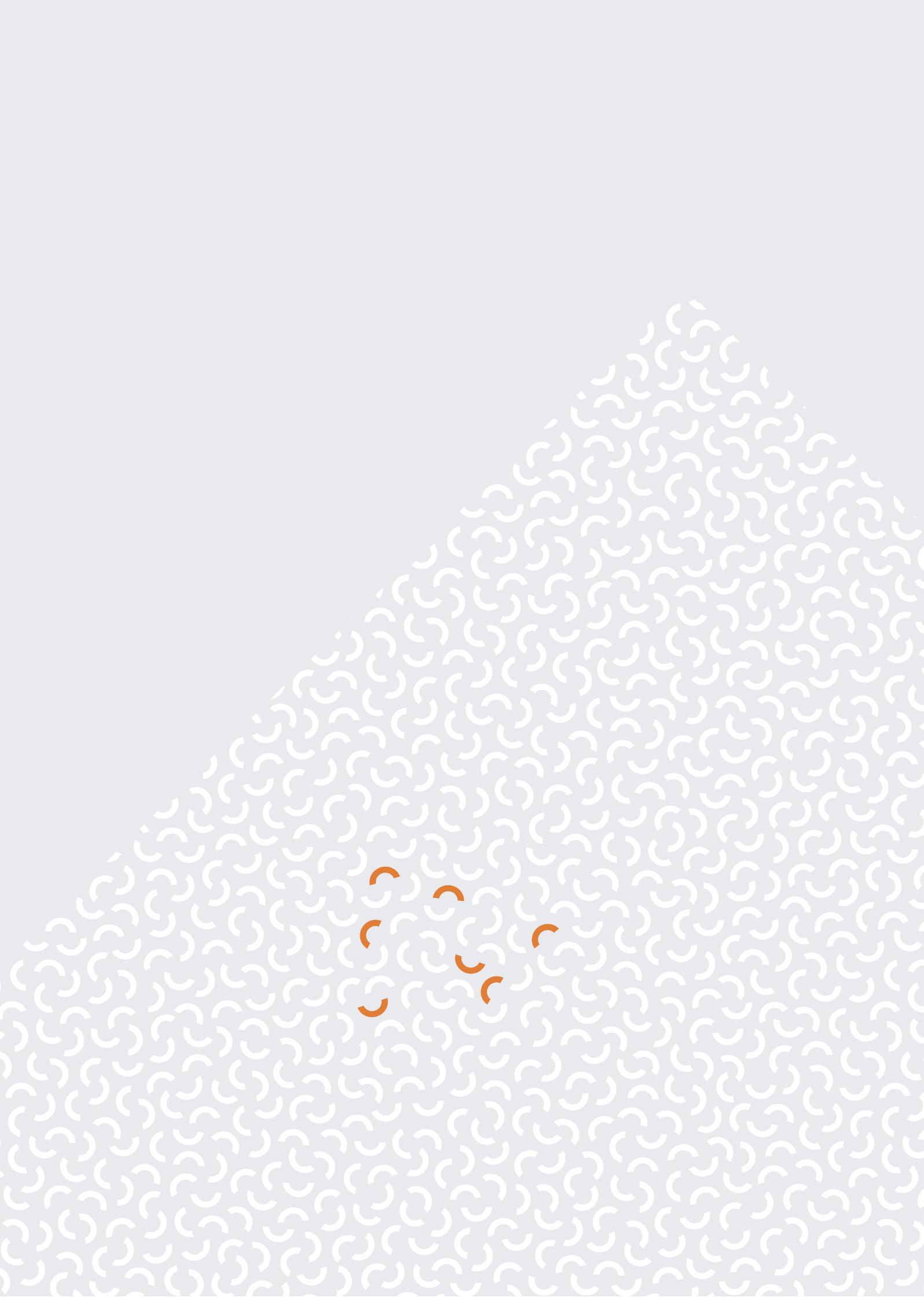
87 Agriculture, sylviculture, pêche et secteurs inconnus

88 Personnes en mesure d'activation, au Revis ou en apprentissage



VII. ANNEXES





1. ANALYSE DIFFÉRENCIÉE DES MÉNAGES AVEC DEUX REVENUS PRINCIPAUX SELON LE NOMBRE DE SALAIRES PARMI CES REVENUS PRINCIPAUX

1.1. Zoom sur les ménages avec deux salaires

Si l'on compare les ménages SSM avec la population totale, voire avec les ménages non SSM parmi les ménages à deux revenus salariaux, on peut encore distinguer entre ménages SSM dont les deux salaires sont des SSM (ménages 100% SSM) et ménages où seulement l'un des deux salaires est un SSM (ménages 50% SSM).

Parmi la population salariée totale, on relève que 42,9% des salariés sont dans un ménage où les deux revenus principaux sont des salaires. Toutefois, parmi la population au voisinage du SSM, ce ne sont que 33,2% des salariés qui habitent dans un ménage d'une telle constellation. 6,8% des salariés au voisinage du SSM-NQ habitent même dans un ménage où les deux seuls revenus principaux sont des salaires au voisinage du SSM-NQ.

En comparant le niveau de **revenu total** (voir graphiques à la page suivante) des ménages SSM avec les ménages non SSM, on trouve que les ménages hors SSM ont, en moyenne, un revenu qui est 90% plus élevé que celui des ménages 50% SSM et même 160% plus élevé que celui des ménages 100% SSM. Vu d'un autre angle, l'on peut aussi dire que les ménages avec deux salaires, dont seul l'un est au voisinage du SSM-NQ, ont un revenu total qui est 36% supérieur à celui d'un ménage dans lequel les deux salaires se situent au voisinage du SSM-NQ.

Or, la forte différence du niveau de revenu des ménages SSM et non SSM se traduit par une inégalité tout aussi forte du **niveau de vie**. Ainsi, les ménages hors SSM ont un niveau de vie presque deux fois plus élevé que celui des ménages 50% SSM, celui-ci étant 35% plus élevé que celui des ménages 100% SSM. On trouve même que le P25 des ménages non SSM affiche un niveau de vie supérieur à celui du P75 des ménages 50% SSM. De même, le P75⁸⁹ des ménages 100% SSM correspond à un niveau inférieur à la médiane des ménages 50% SSM.

Ces très fortes disparités expliquent à leur tour des **taux de pauvreté conditionnels**⁹⁰ très importants. En effet, si l'on considère le niveau de vie médian de tous les ménages avec deux salaires comme revenus principaux, on trouve que les ménages 100% SSM ont dans 87% des cas un niveau de vie inférieur à 60% du niveau de vie médian. Autrement dit, le taux de pauvreté conditionnel de ces ménages 100% SSM s'élève à 87%. Les ménages où seulement l'un des deux salaires est au voisinage du SSM-NQ ont encore un risque de pauvreté conditionnelle de 50%. Par contre, parmi les ménages non SSM seuls 10% ont un niveau de vie inférieur aux 60% du niveau de vie médian des ménages à deux revenus salariaux. Si, pourtant, on compare le niveau de vie de ces ménages à celui de tous les ménages afin de rendre inconditionnel le seuil de pauvreté, on constate des taux de pauvreté plus faibles. Ainsi, 57% des ménages 100% SSM ont un niveau de vie médian inférieur au seuil de pauvreté de 2 961 euros ; ce taux atteint 23% pour les ménages 50% SSM, mais n'est plus qu'à 4% pour les ménages non SSM. Parmi tous les ménages, on constate que ceux à deux salaires comme revenus principaux ne sont pauvres que dans 6% des cas.

En ce qui concerne le **nombre d'heures travaillées** des ménages avec deux salaires comme revenus principaux, on ne note guère de différence entre les ménages SSM et les ménages hors SSM.

L'analyse du **positionnement social** des ménages SSM montre que celui-ci varie fortement avec le deuxième salaire du ménage. Les 50% des ménages 100% SSM les plus pauvres (V1SSM-V10SSM) appartiennent tous aux 5% des ménages les plus pauvres. Pour ce qui est des ménages 50% SSM les plus « riches », on note que ceux-ci peuvent avoir un niveau de vie atteignant celui du V8 (ou le huitième vingtile, c'est-à-dire ceux qui appartiennent au 40-45% des plus pauvres). Pour les ménages 50% SSM en revanche on constate que le second salaire peut élever le niveau de vie du ménage jusqu'à atteindre le V15 (l'équivalent du P75).

89 Le niveau de vie le plus faible parmi les 25% des niveaux de vie les plus élevés.

90 Avec un seuil de pauvreté fixé à 60% du revenu équivalent médian brut des ménages appartenant à ce groupe.

Caractéristiques des ménages avec deux salaires comme revenus principaux en fonction de la présence d'un salarié au voisinage du SSM



Données : IGSS ; graphiques et calculs : CSL.

