



ECONEWS



ÉCONOMIE

LA PERSISTANCE AU SALAIRE MINIMUM

La présente publication sur le salaire minimum s'inscrit dans le cadre d'un plus grand projet d'étude de la population au SSM que la CSL a mené en analysant les microdonnées de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS). Pour de plus amples informations sur le SSM ainsi que sur la méthodologie sous-jacente à l'analyse, nous vous invitons à consulter la publication *Portrait de la population au salaire minimum*¹. Nous tenons à préciser que les résultats et avis formulés dans cette publication n'engagent que la CSL et ne reflètent en aucun cas les opinions de l'Inspection générale de la sécurité sociale.

La persistance du salaire minimum fait référence au phénomène selon lequel certains travailleurs restent « coincés » au salaire minimum pendant une période prolongée malgré leur expérience et leur ancienneté dans leur emploi. 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 pour une phase persistante.

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.

En retraçant la carrière salariale de tous les salariés, hors ceux en apprentissage, en mesure pour l'emploi ou percevant le revenu d'inclusion sociale (Revis), l'analyse présentée dans cet Econews vise à étudier la persistance au salaire minimum.

Or, il est possible d'analyser la persistance au salaire minimum non qualifié (SSM-NQ) en procédant par une analyse de trajectoire prospective ex post. Dans l'analyse prospective ex post, le point de départ de l'analyse se situe dans le passé (il y a 1, 5 ou 10 ans) et l'on analyse comment les personnes rémunérées au SSM-NQ au point de départ ont vu leur trajectoire salariale évoluer. La question à se poser est ainsi : 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.

¹ https://www.csl.lu/app/uploads/2023/10/20231012_ssm_complet_web.pdf



1. ANALYSE DE LA TRAJECTOIRE DES SALARIÉS AU SSM-NQ EN 2011...

Concrètement, pour cette analyse prospective ex post, la population analysée consiste des 22 500 salariés qui étaient rémunérés au voisinage du SSM-NQ en mars 2011, dont on analyse la trajectoire salariale pour étudier combien d'entre eux continuent à être rémunérés au SSM-NQ dans les années subséquentes, notamment en 2012, en 2016, en 2017, en 2020, en 2021 et en 2022.

Près de 53% des salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ en 2011 sont toujours au voisinage du SSM-NQ en 2012. 26% ont, en 2012, un niveau de salaire qui est au-delà du voisinage du salaire minimum, tandis que les 22% restants ne sont plus actifs en tant que salariés au Luxembourg de manière à ce que leur niveau de revenu est inconnu.

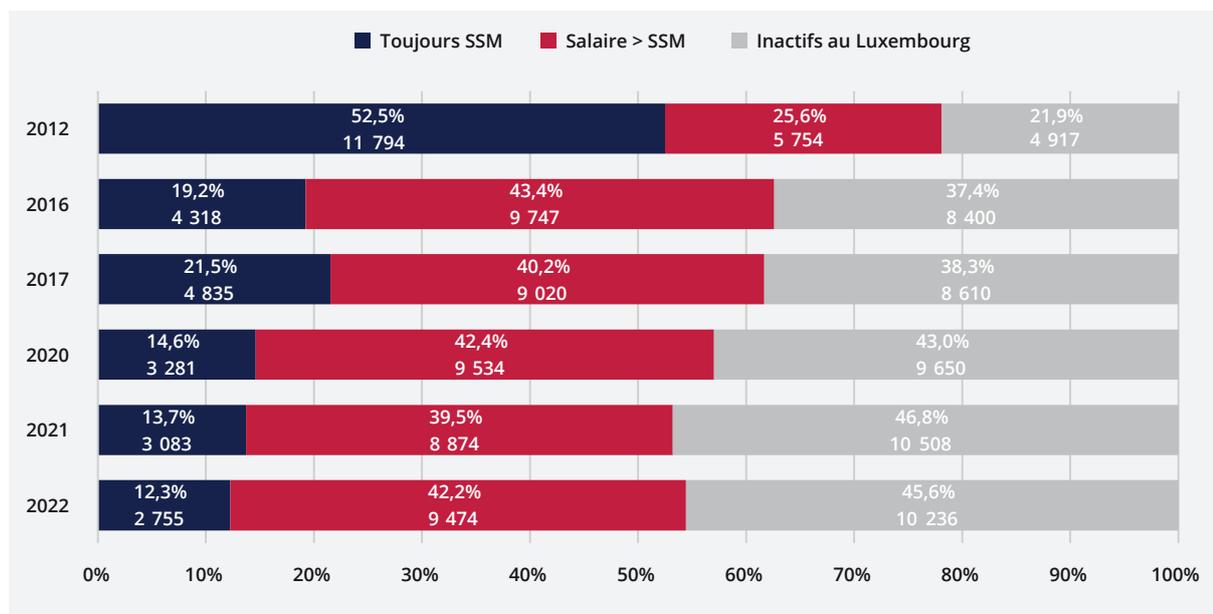
Après cinq ans, soit en 2016, 19,2% de la population analysée (=salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ en 2011) persistent à un niveau de salaire qui correspond au voisinage du salaire minimum, tandis que la part de ceux qui sont passés à un salaire au-delà du voisinage du SSM-NQ s'élève à 43%. La part de la population analysée qui a quitté le marché salarié au Luxembourg augmente à 37%.

