



CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

*N°2 - OCTOBRE 2013*

# dialogue

*ANALYSE*

## LE SALAIRE MINIMUM LÉGAL



[www.csl.lu](http://www.csl.lu)

# Le salaire minimum légal

## IMPRESSUM

### Éditeurs

### Chambre des salariés

18, rue Auguste Lumière  
L-1950 Luxembourg  
T. (+352) 27 494 200  
F. (+352) 27 494 250  
www.csl.lu • csl@csl.lu

Jean-Claude Reding, président  
Norbert Tremuth, directeur

### Impression

Imprimerie Watgen

### Distribution

Librairie "Um Fieldgen Sàrl"  
3, rue Glesener  
L-1634 Luxembourg  
T. (+352) 48 88 93  
F. (+352) 40 46 22  
info@libuf.lu

ISSN : 5453000 20 039

Les informations contenues dans le présent ouvrage ne préjudicient en aucun cas d'une interprétation et application des textes légaux par les Administrations étatiques ou les juridictions compétentes.

La CSL ne peut être tenue responsable d'éventuelles omissions dans le présent ouvrage ou de toute conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans cet ouvrage.



*Jean-Claude Reding*  
*Président de la Chambre des salariés*

## Préface

Avec l'autonomie des partenaires sociaux et l'indexation automatique des salaires, le salaire social minimum fait partie des éléments clés de la politique salariale luxembourgeoise et, partant, du modèle social national. Contrairement à l'« index », celui-ci a été relativement préservé des charges violentes que le premier a subies au cours des dernières années.

Il n'empêche que le salaire minimum fait tout de même l'objet de critiques régulières qui instillent graduellement dans les esprits le doute et le soupçon sur son utilité et son bien-fondé.

Le rapport du professeur Fontagné portant sur la « compétitivité » du Luxembourg a joué son rôle dans cette opération de communication contre l'État social en dénonçant sans fondement de prétendus « dysfonctionnements profonds » du marché de l'emploi luxembourgeois du fait d'une trop grande proportion apparente de salariés rémunérés au minimum légal ; son idée d'introduire un « salaire minimum-formation », c'est-à-dire de réduire le montant du salaire minimum payé par les entreprises, est régulièrement reprise par le patronat. Même le ministre des Finances a récemment tenu, dans un passé récent, des propos peu amènes envers le salaire minimum qu'il juge décidément trop élevé. Qui plus est, aux yeux des institutions européennes qui se sont dotées d'une nouvelle compétence dans la fixation et la revalorisation des salaires par le biais d'un arsenal législatif intégré dans le « semestre européen », la rémunération des salariés semble devenue l'ennemi principal de la « compétitivité » : si l'indexation luxembourgeoise est certes visée prioritairement, le salaire minimum pourrait aussi un jour entrer dans la ligne de mire.

Bref, le terreau est travaillé et rendu fertile, pour que, le jour venu, une remise en cause du salaire minimum trouve des arguments qui muriront rapidement dans l'opinion publique.

Ce scénario que l'on a déjà vécu autour de l'indexation est loin d'être improbable après les prochaines législatives. Poussés par la pression européenne cherchant à rétablir des équilibres macroéconomiques et à poursuivre une modération salariale zélée, les partis composant le gouvernement issu des élections pourraient bien être enclins à manipuler cette fois le système de formation et de revalorisation du salaire minimum, même si, au préalable, ils venaient à s'engager à ne rien toucher.

Le présent Dialogue anticipe ce mouvement potentiel. Il fournit déjà un salve de réponses aux idées préconçues véhiculées sur la question du salaire minimum et fait prendre conscience que ni la proportion de travailleurs ni le niveau monétaire prétendument trop élevés (les deux angles par lesquels il est régulièrement mis en cause) ne sont problématiques.