1.2. Zoom sur les ménages avec un seul salaire parmi les deux revenus principaux

Après avoir analysé les ménages à deux salaires comme revenus principaux, on peut se tourner vers ceux où seul l'un des deux revenus principaux est un salaire, tandis que l'autre est soit une rémunération d'indépendant, soit une pension de vieillesse.

Or, en ce qui concerne le **revenu total** des ménages, quand le salaire se situe au voisinage du SSM-NQ, le revenu total est deux fois plus faible que celui des ménages non SSM (voir graphique page suivante). Malgré cette inégalité relativement forte, on note qu'elle est plus faible que celle entre les ménages à un seul revenu principal qui est le salaire. On peut donc supposer que le second revenu principal qui est soit une rémunération d'indépendant soit une pension, a un effet équilibrer sur les inégalités entre ménages SSM et ménages non SSM.

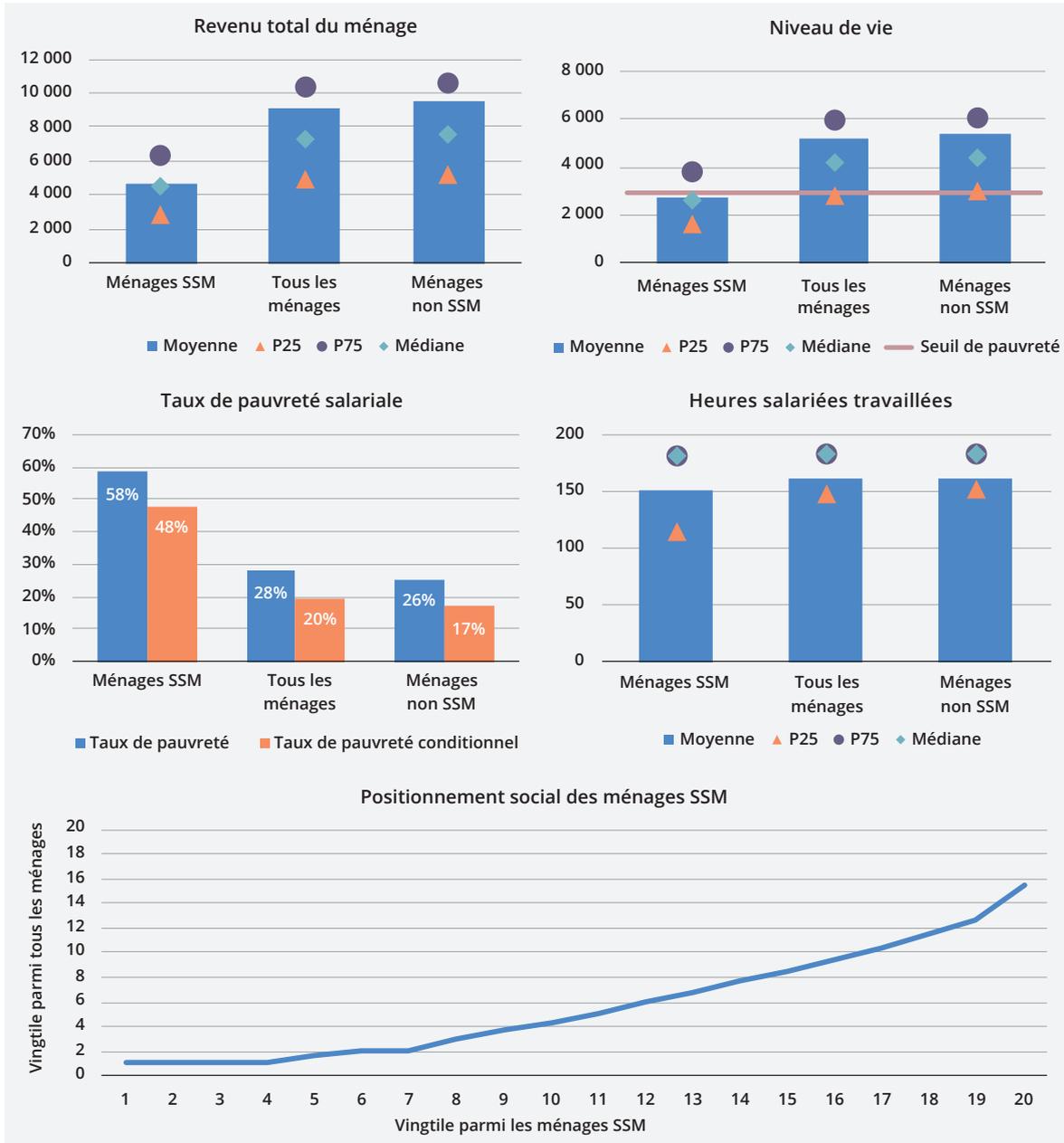
En passant à l'analyse de **niveau de vie**, on remarque que le niveau de vie des ménages SSM reste deux fois inférieur à celui des ménages non SSM, un rapport qui correspond au rapport de revenu total. Le fait que ce rapport d'inégalités est constant en passant de revenu total au niveau de vie est signe que la taille des ménages est identique pour les ménages SSM et les ménages hors SSM parmi les ménages ayant deux revenus principaux dont l'un n'est pas un salaire.

De la comparaison du niveau de vie au seuil de pauvreté des ménages, il résulte que 58% des ménages SSM sont en-dessous de ce seuil. Ainsi, le second revenu du ménage (soit une rémunération d'indépendant, soit une pension de vieillesse) ne suffit pas pour augmenter suffisamment le niveau de vie des ménages pour les tirer de la pauvreté. Parmi les ménages non SSM, le **taux de pauvreté** est, avec 26%, relativement important, même s'il reste loin en deçà du taux des ménages SSM. Plus important encore, le taux de pauvreté des ménages non SSM est plus de deux fois plus élevé dans cette constellation (un des deux revenus principaux est un salaire) qu'en moyenne pour tous les ménages non SSM quelle que soit leur constellation. En considérant le taux de pauvreté conditionnel, le risque de pauvreté conditionnel est de 48% chez les ménages SSM, et de 20% pour tous les ménages.

Pour ce qui est du **nombre d'heures salariées travaillées** l'on ne trouve pas de différence significative en moyenne entre les ménages SSM et les ménages non SSM. Toutefois, on peut constater que 25% des salariés des ménages SSM travaillent moins de 114 heures (correspondant à une tâche de 62%), alors que le P25 des ménages non SSM se trouve à 152 heures (tâche de 82,5%), signifiant que, malgré une équivalence moyenne des heures travaillées entre ces deux types de ménages, les temps partiels sont plus importants pour les ménages SSM.

En ce qui concerne leur **positionnement social**, on note que le deuxième revenu principal des ménages SSM permet à environ 15% d'entre eux (V18SSM-V20SSM) de se situer au-delà du niveau de vie médian (V10) de tous les ménages analysés. En revanche, les sept premiers vingtiles SSM (donc les 35% de ménages SSM les plus pauvres) se situent dans les deux premiers vingtiles de l'ensemble des ménages.

Caractéristiques des ménages avec deux revenus principaux, dont un salaire, en fonction de la présence d'un salarié au voisinage du SSM



Données : IGSS ; graphiques et calculs : CSL.

2. ANALYSE DIFFÉRENCIÉE DES MÉNAGES AVEC TROIS REVENUS PRINCIPAUX SELON LE NOMBRE DE SALAIRES PARMI CES REVENUS PRINCIPAUX

2.1. Zoom sur les ménages avec trois salaires

Lorsqu'on analyse les ménages SSM avec trois salaires l'on distingue des ménages dits 33% SSM, où l'un des trois salaires est au voisinage du SSM, 67% SSM, où deux des trois salaires sont au voisinage du SSM et 100% SSM où les trois salaires sont au voisinage du SSM-NQ.

Notons tout de suite que les ménages avec trois salaires au voisinage du SSM-NQ sont relativement rares ; ils ne représentent que 0,3% des ménages SSM totaux et 0,9% de la population salariée au voisinage du SSM-NQ. Les ménages 33% SSM représentent 8,2% de la population SSM (9,1% des ménages SSM) tandis que les ménages 67% SSM en représentent 3,5% (1,9% des ménages SSM).