Lorsque l'on étend la période d'analyse davantage sur 9, 10, voire 11 ans, il appert que la part des salariés au SSM-NQ en 2011 qui persiste à ce niveau de salaire minimal s'élève à environ 13% au bout de 10 ans – c'est-à-dire qu'environ 3 000 salariés qui étaient au voisinage du SSM-NQ en 2011 le sont toujours après 10 ans. Pour ces quelques 3 000 salariés, aucun progrès professionnel ou salarial n'a donc existé 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 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 5 ans qu'après 11 ans, signe que ceux qui réussissent à sortir du SSM tout en restant salariés au Luxembourg le font soit endéans les 5 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 rémunération, dans les années subséquentes, des salariés au voisinage du SSM-NQ en 2011 ?



Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL

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 salarié luxembourgeois en mars 2022.

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 salarié, il est important de 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 ?

Or, 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.

2. ... EN IGNORANT LES DÉPARTS

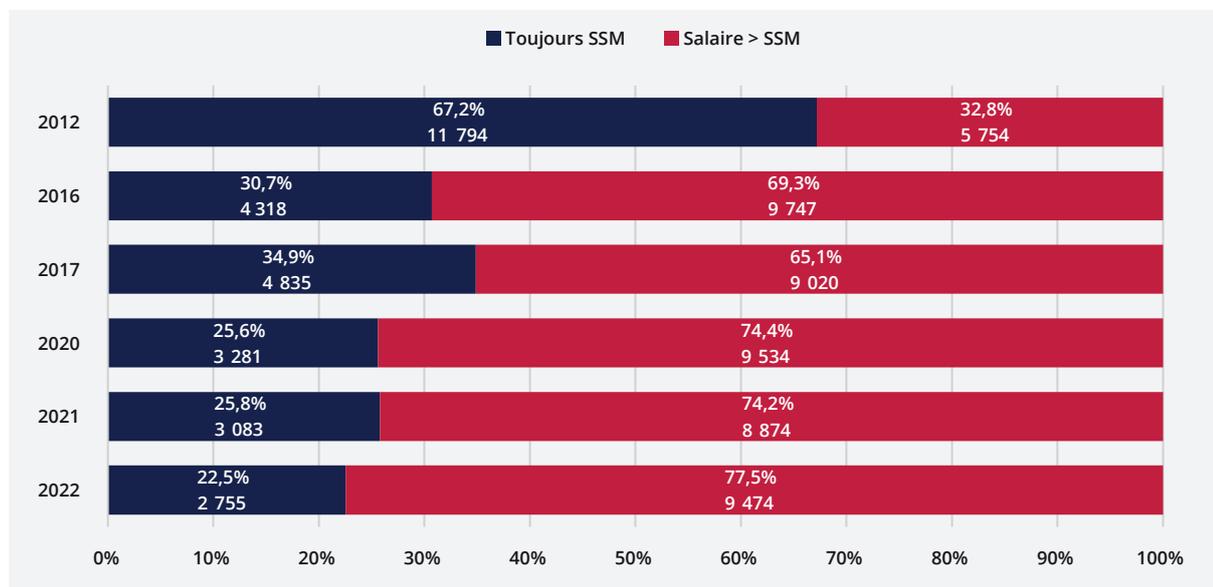
Pour mieux cerner la persistance, on peut ignorer les départs pour se concentrer sur les données effectivement connues pour toutes les périodes. Ce faisant, on peut conclure que, parmi les salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ en mars 2011 et présents en mars 2012, plus de deux tiers sont toujours rémunérés au minimum légal.

En 2016, voire en 2017, les proportions sont inversées ; environ un tiers est encore au SSM, tandis que les autres deux tiers sont rémunérés à un niveau supérieur.

Finalement, en 2020-2022, plus d'un salarié sur quatre parmi ceux qui sont présents et ayant été 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 11 ans !

En d'autres mots, si l'on considère le passé comme étant une bonne estimation de la projection future, on peut dire qu'un quart des salariés actuels au SSM le seront toujours dans 10 ans s'ils restent actifs sur le marché salarié luxembourgeois ! Est-ce une perspective qui invite des salariés à rester, respectivement à venir sur le marché du travail au Luxembourg ?

