



ECONEWS



ÉCONOMIE

À QUAND LES 80% DE SALARIÉS COUVERTS PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ?

Les conventions collectives de travail (CCT) comptent parmi les outils les plus importants du marché du travail pour garantir un dialogue social convenable et des conditions d'activité décentes. En complément au Code du travail, les conventions collectives ont pour objet d'améliorer les relations entre salariés et employeurs. Ces conventions sont donc un outil performant qui permet d'améliorer les dispositions de travail, notamment en termes de rémunération et de temps de travail.

Pour encourager ce dialogue social entre salariés et employeurs, jugé essentiel pour un meilleur encadrement de l'emploi, une directive européenne¹, prévoit que chaque État membre doit prendre des mesures visant à augmenter le taux de couverture des CCT² à 80%.

Ces mesures, qui devraient être présentées sous un plan d'action, pourraient notamment consister en des changements législatifs (concernant l'élargissement des conventions, par exemple).

Pour le moment, tout comme plusieurs autres pays de l'Union européenne, le Luxembourg est loin d'atteindre l'objectif européen.

...

1 Directive du Parlement européen et du Conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne (2022/2041).

2 Défini le comme ratio entre le nombre de salariés couverts par une CCT et le nombre de salariés pour lesquels une couverture est légalement envisageable.

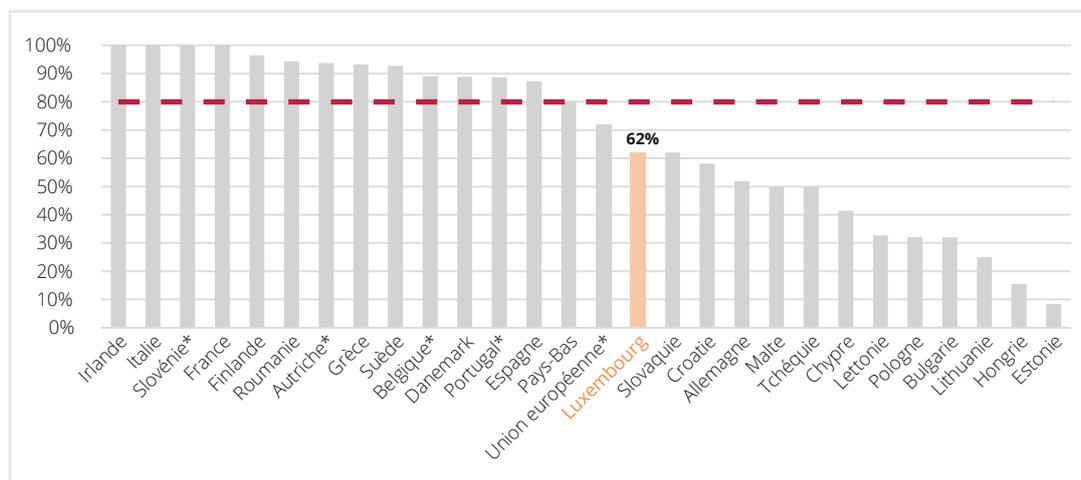


1. COMPARAISON EUROPÉENNE DU TAUX DE SALARIÉS ACTIFS DANS DES ENTREPRISES OÙ LA MAJORITÉ DES SALARIÉS EST COUVERTE PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE

En effet, en 2018, dernière date pour laquelle les données de l'Enquête sur la structure des salaires (ESS) sont disponibles en comparaison européenne, treize des vingt-sept pays de l'Union européenne affichaient des pourcentages de salariés actifs dans des entreprises où la majorité des salariés est couverte par une CCT bien inférieurs à l'objectif visé par la directive européenne³.

Avec un taux ainsi défini de 62%, le Luxembourg compte parmi les pays les moins couverts, seuls les pays de l'Europe de l'Est, à l'exception de l'Allemagne, font moins bonne figure. La Belgique, la France ou les pays scandinaves disposent de couvertures supérieures à 90%.