En ce qui concerne le niveau du **revenu total**, de fortes différences apparaissent à l'intérieur même des ménages SSM (voir graphique page suivante). En effet, tandis que les ménages 100% SSM (c.-à-d. ceux dont les trois salaires sont au voisinage du SSM) ont un revenu total moyen de 7 500 euros, celui des ménages 33% SSM dépasse les 11 000 euros, soit près de 50% plus élevé. Ensuite, on relève que le revenu total d'un ménage non SSM est, en moyenne, 34% plus élevé que celui d'un ménage 33% SSM ; par contre ce différentiel s'élève à 62% par rapport à un ménage 67% SSM et même à plus de 100% par rapport à un ménage 100% SSM. Dès lors, même si seul un salaire sur trois est au SSM, le revenu total d'un ménage SSM et d'un ménage non SSM diverge considérablement.

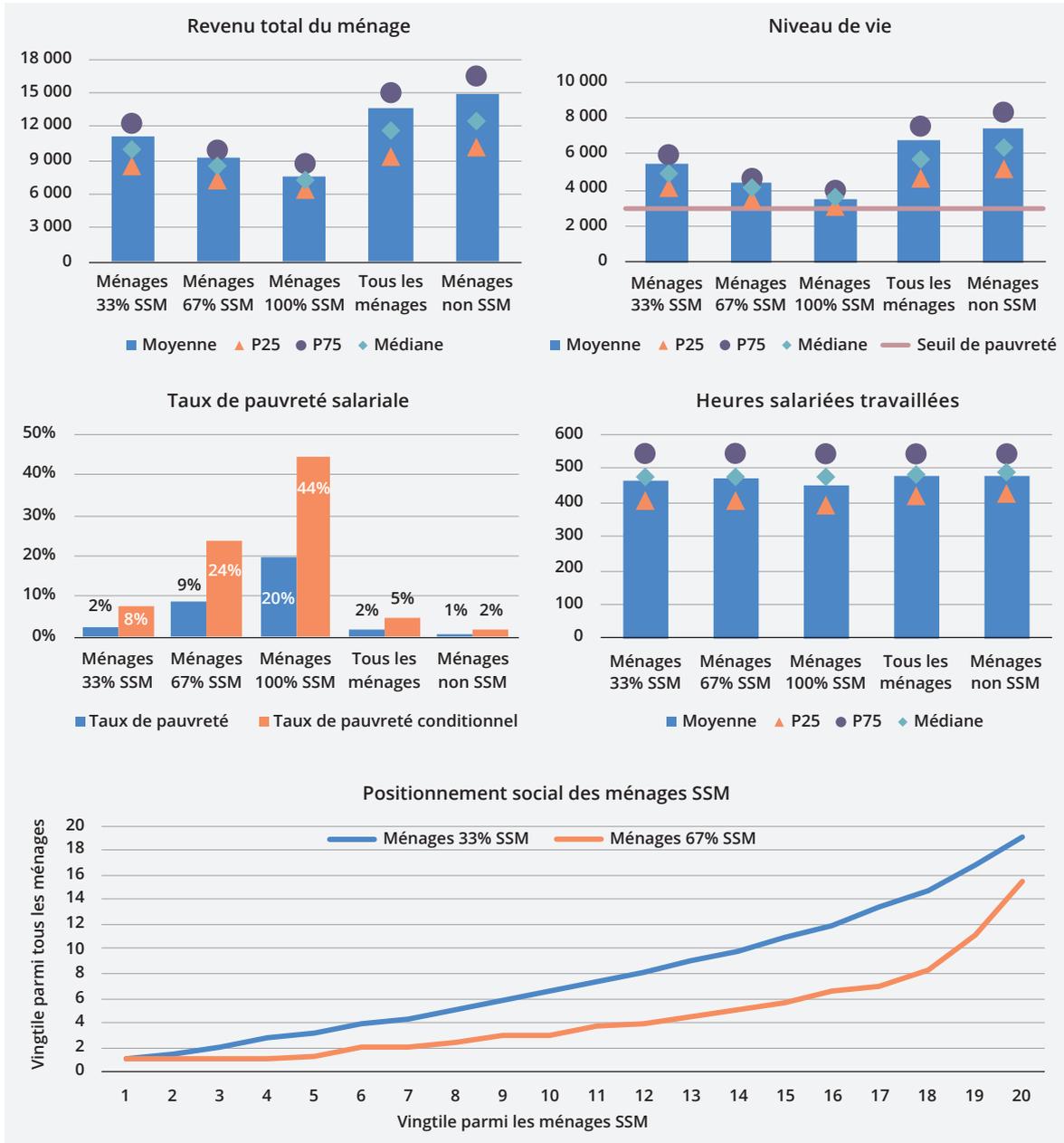
Les différences considérables du niveau de revenu se traduisent d'ailleurs aussi dans le **niveau de vie** : le niveau de vie équivalent des ménages 100% SSM n'atteint pas 3 500 euros, pour une moyenne de 7 500 euros chez les ménages non SSM. Il s'ajoute que, même s'il est sensiblement supérieur à celui des ménages 100% SSM, le niveau de vie des ménages 33% SSM reste 27% inférieur à celui des ménages hors SSM.

Le **taux de pauvreté** est aussi plus faible pour les ménages avec trois salaires qu'en moyenne nationale. Ainsi, il atteint un maximum de 26% pour les ménages 100% SSM, mais il n'est que de 10% pour les ménages 67% SSM, et de 1% pour les ménages non SSM. En revanche, lorsqu'on compare le taux de pauvreté conditionnel, on s'aperçoit que 46% des ménages 100% SSM sont pauvres, alors que ce taux est à 25% pour les ménages 67% SSM et seulement à 9% pour les ménages 33% SSM.

Il s'ajoute que, en moyenne, les ménages 100% SSM travaillent environ 6% moins d'**heures salariées** que les ménages non SSM, ce qui renforce les inégalités de revenus dues au salaire minimum.

Si l'on regarde le **positionnement social** des ménages SSM, on voit que celui des ménages 33% SSM est sensiblement meilleur que celui des ménages 67% SSM, dès le deuxième vingtile. À titre d'exemple, les ménages 33% SSM ayant le niveau de vie médian (V10-SSM) se situent parmi les 65% de ménages totaux les plus riches (V7-V20). En revanche, pour les ménages 67% SSM le positionnement du niveau médian (V10-SSM) est l'équivalent d'un niveau de vie du troisième vingtile des ménages totaux (V3). Pour des raisons de protection de données les ménages 100% SSM ne sont pas subdivisés en vingtiles, mais on peut tout de même dire que les 20% des ménages 100% SSM les plus « riches » ont, en moyenne, un niveau de vie qui correspond à celui des 25% des ménages totaux les plus pauvres.

Caractéristiques des ménages avec trois salaires en fonction de la présence d'un salarié au voisinage du SSM



Données : IGSS ; graphiques et calculs : CSL.

2.2. Zoom sur les ménages ayant deux salaires parmi les trois revenus principaux

L'analyse des ménages SSM ayant deux salaires parmi les trois revenus principaux distingue entre ménages 50% SSM où l'un des deux salaires est au voisinage du SSM et ménages 100% SSM où les deux salaires sont au voisinage du SSM-NQ. Le troisième revenu de ces ménages peut être une rémunération d'indépendant ou une pension de vieillesse.

Se concentrant sur le niveau du **revenu total** des ménages, on constate qu'il est, en moyenne, de 8 900 euros pour les ménages 100% SSM, alors qu'il est 42% plus important pour les ménages 50% SSM et même plus que deux fois plus élevé pour les ménages hors SSM (voir graphique page suivante).

En passant à l'analyse de **niveau de vie**, les inégalités sont tout aussi importantes avec un niveau de vie moyen pour les ménages 100% SSM de 3 100 euros, mais de plus de 5 900 euros, tous ménages SSM et non SSM confondus.

Regardant le **taux de pauvreté**, on note que celui-ci dépasse 50% pour les ménages 100% SSM, tout en n'étant qu'à 27% pour les ménages 50% SSM et à 6% pour les ménages non SSM. En ce qui concerne le taux de pauvreté conditionnel, c'est-à-dire la proportion de ménages ayant un niveau de vie inférieur à 60% du niveau de vie médian des ménages avec trois revenus principaux dont deux salaires, on trouve un taux de pauvreté se rapprochant des 70% pour les ménages 100% SSM, pour une moyenne totale de 13%.

Pour ce qui est des **heures salariées** travaillées, il n'existe aucune différence remarquable entre ménages SSM et ménages non SSM.