Si à peu près tout le monde s'accorde sur le volet social du salaire minimum (qui fut instauré et confirmé comme une garantie d'un niveau de vie suffisant adapté aux conditions économiques et sociales générales du pays), ce Dialogue donne toutefois à observer que ce rôle social est difficilement rempli par le salaire minimum en l'état actuel ; un coup de pouce à ses bénéficiaires ne serait donc pas inutile.

Du point de vue économique, dans un environnement législatif relativement souple, rien n'indique que la dynamique concurrentielle des entreprises luxembourgeoises soit bridée par le montant du salaire minimum dont le niveau relatif est parmi les plus faibles de l'OCDE, ceci d'autant moins qu'au bas mot 70% des salariés émargeant au salaire minimum sont actifs dans des branches peu ou pas exposées à la concurrence internationale. Le salaire minimum n'est d'ailleurs pas destructeur de l'emploi ou un frein à l'emploi des peu qualifiés, comme d'aucuns l'affirment.

S'il veut œuvrer utilement au renforcement par le haut de la « compétitivité » déjà excellente des entreprises luxembourgeoises, le gouvernement pourrait par exemple chercher à obtenir, par la mise en place obligatoire d'un salaire minimum répondant aux standards de chaque État membre, un cadre commun de règles socio-économiques rendant plus loyale la compétition intra-européenne entre les entreprises.

Comme elle l'a déjà fait auparavant au sujet de l'échelle mobile des salaires, de l'inflation ou des coûts salariaux et comme elle s'efforce de le faire aussi par ses Econews, il importe à la CSL de fournir une matière à réflexion pour que chacun puisse évaluer à leur juste mesure les éléments de langage élaborés contre le salaire social minimum.

Après les élections sociales de novembre 2013, nous ne manquerons pas de poursuivre dans un esprit constructif mais néanmoins critique nos efforts d'analyse de toute proposition qui pourrait affecter la juste reconnaissance et valorisation du statut du salarié et qui émailleront certainement le débat public au cours de la session 2013-2018 de la Chambre des salariés.

Bonne lecture

Luxembourg, octobre 2013

## Sommaire

<b>I.</b>	<b>Le salaire social minimum luxembourgeois : origines et méthodes</b>	<b>5</b>
1.	L'évolution historique de la législation grand-ducale relative au salaire minimum dans le secteur privé	7
2.	La base légale actuelle du salaire social minimum	17
3.	La méthodologie sous-jacente à l'adaptation biennale du salaire social minimum à l'évolution générale des salaires	20
<b>II.</b>	<b>Le salaire minimum : un tour d'horizon statistique</b>	<b>31</b>
1.	<b>Le niveau du salaire minimum en comparaison internationale</b>	<b>35</b>
1.1.	Les salaires minima horaires	36
1.2.	Les salaires minima en standards de pouvoir d'achat	39
1.3.	Le salaire minimum à payer par l'employeur	41
1.4.	Relations avec les autres salaires	43
1.5.	Conclusion	50
2.	<b>Salariés rémunérés au voisinage du salaire minimum : une proportion d'un salarié sur 12 en 2012</b>	<b>52</b>
2.1.	Le Luxembourg comparativement déphasé en termes de population au salaire minimum ou des comparaisons internationales biaisées ?	54
2.2.	Les principales caractéristiques de la population au salaire minimum	63
2.3.	Conclusion	91
<b>III.</b>	<b>Salaire minimum, pauvreté et inégalités</b>	<b>97</b>
1.	<b>Les fondements théoriques du salaire minimum</b>	<b>99</b>
2.	<b>Salaire minimum et seuil de risque de pauvreté</b>	<b>101</b>
3.	<b>Salaire minimum et travailleurs pauvres</b>	<b>102</b>
4.	<b>Salaire minimum et distribution des salaires</b>	<b>103</b>
5.	<b>Salaire minimum et écart de rémunération hommes-femmes</b>	<b>103</b>
6.	<b>Salaire minimum et revenu minimum</b>	<b>104</b>
7.	<b>Conclusion</b>	<b>105</b>

<b>IV. Salaire minimum et emploi</b>	<b>107</b>
1. Théorie économique	109
2. Études empiriques	109
3. Conclusion	118
<b>V. Conclusion générale</b>	<b>121</b>
<b>ANNEXE : Tensions sur l'emploi dans l'industrie liées au SSM ?</b>	<b>129</b>

I.