Salariés actifs dans les entreprises de plus de 10 employés où la majorité des salariés sont couverts par une CCT (2018)



Note : * sans le secteur public

Source : Eurostat ; graphique : CSL

La situation luxembourgeoise s'est légèrement améliorée depuis 2010, passant de la dix-septième place en 2010 à la quinzième position en 2018, amélioration luxembourgeoise découlant néanmoins davantage des baisses de taux dans certains autres pays européens.

Considérant la définition retenue par Eurostat, les données disponibles sont en réalité légèrement plus élevées que le taux global retenu par le STATEC en 2018 (59%).

2. ANALYSE DU TAUX DE COUVERTURE GLOBAL AU LUXEMBOURG

Pour analyser plus en détail la situation des conventions collectives au Luxembourg d'un point de vue purement national, il convient d'utiliser les données portant sur les taux de couverture des salariés par des CCT fournies par le STATEC plutôt que celles d'Eurostat⁴. Ainsi, en considérant ces chiffres

du STATEC, il apparaît que le taux global des salariés couverts par une convention collective sur l'ensemble de l'économie n'est plus qu'à 59% ; 21 points en-dessous de l'objectif européen.

³ Notons que les données disponibles concernent les salariés travaillant pour un employeur avec au moins 10 salariés.

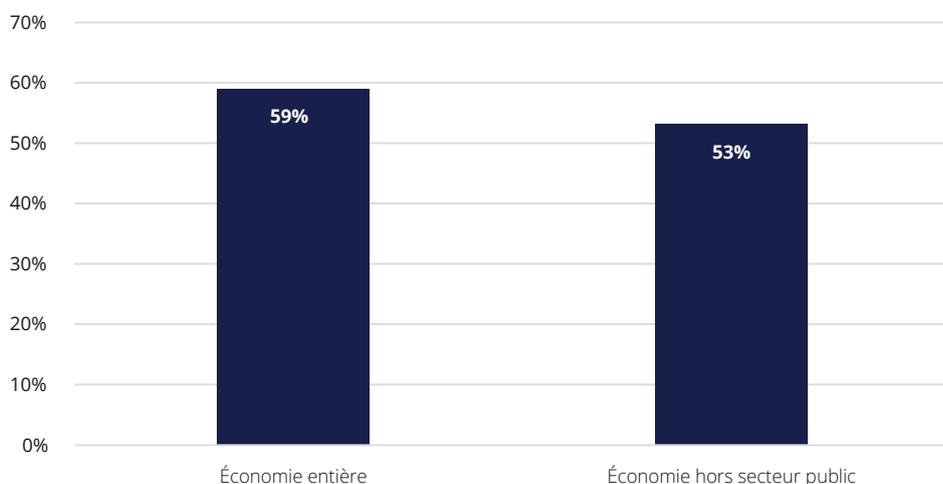
⁴ En effet, comme déjà indiqué plus haut, les taux de couverture utilisés pour la comparaison européenne sont définis par Eurostat comme le pourcentage de salariés qui travaillent dans des entreprises avec plus de 10 salariés dont la majorité est couverte par une CCT. La définition du STATEC est plus précise et correspond au taux de salariés réellement couverts par une convention.

En restreignant l'analyse au seul secteur privé, sans l'administration publique et sans le secteur de l'enseignement public, le taux de couverture affiche 53%. Autrement dit, un peu plus d'un salarié sur deux est couvert par une convention collective dans le secteur privé, alors que le nouvel objectif européen est d'atteindre les 80%. Considérant que le taux de couverture dans l'administration et l'enseignement publics est de 100% et que ces secteurs représentent environ 11%

de l'emploi salarié luxembourgeois, il conviendrait que le taux de couverture dans le secteur privé augmente de 16 points (+30%) sur le total de l'économie à 69% pour être en règle avec l'objectif européen.

Le taux de couverture est resté inchangé dans les dernières années, soulignant qu'un changement de dynamique est nécessaire pour être en mesure d'atteindre l'objectif européen.