En ce qui concerne leur **positionnement** dans la distribution des ménages totaux, les ménages 50% SSM médians (V10-SSM) se situent au V5 de tous les ménages, signe que les ménages 50% SSM sont considérablement plus pauvres que les ménages non SSM. Tout de même, il reste 5% de ménages 50% SSM (V20-SSM) qui appartiennent aux 15% des ménages les plus riches (V18). À nouveau, pour des raisons de confidentialité des données, on ne peut subdiviser les ménages 100% SSM en vingtiles. Toutefois, on remarque que les 20% des ménages 100% SSM les plus riches ayant trois revenus principaux dont deux sont des salaires appartiennent aux 20% des ménages totaux les plus pauvres.

Caractéristiques des ménages avec trois revenus principaux, dont deux salaires, en fonction de la présence d'un salarié au voisinage du SSM



Données : IGSS ; graphiques et calculs : CSL.

2.3. Zoom sur les ménages avec un salaire parmi les trois revenus principaux

Finalement, après avoir analysé les ménages dont trois, respectivement deux des trois revenus principaux proviennent de salaires, on doit analyser les ménages dont seul l'un des trois revenus principaux est un salaire. Les autres deux revenus principaux peuvent être soit des pensions de vieillesse, soit des rémunérations d'indépendant. Notons que cette catégorie de ménages représente 0,9% de tous les ménages analysés et 0,6% des salariés pour lesquels le ménage est connu ; si l'on regarde uniquement les ménages SSM, 1,0% des ménages SSM et 0,9% des salariés au voisinage du SSM ont une telle composition.

Le revenu moyen d'un tel ménage est, en mars 2022, de 9 500 euros. Toutefois, pour les seuls ménages SSM, donc ceux pour qui le salaire perçu était au voisinage du SSM, le **revenu total** ne s'élève qu'à 6 400 euros (voir graphique page suivante). Autrement dit, même si on ne conditionne qu'un seul des trois revenus, les différences de revenus sont supérieures à 50%, signe que ce n'est pas seulement le salaire qui est plus faible chez le ménage SSM, mais qu'en moyenne les autres revenus principaux le sont vraisemblablement aussi.

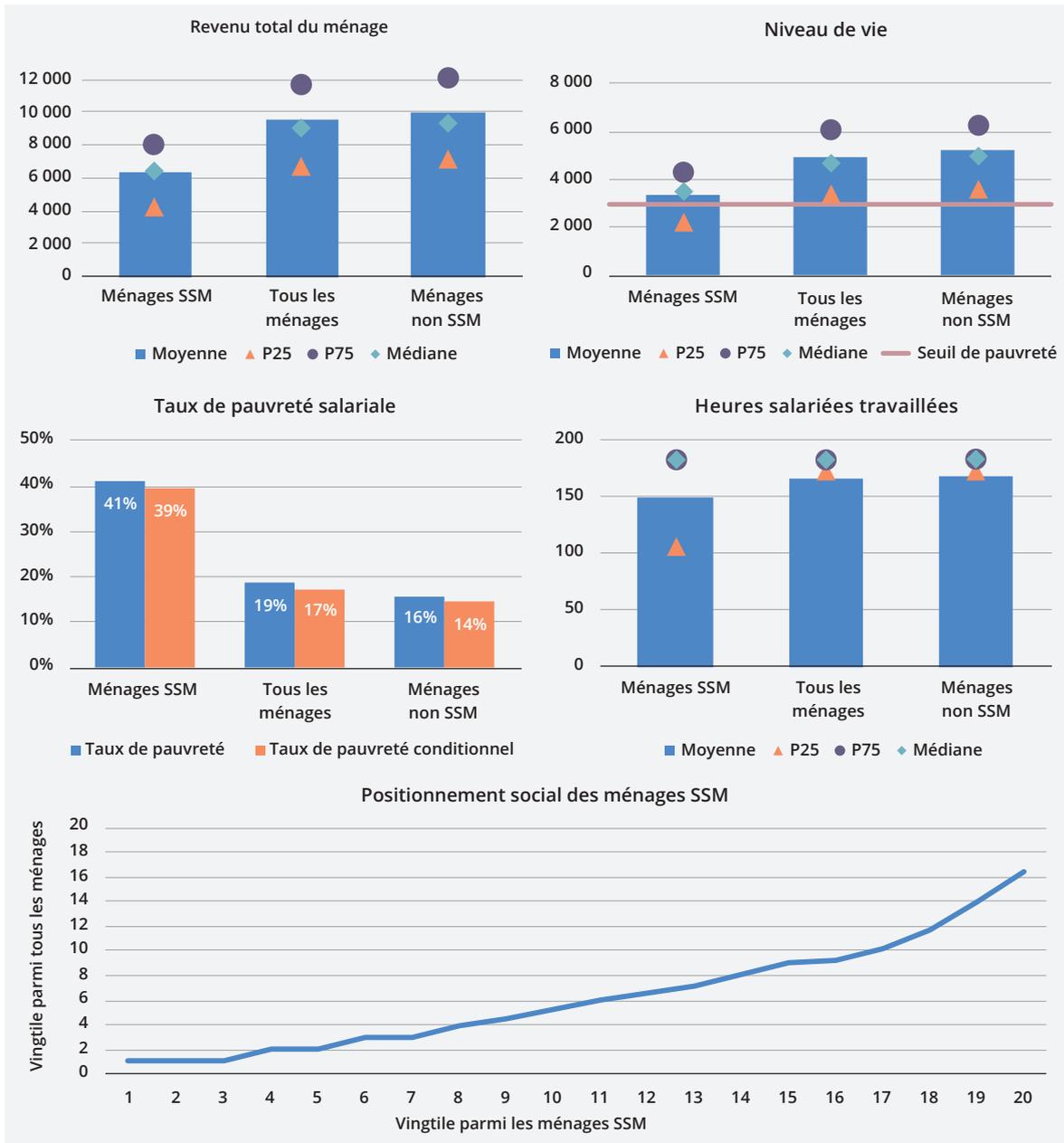
En termes de revenu équivalent, on relève encore une inégalité tout aussi importante : en moyenne, le **niveau de vie** des ménages est 56% supérieur à celui des seuls ménages SSM.

Cette inégalité entre niveaux de vie se traduit par un **taux de pauvreté** qui est bien supérieur pour les ménages SSM que pour les ménages non SSM. En effet, environ 41% des ménages SSM ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté de 2 961 euros, tandis que ce ne sont que 16% des ménages hors SSM. En se concentrant sur le seuil de pauvreté conditionnel, on constate que 39% des ménages SSM sont pauvres, et que ce taux atteint encore 14% pour les ménages non SSM.

En ce qui concerne le nombre d'**heures salariées** travaillées, on constate encore un déséquilibre assez fort. Le salarié dans un ménage à trois revenus principaux travaille en moyenne 150 heures par mois s'il est rémunéré au voisinage du SSM-NQ, mais 167 heures lorsqu'il n'est pas rémunéré à ce voisinage. Subséquemment, on peut dire que les salariés au SSM travaillent, en moyenne 81,5% d'une tâche complète soit plus de 10% en moins d'heures que les autres salariés dans cette même configuration de ménage.

Si l'on jette un œil au **positionnement social** des ménages SSM, on s'aperçoit que jusqu'au V17-SSM, les 85% de ménages SSM les plus pauvres ont un niveau de vie qui est inférieur au niveau de vie médian de tous les ménages confondus. Les 5% de ménages SSM les plus riches atteignent le V16 de tous les ménages et appartiennent donc aux 25% des ménages SSM les plus riches.

Caractéristiques des ménages avec trois revenus principaux, dont un salaire, en fonction de la présence d'un salarié au voisinage du SSM



Données : IGSS ; graphiques et calculs : CSL.

3. ANALYSE DIFFÉRENCIÉE DES MÉNAGES MONOPARENTAUX SELON LE NOMBRE D'ENFANTS À CHARGE

3.1. Zoom sur les monoparentaux avec un enfant à charge

Les ménages monoparentaux avec un enfant à charge représentent 3,0% de l'ensemble des ménages analysés et regroupent 2,1% des salariés. Toutefois, parmi les salariés au voisinage du SSM, ce type de composition de ménage est surreprésenté. En effet, 2,6% de ces derniers sont des monoparentaux avec un enfant à charge.

Du fait qu'il s'agit d'un ménage avec un seul revenu, les inégalités entre ménages SSM et ménages non SSM sont particulièrement importantes dans les ménages monoparentaux. Ainsi, les ménages monoparentaux SSM avec un enfant ont un **revenu total** moyen de 2 711 euros, alors que pour les ménages non SSM ce revenu moyen est proche des 6 900 euros (voir graphique page suivante).