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

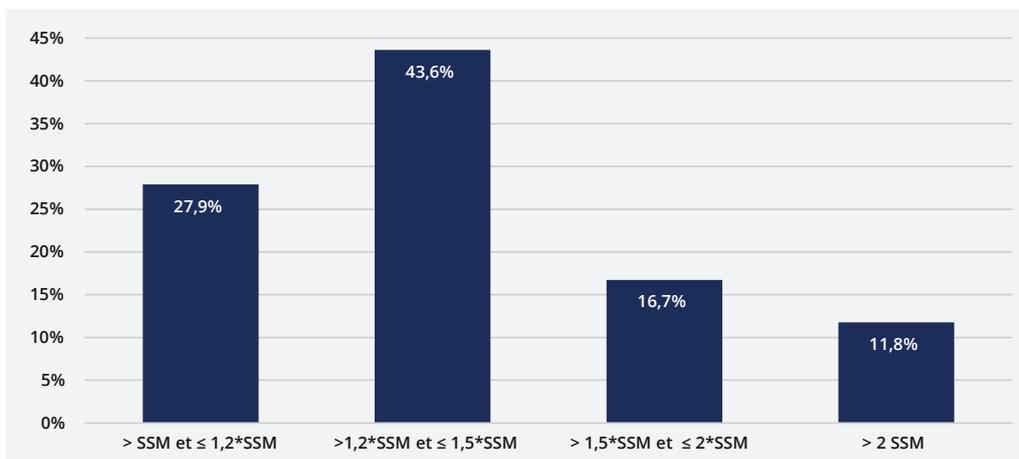


Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL

Note de lecture : Parmi les 14 065 salariés au voisinage du SSM-NQ en mars 2011 et présents sur le marché 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.

Lorsqu'on parle d'un salaire supérieur au SSM-NQ après x années, il faut tout de même différencier entre les niveaux de salaire réellement perçus. En effet, presque 30% des salariés rémunérés au SSM-NQ en 2011 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 44% sont rémunérés à un niveau supérieur à 120% du SSM-NQ, mais inférieur à 150% du SSM-NQ. Pour environ 12% de cette sous-population de salariés (1 115 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 la rémunération des salariés au-dessus du voisinage au SSM en 2022, mais au voisinage du SSM-NQ en 2011 ?



Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL

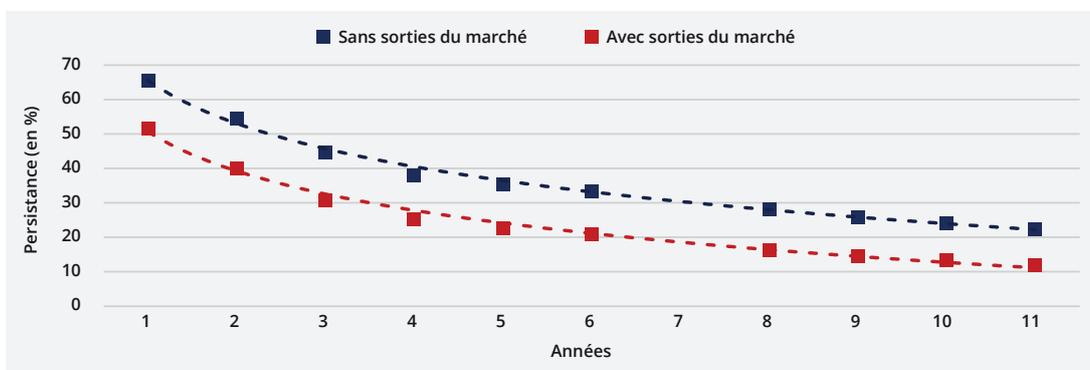
Note de lecture : Parmi les 9 474 salariés rémunérés au voisinage du SSM en mars 2011 avec une rémunération au-delà du SSM-NQ en 2022, 43,6% ont un salaire entre 120% et 150% du SSM-NQ en 2022.

3. CONCLUSION

Si on généralise cet exercice sur plusieurs années et non seulement sur les salariés rémunérés au voisinage du SSM-NQ en 2011, il est possible de synthétiser la persistance moyenne des personnes au voisinage du SSM. Ainsi, à partir des données que l'on a pu analyser, on peut estimer quel pourcentage de la population au voisinage du SSM-NQ à un moment T, l'est, en moyenne, toujours après un certain nombre d'années.

En moyenne, 52% de la population salariée au voisinage du SSM-NQ à un certain moment est toujours rémunéré à un tel niveau minimal après 1 an². Cette part diminue graduellement avec les années, de manière à ce que ce taux passe à 40% après 2 ans, 23% après 5 ans et finalement à 12% après 11 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 1 an, 45% après 3 ans, 36% après 5 ans et 23% après 11 ans.

Persistance au SSM-NQ



Données : IGSS ; graphique et calculs : CSL

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 dans 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%.

2 Indépendamment du nombre d'années depuis que cette personne a déjà été au voisinage du SSM-NQ avant.