Taux de couverture des CCT (2018)



Source : STATEC - ESS ; graphique : CSL

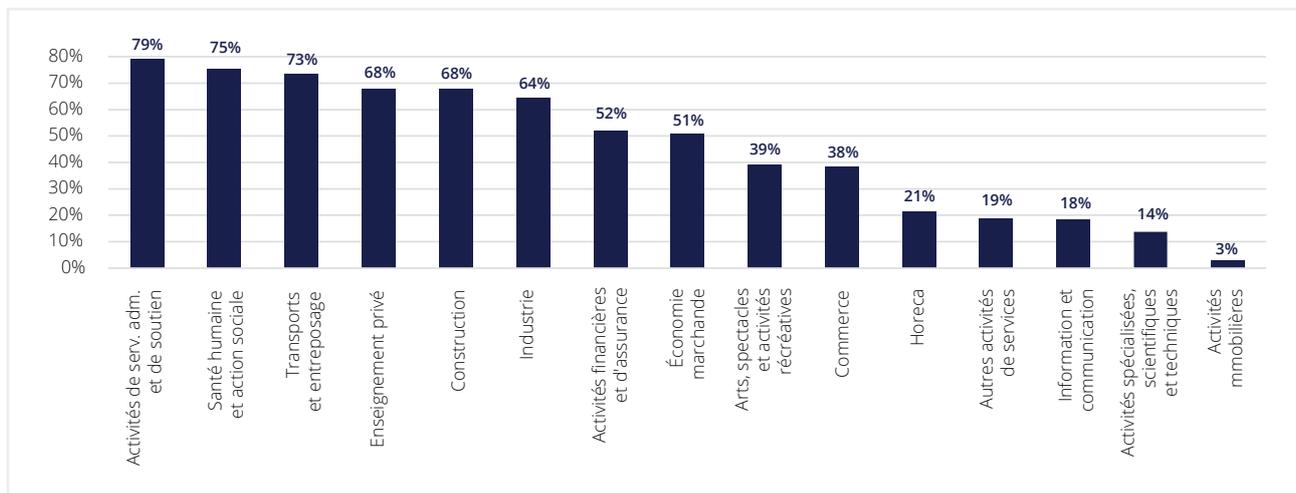
3. ANALYSE SECTORIELLE DE LA COUVERTURE LUXEMBOURGEOISE DES CCT

Au sein du secteur privé, il existe des différences considérables entre le taux de couverture des différents secteurs d'activité et selon les différents postes occupés par les salariés. La branche d'activités de services administratifs et de soutien est ainsi la seule où le taux de couverture approche l'objectif européen de 80%, tandis que, dans le secteur des autres activités de services (comme celles de coiffeurs, d'esthéticiennes, etc.), le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques (activités d'avocats, de recherche, de marketing, etc.), le secteur des activités immobilières ou le secteur de l'information et communication, les taux de

couverture sont en-dessous de 20%. C'est donc principalement dans ces secteurs, tout comme dans le secteur du commerce et de l'Horeca, par exemple, que le dialogue social devrait être accepté ou intensifié, afin de s'aligner avec la proposition de directive.

Force est de constater que, par exemple, les branches du commerce et de l'Horeca qui comptent parmi les secteurs avec la plus faible couverture sont aussi les deux secteurs avec le plus grand risque de SSM au Luxembourg.

Taux de couverture des CCT selon le secteur d'activité (2018)



Source : STATEC - ESS ; graphique : CSL

L'analyse des dynamiques sectorielles concernant le taux de couverture permet d'identifier des évolutions qui diffèrent d'un secteur à l'autre. Ainsi, le taux de couverture est en baisse significative dans un nombre non négligeable de secteurs d'activités : dans le secteur de la santé humaine et de l'action