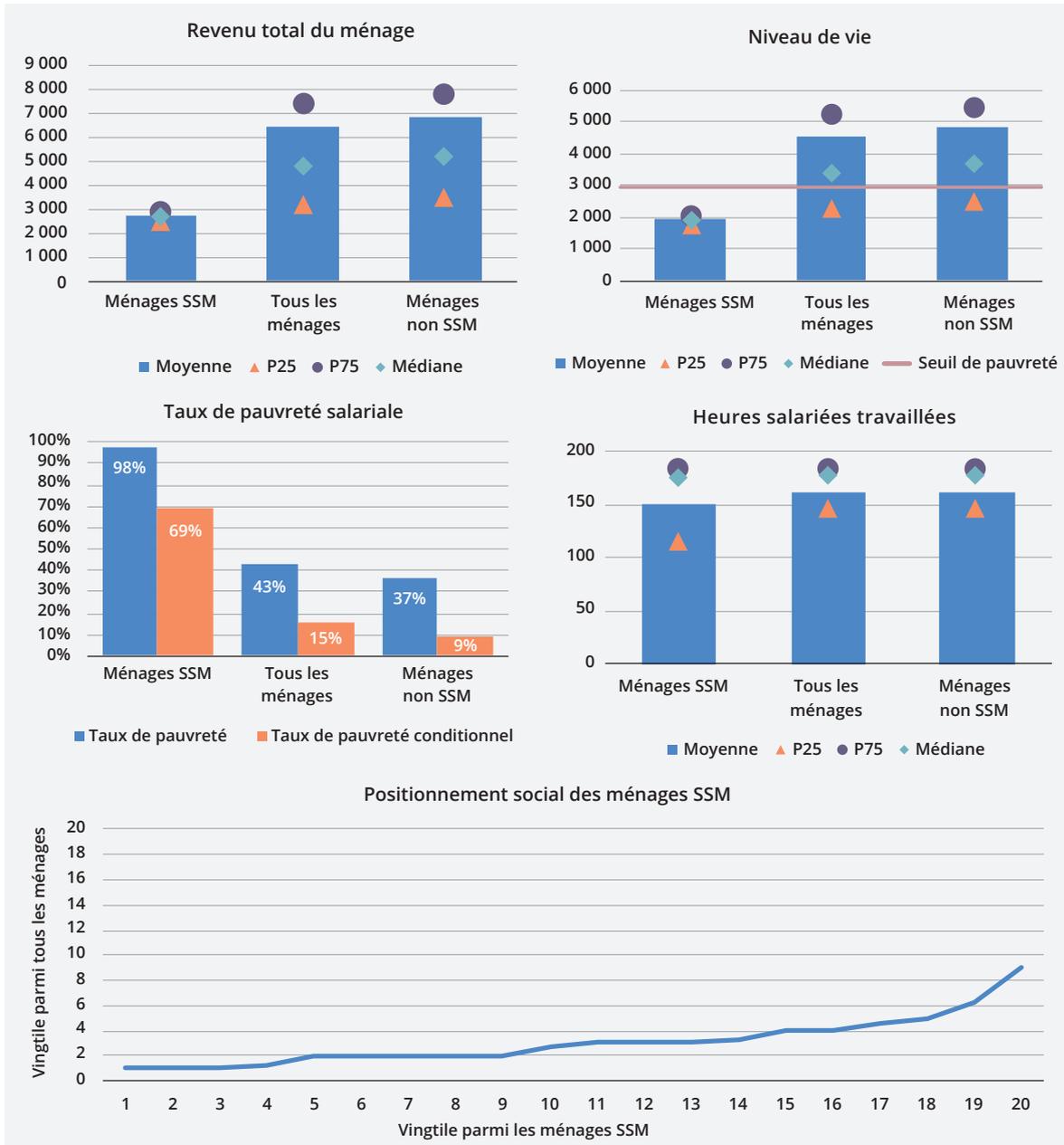
Cette inégalité se traduit par un **niveau de vie** considérablement inférieur pour les ménages SSM par rapport aux ménages non SSM. Le niveau de vie médian des ménages non SSM monoparentaux avec un enfant s'élève à presque 3 700 euros, soit un niveau supérieur de 91% au niveau de vie des ménages SSM d'une même composition.

Or, la conséquence de ce faible niveau de vie des ménages monoparentaux SSM peut être illustré par le **taux de pauvreté** qui s'élève à 98% pour ces ménages. Notons que même parmi les ménages non SSM le taux de pauvreté pour les monoparentaux avec un enfant à charge affiche 37%, signe qu'il s'agit d'un type de ménage marqué par un plus faible niveau de vie. De ce fait, il est peu remarquable que le taux de pauvreté conditionnel des ménages SSM soit significativement plus faible que le taux de pauvreté non conditionnel.

En ce qui concerne le nombre d'**heures salariées** travaillées par les différents ménages, force est de constater que, parmi les 50% des ménages monoparentaux avec un enfant à charge travaillant le plus, il n'existe guère de différence entre ménages SSM et ménages non SSM. Toutefois, en moyenne, – impactée par les ménages travaillant moins –, les ménages SSM travaillent 7,4% d'heures en moins que les ménages non SSM.

En comparant le **positionnement social** des ménages SSM avec celui des ménages non SSM, l'on peut observer que 45% des ménages SSM monoparentaux appartiennent aux 10% des ménages monoparentaux avec un enfant les plus pauvres. Même les 5% des ménages SSM monoparentaux avec un enfant les plus riches n'atteignent pas le niveau médian des ménages non SSM de la même composition familiale.

Caractéristiques des ménages monoparentaux avec un enfant à charge



Données : IGSS ; graphiques et calculs : CSL.

3.2. Zoom sur les monoparentaux avec deux enfants à charge

Les ménages monoparentaux avec deux enfants à charge représentent encore 1,6% de l'ensemble des ménages sous analyse et regroupent 1,1% des salariés. Parmi les salariés au voisinage du SSM, ce type de composition de ménage est légèrement plus important où il représente 1,2% des salariés.

Les inégalités entre ménages SSM et ménages non SSM sont très importantes dans ces ménages monoparentaux dans lesquels le revenu est forcément très impacté par le seul salaire qui y est présent. Ainsi, les ménages monoparentaux SSM avec deux enfants ont un **revenu total** médian de 3 187 euros, alors que pour les ménages non SSM, ce revenu médian dépasse les 5 900 euros (voir graphique page suivante).

Cette inégalité de revenu explique forcément un **niveau de vie** considérablement inférieur pour les ménages SSM par rapport aux ménages non SSM. En effet, celui s'élève, en moyenne à 4 510 euros pour les ménages non SSM, mais à uniquement 1 857 euros pour les ménages SSM. En d'autres mots, les ménages monoparentaux SSM avec deux enfants à charge ont un niveau de vie qui est presque 60% inférieur à celui des ménages équivalents non SSM.

La faiblesse du niveau de vie des ménages monoparentaux SSM se traduit par un **taux de pauvreté** qui s'élève à 97% pour ces ménages ; 97% des ménages monoparentaux SSM avec deux enfants à charge ont donc un niveau de vie inférieur à 2 961 euros. Parmi les ménages non SSM cette proportion atteint encore les 41%. Si l'on compare les ménages monoparentaux avec deux enfants à charge entre eux, il est possible de créer un seuil de pauvreté conditionnel à cette composition qui s'élève à 60% du niveau de vie médian de ces ménages. 59% des ménages SSM sont alors encore en-dessous de ce seuil de 1 902 euros !

L'écart entre ménages SSM et ménages non SSM en ce qui concerne le nombre d'**heures salariées** travaillées est minime. Tant les uns que les autres ont travaillé plus de 170 heures en médiane, même si en moyenne les ménages SSM ont travaillé « seulement » 151 heures, tandis que les ménages non SSM en ont travaillé 159.

En comparant le **positionnement social** des ménages SSM avec celui des ménages non SSM, l'on peut, ici aussi, observer que 45% des ménages SSM monoparentaux appartiennent aux 10% des ménages monoparentaux avec deux enfants les plus pauvres. Les 5% des ménages SSM monoparentaux avec deux enfants les plus « riches » atteignent tout juste le niveau médian des ménages non SSM de la même composition familiale.

Caractéristiques des ménages monoparentaux avec deux enfants à charge



Données : IGSS ; graphiques et calculs : CSL.

3.3. Zoom sur les monoparentaux avec trois enfants ou plus à charge

Les ménages monoparentaux avec trois ou plus d'enfants à charge sont relativement rares et ne représentent que 0,5% de l'ensemble des ménages sous observation et 0,3% des salariés. Parmi les salariés au voisinage du SSM, ce type de composition de ménage est légèrement surreprésenté (0,5% des salariés).