# Le salaire social minimum luxembourgeois : origines et méthode





## 1. L'évolution historique de la législation grand-ducale relative au salaire minimum dans le secteur privé

L'instauration d'un « salaire social minimum » (SSM) par arrêté grand-ducal du 30 décembre 1944 fut l'un des premiers actes législatifs de l'après-guerre sur demande du groupe ouvrier de la Conférence nationale du travail (CNT ci-après).

### **Arrêté grand-ducal du 30 décembre 1944 : introduction du premier salaire minimum**

Cet arrêté affiche en préambule son objectif : « *Considérant qu'il échet, dans un intérêt d'ordre économique et de paix sociale, dans l'attente de la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement, de fixer les salaires considérés comme indispensables pour permettre aux travailleurs de se procurer les articles de première nécessité et le logement nécessaire au maintien d'un niveau de vie suffisant.* »

Le Président de la CNT a précisé que le but du projet était de garantir à toute personne, dans n'importe quel emploi, à l'âge prévu, le minimum du salaire ou du traitement. Il ne s'agit donc pas d'un chiffre auquel l'employeur est tenu, au contraire, il devra rémunérer le travail d'après le rendement, la responsabilité et l'importance, mais pour maintenir le pouvoir d'achat, il devra payer au moins le minimum prévu par le projet.

L'article 1<sup>er</sup> dudit arrêté rend les salaires minima applicables aux établissements industriels, commerciaux et artisanaux, aux professions libérales, aux sociétés et associations de quelque nature que ce soit ainsi qu'en général à toutes les branches d'activités privées à l'exception cependant des gens de maison ainsi que de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture objet d'une réglementation spéciale.

Ces salaires minima varient en fonction de l'âge et du sexe.

Les salaires minima sont fixés aux taux horaires suivants pour les ouvriers d'aptitude physique normale âgés de 21 ans au moins :

- 9 à 10 francs pour les manœuvres non spécialisés ;
- 11 à 12 francs pour les ouvriers appartenant aux autres catégories professionnelles.

Pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans, les taux sont fixés comme suit en pourcentage des salaires prévus pour les travailleurs adultes :

- de 16 à 17 ans : 50% ;
- de 17 à 18 ans : 60% ;
- de 18 à 19 ans : 70% ;
- de 19 à 20 ans : 80% ;
- de 20 à 21 ans : 90%.

Pour le personnel féminin, les minima sont réduits à hauteur de 80 à 90% du salaire prescrit pour les travailleurs masculins.

Les travailleurs, qui, en raison d'une infériorité physique ou intellectuelle ou pour cause de vieillesse, sont hors d'état de fournir dans leur occupation un rendement normal, pourront être employés avec une rémunération inférieure au salaire minimum sur autorisation écrite de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Lorsque la création d'une entreprise ou le maintien d'une entreprise existante le demandent, le Gouvernement peut, les salariés et dirigeants d'entreprise entendus, accorder des dérogations passagères au SSM.

Il est expressément énoncé que l'application des dispositions de cet arrêté ne peut avoir pour effet d'entraîner des licenciements de personnel, ni une réduction des avantages en nature, ni une diminution de la rémunération effective des travailleurs intéressés.

Des sanctions pénales sont définies pour punir les employeurs récalcitrants, qui risquent un emprisonnement de huit jours à trois ans et/ou une amende de 51 à 20.000 francs.

#### **Arrêté grand-ducal du 6 août 1948 : un seul SSM pour les ouvriers**

Les distinctions entre les salaires minima en fonction des différentes qualifications sont abandonnées, pour laisser aux conventions collectives le soin de fixer des salaires plus élevés pour les ouvriers qualifiés.