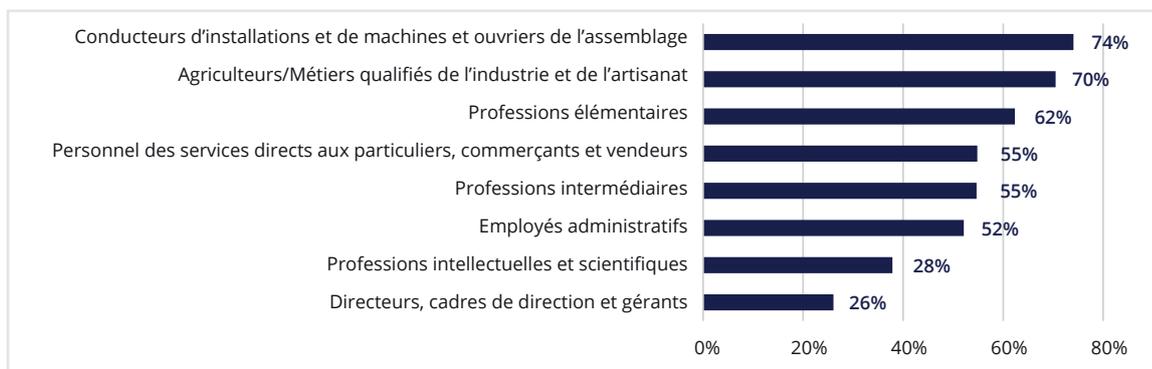
sociale, par exemple, la couverture a baissé de presque dix points entre 2010 et 2018 et de presque sept points dans le secteur des activités financières. Parallèlement, le taux a augmenté de huit points dans l'Horeca et de quatorze points dans le secteur du transport et de l'entreposage.

4. ANALYSE DE LA COUVERTURE DES CCT EN FONCTION DU POSTE OCCUPÉ

Outre les différences sectorielles, les taux de couverture varient sensiblement en fonction de la tâche occupée par les salariés. Alors que, de manière peu surprenante, le taux de couverture des directeurs, des gérants et des salariés exerçant des professions intellectuelles et scientifiques est

relativement faible (en-dessous de 30%), les cols bleus qualifiés (conducteurs d'installation, ouvriers de l'assemblage, métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat) ont un taux de couverture qui est sensiblement plus élevé (au-dessus de 70%), sans pour autant atteindre l'objectif des 80%.

Taux de couverture des CCT selon le type de professions (2018)



Source : STATEC - ESS ; graphique : CSL

En ce qui concerne l'évolution du taux de couverture selon le poste des salariés pendant la dernière décennie, il est possible d'observer que celui-ci est en hausse chez les directeurs (+6 points), les salariés à profession intellectuelle et scientifique et les employés administratifs (+5 points) tout comme

pour le personnel des services directs aux particuliers, les commerçants et les vendeurs (+7 points). Cependant, pendant cette même période, la couverture des salariés par une convention collective de travail est en baisse de sept points pour ceux qui occupent une profession élémentaire.

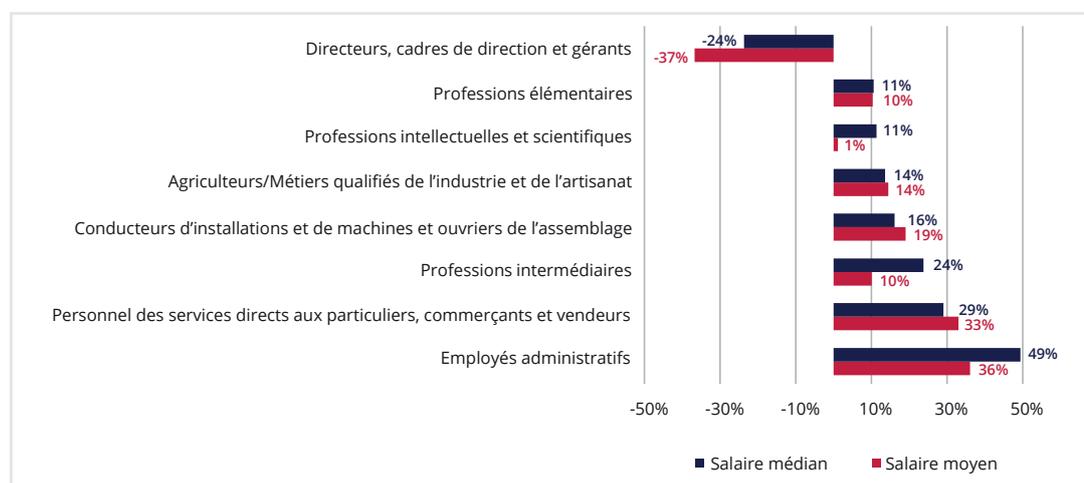
5. L'IMPORTANCE GRANDISSANTE DE CONVENTIONS COLLECTIVES

Le recul du champ des conventions collectives dans certaines branches s'avère préoccupant, considérant qu'une convention collective agit comme garant fort d'une évolution salariale cohésive et juste. En effet, on observe à l'aide des données du STATEC que les salaires sont sensiblement plus élevés pour les salariés couverts par une convention collective que pour ceux qui ne le sont pas, dans presque toutes les professions.