Comme pour les autres types de ménages monoparentaux, les inégalités entre ménages SSM et ménages non SSM sont particulièrement élevés du fait de la présence d'un seul revenu salarié. Ainsi l'on peut noter que les ménages monoparentaux SSM avec trois enfants ou plus ont un **revenu total** moyen de 3 885 euros, alors que pour les ménages non SSM ce revenu moyen s'élève à environ 7 400 euros (voir graphique page suivante).

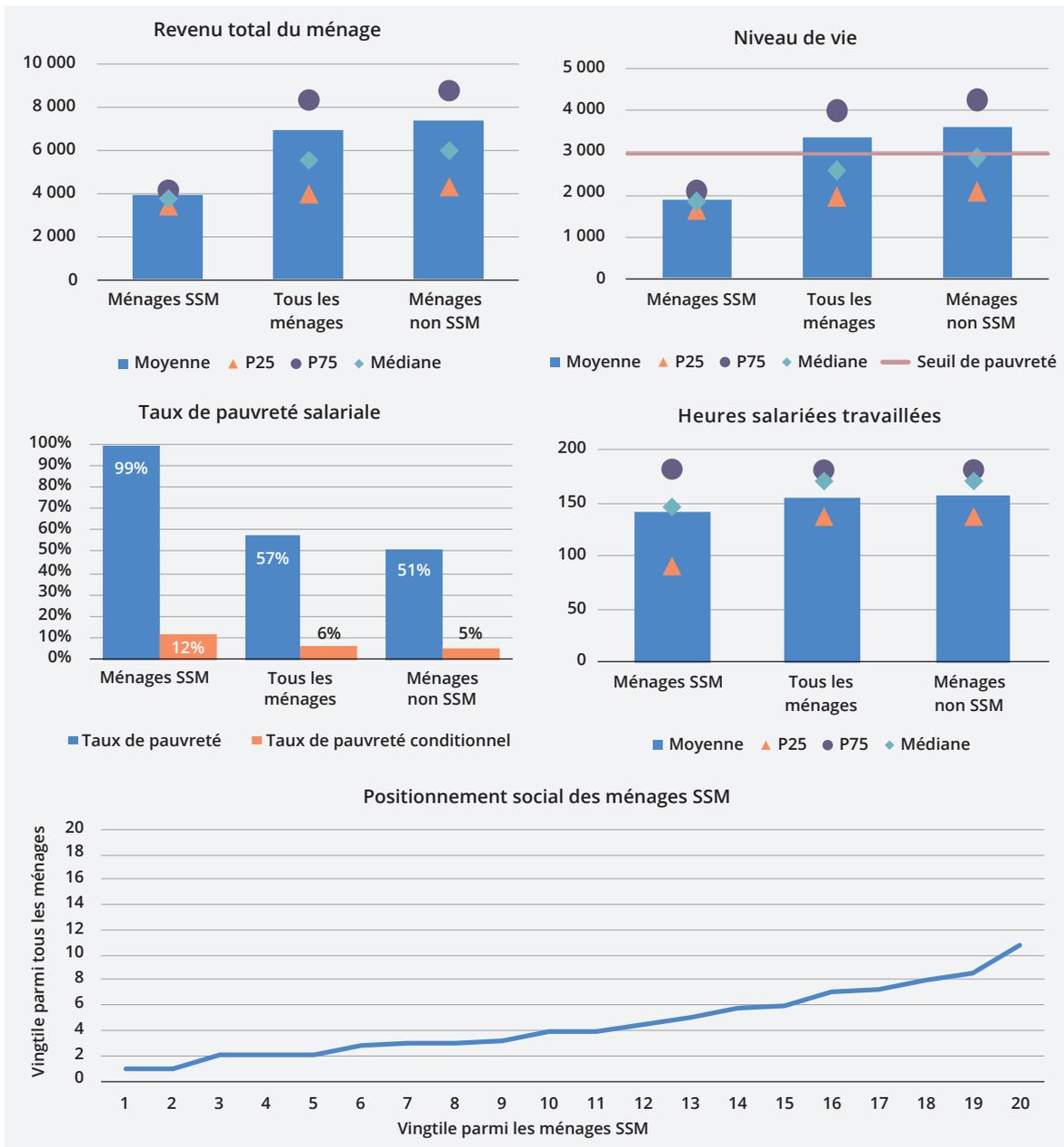
Cette inégalité se traduit par un **niveau de vie** considérablement inférieur pour les ménages SSM par rapport aux ménages non SSM. Le niveau de vie médian des ménages non SSM monoparentaux avec trois enfants ou plus s'élève à presque 3 600 euros, soit un niveau supérieur de 93% au niveau de vie des ménages SSM d'une même composition.

Ce niveau de vie extrêmement faible des ménages monoparentaux SSM peut être visualisé par le **taux de pauvreté** qui s'élève à 99% pour ces ménages ; quasiment l'ensemble des ménages monoparentaux SSM avec trois (ou plus) enfants à charge ont un niveau de vie inférieur au seuil de 2 961 euros ! Parmi les ménages hors SSM, le taux de pauvreté pour les monoparentaux avec trois enfants ou plus à charge dépasse encore les 50%, signe que, dans la majorité des cas, même les salaires supérieurs au minimum ne suffisent pas pour les ménages d'une telle composition pour sortir de la pauvreté relative. Du fait d'un niveau de vie généralement très limité pour l'ensemble des ménages monoparentaux avec trois ou plus d'enfants à charge, le taux de pauvreté conditionnel est relativement faible ; il est basé sur un seuil de pauvreté inférieur à 1 600 euros.

En ce qui concerne le nombre d'**heures salariées** travaillées par les différents ménages, force est de constater que les ménages SSM travaillent moins que les ménages non SSM. Tandis que les premiers travaillent 141 heures salariées en moyenne, les deuxièmes en travaillent 158, soit 12% en plus.

En comparant le **positionnement social** des ménages SSM avec celui des ménages non SSM, l'on peut observer que 60% des ménages SSM monoparentaux appartiennent aux 20% des ménages monoparentaux avec trois ou plus d'enfants à charge les plus pauvres. Les 5% des ménages SSM monoparentaux avec trois enfants ou plus les plus riches atteignent, de justesse, le niveau médian des ménages non SSM de la même composition familiale.

Caractéristiques des ménages monoparentaux avec au moins trois enfants à charge



Données : IGSS ; graphiques et calculs : CSL.

4. ANALYSE DIFFÉRENCIÉE DES MÉNAGES DE COUPLES AVEC ENFANTS À CHARGE SELON LE NOMBRE D'ENFANTS À CHARGE

4.1. Zoom sur les couples avec un enfant à charge

Les ménages de couples avec un enfant à charge ont en moyenne un **revenu total** de 11 500 euros en mars 2022. En revanche, parmi les seuls ménages où l'un des adultes est rémunéré au voisinage du SSM-NQ, le revenu total moyen du ménage n'atteint guère les 5 600 euros (voir graphique page suivante). En termes de **niveau de vie** l'on trouve ainsi que le niveau de vie moyen s'élève à 3 200 euros pour les ménages SSM, mais à presque 7 000 euros pour les ménages non SSM.

Au vu de leur niveau de vie, il apparaît que 43% des ménages SSM sont en **risque de pauvreté** au seuil de 2 961 euros.⁹¹ Simultanément, 48% sont en pauvreté conditionnelle du fait qu'ils disposent un niveau de vie inférieur à 60% du niveau de vie médian des ménages ayant la même composition.

À nouveau, il n'apparaît pas de différence claire de **degré d'activité salariée** entre ménages SSM et ménages non SSM hormi le fait que les premiers travaillent, en moyenne, 13 heures salariées de plus par mois que les seconds (+5%).

La pauvreté relative des ménages SSM peut aussi être observée lors de l'analyse du **positionnement social** des ménages. En effet, 60% des ménages SSM les plus pauvres (V1SSM-V12SSM) appartiennent aux 20% des ménages les plus pauvres (V1-V4). Simultanément, légèrement plus de 5% des ménages SSM de deux adultes avec un enfant à charge ont un niveau de vie qui se situe au-delà du niveau de vie médian de l'ensemble des ménages de deux adultes avec un enfant.

91 Pour rappel, il s'agit du seuil calculé en début de la partie V à partir du revenu médian des ménages.

Caractéristiques des ménages de deux adultes avec un enfant à charge



Données : IGSS ; graphiques et calculs : CSL.