Le taux horaire minimum des salaires est fixé à 17,50 francs pour les travailleurs d'aptitude physique normale âgés de 21 ans au moins.

#### **Arrêté grand-ducal du 18 août 1951 : adaptation ponctuelle au coût de la vie et uniformisation du taux de rémunération du travail féminin**

Tenant compte des principes adoptés par la Conférence internationale du travail en sa 24<sup>e</sup> session le 29 juin 1951, en vue de réaliser progressivement l'égalité de rémunération entre main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, cet arrêté fixe en faveur des travailleurs féminins un taux uniforme de 90% du SSM masculin.

Il ne s'agit pas d'un salaire social minimum pour la rémunération du travail purement féminin, mais seulement pour les femmes occupées dans des conditions de travail et de rendement égales à celles des hommes.

Pour la première fois, cet arrêté se réfère dans ses considérants à l'évolution du nombre-indice du coût de la vie pour justifier l'augmentation du SSM. Par après, des arrêtés grand-ducaux successifs ont relevé le SSM pour tenir compte de l'évolution de l'indice du coût de la vie.

Est prévue la possibilité d'une dispense en faveur des entreprises dont la situation économique et financière ne permet pas d'appliquer immédiatement et intégralement les taux de rémunération minimum.

## **Arrêté grand-ducal du 31 décembre 1956 : adaptation du SSM au nombre-indice du coût de la vie**

Il prévoit l'adaptation du SSM au coût de la vie selon les modalités applicables aux traitements et pensions des fonctionnaires de l'État.

Cependant le résultat ne correspondait toutefois pas à l'objectif implicite suivant lequel le niveau de vie relatif lié au SSM était appelé à rester suffisant, c'est-à-dire en relation avec le niveau de vie moyen garanti par le salaire moyen. Le SSM ne suit en effet qu'avec un certain retard l'évolution du coût de la vie du fait qu'une tranche indiciaire ne vient à l'échéance que lorsque la moyenne des indices des six derniers mois a augmenté de 5 points.

En 1948, le SSM correspondait à 64% du salaire moyen des ouvriers de l'industrie. Dans les années 50, ce pourcentage restait relativement constant. Au cours des années 60, le SSM était en chute libre. En 1970, le SSM ne représentait plus que 42% du salaire moyen des ouvriers de l'industrie.

## **Arrêté grand-ducal du 22 avril 1963 : égalité hommes-femmes**

Cet arrêté vise à rendre la législation sur le salaire minimum conforme aux obligations découlant de l'article 119 du Traité de Rome telles qu'elles ont été définies par la Résolution du 30 décembre 1961 de la Conférence des États membres sur l'égalisation des salaires masculins et féminins.

Cette résolution prévoit en effet que les États membres « *reconnaissent que l'application progressive du principe de l'égalité de rémunérations des travailleurs masculins et féminins a pour objet d'éliminer toute discrimination dans la fixation des salaires et notamment l'application aux seuls hommes du salaire minimum obligatoire ou la fixation de ce salaire à des niveaux différents pour les hommes et les femmes* ».

Cependant pour éviter de créer des difficultés aux entreprises dont la situation économique et financière ne permet pas de supporter cette charge, une double protection a été insérée.

En premier lieu, l'article 6 reproduit intégralement l'ancien article 4 de l'arrêté grand-ducal du 18 août 1951 qui prévoyait la possibilité d'une dispense en faveur des entreprises dont la situation économique et financière ne permet pas d'appliquer immédiatement et intégralement les taux de rémunération minimum. Le régime de protection qui existait en faveur des entreprises ci-dessus mentionnées est donc intégralement maintenu dans la nouvelle réglementation.

Le deuxième tempérament à l'application immédiate du salaire social minimum à la main-d'œuvre féminine est apporté par une disposition transitoire permettant un certain échelonnement : les employeurs ont jusqu'au 30 juin 1963 pour ramener à 10% les écarts supérieurs à cette limite, et, au plus tard le 31 décembre 1964, toutes les discriminations devront être complètement éliminées.