À l'exception des directeurs (et assimilés) dont la rémunération semble plus proportionnée à l'intérieur des conventions⁵, les salaires médians⁶ et moyens sont considérablement plus

élevés pour les salariés couverts par une convention collective de travail que pour les autres salariés, quel que soit le poste occupé. Pour les employés administratifs (caissiers, réceptionnistes, etc.), par exemple, le salaire médian est de 50% plus élevé chez les salariés couverts par une CCT que pour ceux sans convention. Similairement, dans le personnel des services directs aux particuliers (vendeurs, coiffeurs, etc.), les salariés couverts par une CCT ont un salaire moyen qui est plus de 30% supérieur à celui des salariés non couverts.

Plus-value salariale d'une CCT selon le type de professions



Source : STATEC - ESS ; graphique : CSL

Il s'avère donc nécessaire que le nombre de salariés couverts par une convention collective augmente afin de pouvoir améliorer leurs conditions salariales et les conditions de travail de manière plus générale, ce qui contribuerait par ailleurs aussi à remplir l'objectif européen.

Cette importance des conventions collectives n'a cessé d'augmenter pendant les dernières années pour un grand nombre de salariés. Ainsi, la différence de rémunération entre salariés couverts et salariés non couverts par une convention collective de travail devient toujours plus importante. La différence, par exemple, entre le salaire médian des employés administratifs couverts et non couverts était de 50% en 2018 alors qu'elle n'était « que » de 16% en 2010 et de 27% en 2014. De même, l'effet de la CCT sur le salaire moyen est passé de 1%

à 14% de différence pour les conducteurs d'installation et de machines selon qu'ils sont ou non couverts⁷.

Les conventions collectives montrent toujours plus leur importance, et elles figurent parmi les outils qui peuvent freiner la pression sur les salariés. Le fait que, selon Eurostat, environ 16% des salariés au Luxembourg travaillent pour une entreprise avec moins de dix employés complique les choses. Il est donc indispensable que des mesures législatives et organisationnelles soient prises pour favoriser le dialogue social et pour améliorer les conditions salariales et de travail, tout comme pour respecter la directive européenne.

Des efforts considérables sont par conséquent non seulement attendus mais inévitables de la part des pouvoirs publics luxembourgeois !

5 Notons que seulement 9,6% des salariés (hors administration et enseignement publics) sont considérés comme étant directeurs, cadres de direction ou gérants, dont 26,1% sont couverts par une CCT. Ainsi, analyser le salaire des cadres couverts par une CCT revient à étudier le salaire de 2,5% des salariés (hors administration et enseignement publics). Toutefois, l'on peut noter de différences sectorielles importantes ; tandis que 22,7% des salariés dans le secteur des activités financières et d'assurances peuvent être qualifiés de cadres, ce taux ne s'élève qu'à 3,2% dans le secteur des activités de services administratifs. En outre, la couverture des cadres par une CCT est la plus importante dans le secteur de la santé avec 65,8%, alors que dans le secteur financier et d'assurance il ne s'élève qu'à 19,1%, plus élevé seulement que dans le secteur des activités spécialisées (4,9%) et dans le secteur de l'information et de la télécommunication (7,8%).

6 Le salaire médian est le salaire qui se trouve juste à la moitié de l'échelle des salaires.

7 La baisse du taux de couverture par les contrats collectifs dans le secteur privé peut en partie expliquer la dynamique générale de perte de pouvoir de négociation des salariés les plus vulnérables, associée à une hausse des hauts revenus et des inégalités.