Par ailleurs, dans 19% des cas, les ménages SSM de deux adultes avec un enfant n'ont pas suffisamment de revenus bruts pour atteindre le seuil de revenu net nécessaire pour mener une vie décente. Ces ménages aux ressources insuffisantes ont recours au Revis et à l'AVC dans respectivement 18% et 46% des cas contre 5% et 28% pour les ménages avec des revenus bruts au-delà du budget de référence.

4.2. Zoom sur les couples avec deux enfants à charge

L'analyse des ménages de deux adultes avec deux enfants à charge concerne 14,8% des salariés analysées et 13,4% des ménages.

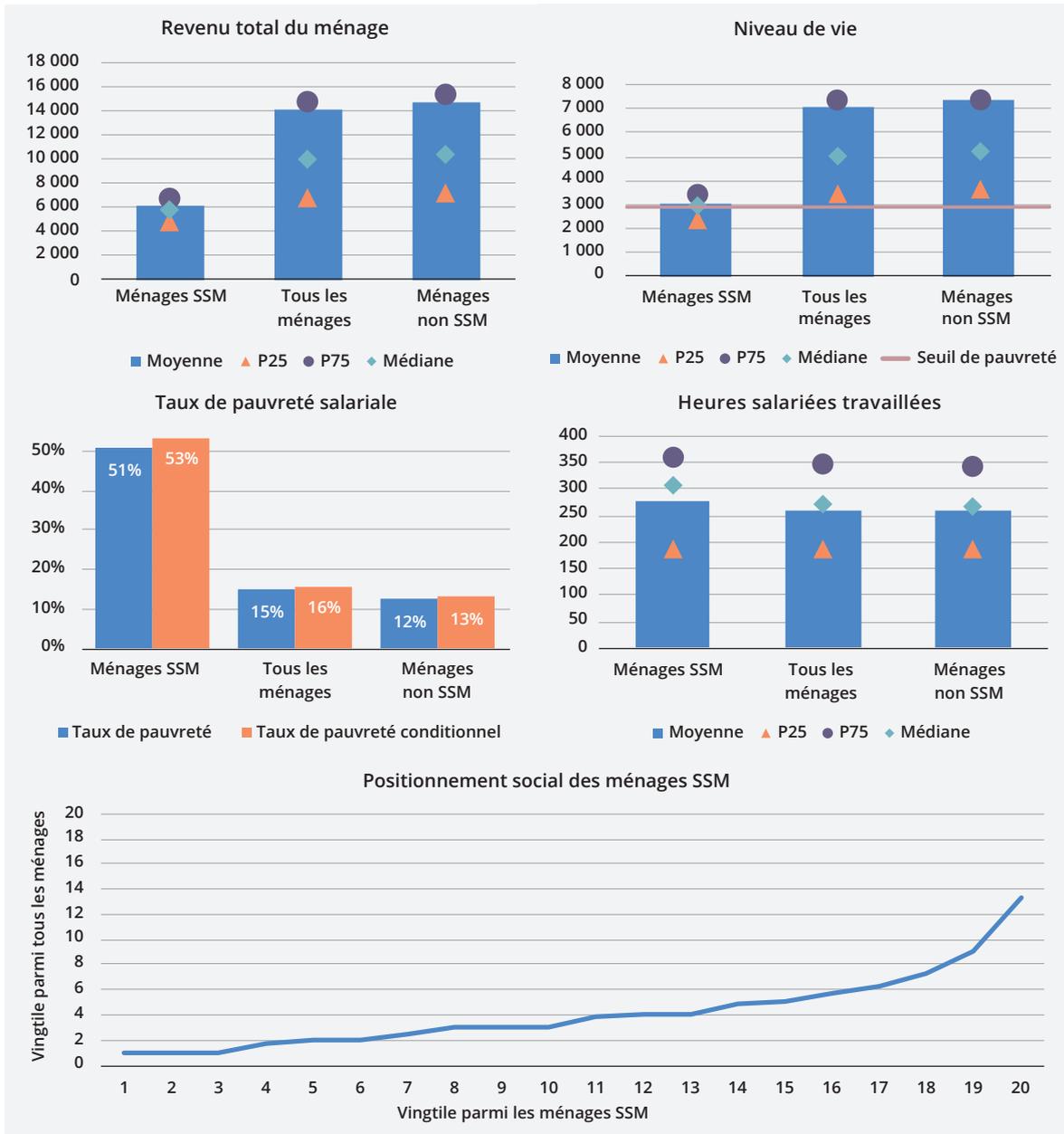
Parmi ce sous-groupe de la population, le revenu moyen des ménages s'élève à 14 200 euros en mars 2022. Toutefois, parmi les ménages SSM de cette sous-population, le revenu moyen n'est que de 6 100 euros en moyenne, significativement moins que la moitié du **revenu total** moyen des autres ménages (voir graphique page suivante). Ceci explique que le **niveau de vie** des ménages SSM qui se situe à environ 3 000 euros ne correspond qu'à 40% du niveau de vie des ménages non SSM.

De manière plus générale, plus de la moitié des ménages SSM composés de deux adultes avec deux enfants peuvent être considérés comme pauvres comparativement à la population totale. Si, en revanche, on ne compare que les ménages de deux adultes et deux enfants entre eux, on peut même considérer que 53% des ménages SSM vivent en pauvreté relative conditionnelle.

Ce risque de pauvreté se fait malgré un **degré d'activité salariale** plus important. En effet, les ménages SSM travaillent, en mars 2022, 278 heures salariés (1,5 tâche à temps plein), soit 20 heures (7,8%) de plus que les ménages non SSM.

Enfin, 65% des ménages SSM (V1SSM-V13SSM) appartiennent aux 20% des ménages les plus pauvres (V1-V4). En haut de la **distribution des ménages**, on trouve moins de 5% des ménages SSM appartenant à un vingtile supérieur à 10 ; ils sont donc moins de 5% à avoir un niveau de vie supérieur au niveau de vie médian des ménages avec une même composition.

Caractéristiques des ménages de deux adultes avec deux enfants à charge



Données : IGSS ; graphiques et calculs : CSL.

Or, on constate qu'environ 24% des ménages SSM n'ont pas suffisamment de ressources brutes en mars 2022 pour atteindre le seuil de revenus nets nécessaires pour mener une vie décente. Pendant que 9,8% des ménages SSM de cette composition ont recours au Revis et 45% ont recours à l'AVC, ces taux s'approchent respectivement des 29% et 58% pour les ménages SSM en-dessous du budget de référence.

4.3. Zoom sur les couples avec au moins trois enfants à charge

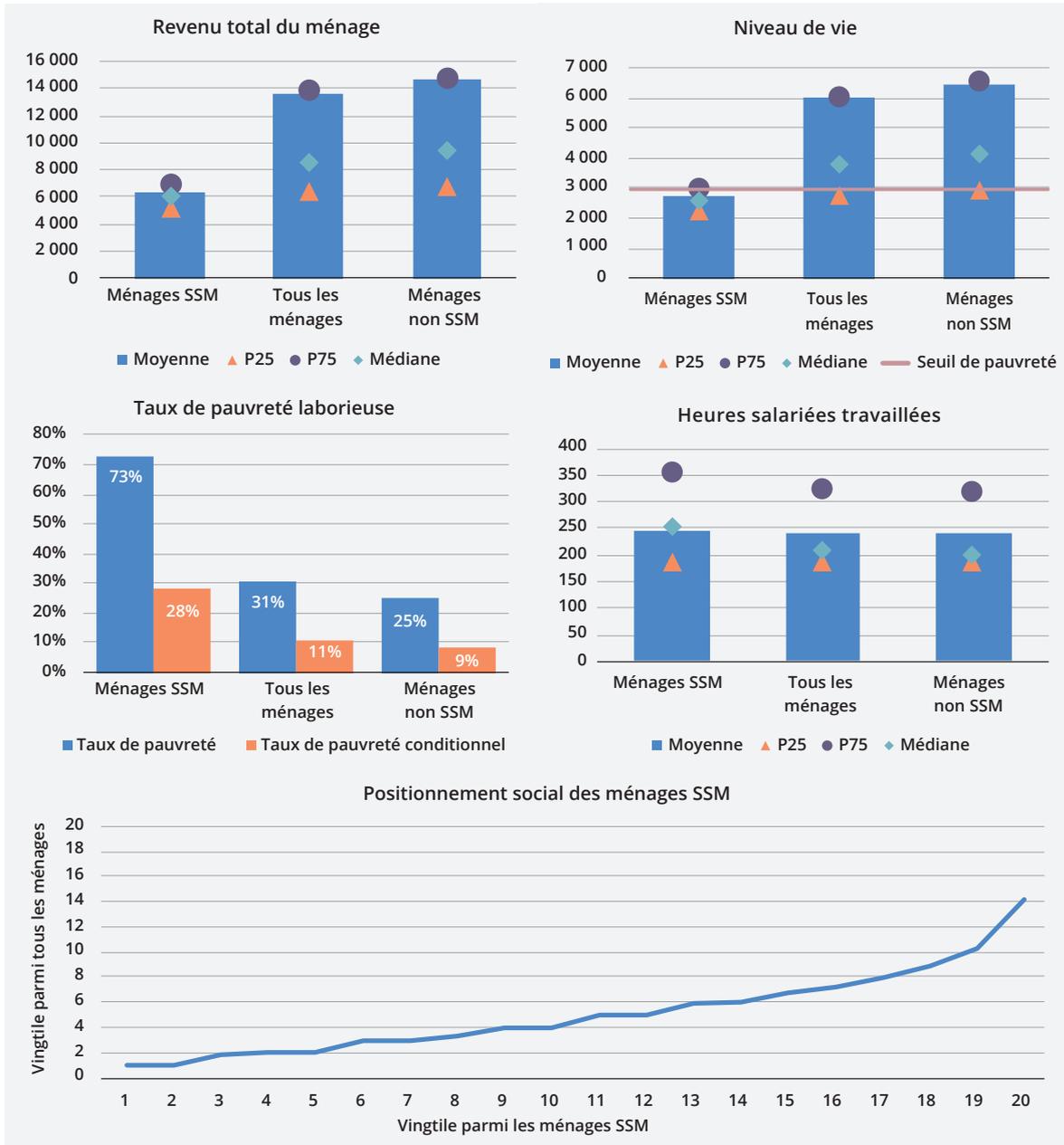
Les couples avec trois enfants ou plus à charge représentent encore 4,6% de l'ensemble des salariés étudiés et 4,8% des salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ.

En moyenne, leur **revenu total** en mars 2022 s'élevait à environ 13 700 euros, contre 6 300 euros pour les seuls ménages SSM (voir graphique page suivante). Cette différence de niveau de revenu implique une différence de **niveau de vie** qui est tout aussi importante. Les ménages SSM avec deux adultes et plus de deux enfants à charge ont un niveau de vie de moins de 2 800 euros tandis que celui des ménages hors SSM dépasse les 6 400 euros, soit 2,4 fois plus.

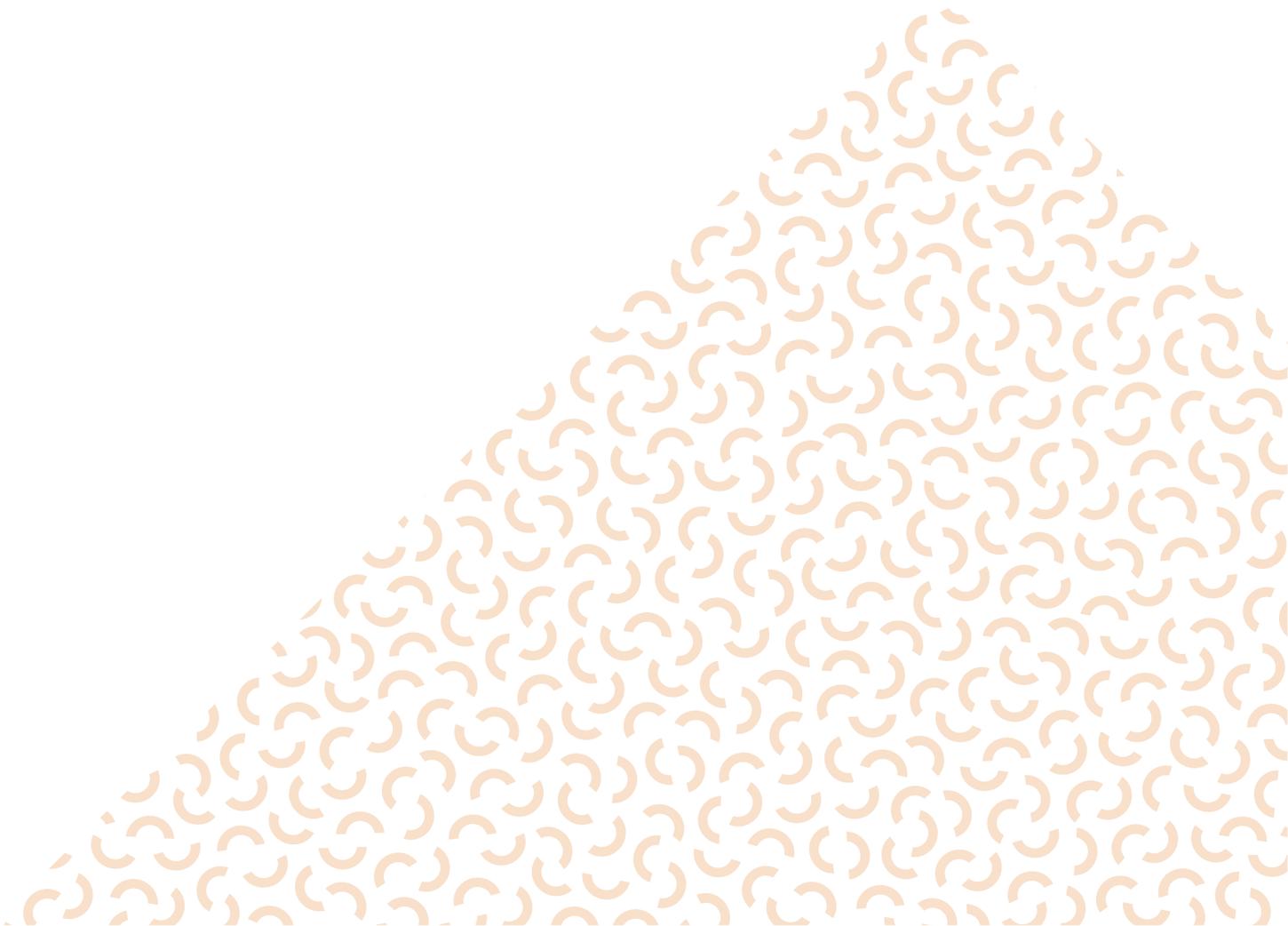
Ainsi, 73% des ménages SSM de cette sous-population ont un niveau de vie qui se situe en-dessous du **seuil de pauvreté** de 2 961 euros, signifiant qu'ils peuvent être considérés comme pauvres comparativement aux autres ménages. Si en revanche on s'intéresse uniquement aux ménages avec deux adultes et plus de deux enfants, on trouve un taux de pauvreté conditionnel relativement plus faible qui ne se situe qu'à 28%, ce qui est dû à un niveau de vie médian plus faible dans cette population qu'en moyenne nationale.

L'on constate à nouveau un **positionnement social** très défavorable pour les ménages SSM. Ainsi, le V16-SSM correspond à un V7 tous ménages confondus, ce qui veut dire qu'un ménage étant entre les 20-25% des plus riches dans les ménages SSM est parmi les 30-35% les plus pauvres parmi tous les ménages, SSM et non SSM confondus.

Caractéristiques des ménages de deux adultes avec au moins trois enfants à charge



Données : IGSS ; graphiques et calculs : CSL.





**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**

Chambre des salariés
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



La présente publication de la Chambre des salariés est consacrée à la thématique du salaire social minimum (SSM) au Luxembourg.

En étudiant de manière systématique leurs caractéristiques sociodémographiques, socioprofessionnelles et socioéconomiques, cette publication dresse un portrait détaillé du profil des salariés rémunérés, mais aussi des emplois et employeurs rémunérant au strict minimum légal que représente le SSM.

Après avoir fait le profilage du voisinage du SSM, l'ouvrage présente le niveau nominal du salaire minimum dans un contexte relatif plus large. Le SSM est alors mis en perspective historique, internationale et nationale et comparé à des indicateurs économiques internationalement reconnus.

Outre ces sujets, la publication présente des premiers éléments sur la persistance des salariés au voisinage du SSM afin d'étudier si la rémunération au SSM est une expérience passagère ou si elle est une étape persistante dans la carrière du salarié.

Finalement, la dernière partie de la publication étend le sujet d'analyse du simple salarié au ménage. Dans cette partie finale inédite, les ménages où au moins un des membres est rémunéré au voisinage du SSM sont comparés aux ménages non concernés par le SSM.

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**

PLUS D'INFORMATIONS SUR LES
ÉLECTIONS SOCIALES 2024 DE LA CSL
SUR WWW.CSL.LU



CHAMBRE DES SALARIÉS
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