## **Arrêté grand-ducal du 25 juin 1965 : majoration de 20% pour les salariés qualifiés**

Il abaisse la limite d'âge des jeunes salariés de 21 ans à 20 ans et introduit à nouveau à côté de la distinction entre jeunes travailleurs et travailleurs adultes une différenciation entre « travailleurs qualifiés » et « travailleurs non qualifiés ».

Le salarié qualifié peut se prévaloir d'une majoration de 20% des taux du SSM. De ce fait, le Gouvernement entend intéresser de nombreux jeunes, qui s'appêtent à entrer dans la vie professionnelle, à acquérir une bonne qualification professionnelle.

En outre, pour de larges secteurs professionnels, il n'a pas été possible de conclure des conventions collectives de travail. Les salaires des ouvriers de ces secteurs n'ont dès lors d'une façon générale, pas pu suivre l'évolution des salaires fixés par contrat collectif. Un grand nombre d'ouvriers qualifiés ont quitté les secteurs concernés, souffrant par conséquent d'une pénurie de main d'œuvre.

Sont à considérer comme travailleurs qualifiés les salariés qui exercent une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par des études ou une formation confirmée par un certificat officiel (au moins certificat d'aptitude professionnelle de l'enseignement professionnel ou du certificat de l'examen de passage de l'enseignement secondaire) et suivie d'une pratique d'au moins trois ans dans ladite profession.

Toutefois, la pratique professionnelle très longue de 10 ans permet également d'être considéré comme qualifié, ce tant dans le secteur du commerce que ceux de l'industrie et de l'artisanat.

### **Loi du 28 octobre 1969 : dès les 18 ans accomplis**

Cette loi réduit de 20 à 18 ans l'âge auquel l'intégralité du SSM est due. De 15 à 18 ans, il s'échelonne entre 50 et 80%.

### **Loi du 12 mars 1973 : base légale nouvelle et ajustement biennal**

**Cette loi du 12 mars 1973 devient la base légale unique en matière de SSM en remplaçant les divers textes en la matière<sup>1</sup>.**

Le SSM est désormais fixé mensuellement au même montant pour les employés privés et les ouvriers.

L'article 3 prévoit l'adaptation du salaire minimum à l'évolution des prix (voir encadré ci-contre).

Cette loi institue en outre un mécanisme d'ajustement biennal répondant à la double préoccupation de conférer aux salariés bénéficiant du minimum légal de rémunération une garantie de progression de leur pouvoir d'achat conformément au développement économique du pays et de prévenir toute distorsion durable entre la progression réelle du salaire social minimum et l'évolution des conditions économiques générales et des revenus. Du point de vue économique, l'étalement équilibré de la progression du SSM dans le temps devait éliminer les inconvénients majeurs que les rattrapages sporadiques et instantanés entraînent nécessairement pour les entreprises<sup>2</sup>.

1 Cette loi du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum, telle que modifiée par la suite, a été abrogée par la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et ses dispositions ont été intégrées dans ledit Code aux articles L.222-1 et suivants (voir la base légale au point 2. page 17).

2 Cette réforme rend nécessaire la fixation d'un indicateur pour mesurer l'évolution générale des salaires à laquelle le SSM pouvait être adapté (voir les détails de cette fixation au point 3. page 20).

Le Gouvernement est dorénavant tenu de soumettre tous les deux ans un rapport sur l'évolution générale de l'économie et des revenus à la Chambre des députés, accompagné le cas échéant, d'un projet de loi portant relèvement du SSM.

### **DIGRESSION** : Le principe de l'indexation des salaires

Le système de l'indexation automatique des traitements et des salaires au coût de la vie, c'est-à-dire à l'évolution des prix à la consommation des ménages, existe depuis 1921 au Luxembourg. Généralisé à l'ensemble du salariat en 1975, il ne couvre toutefois plus certaines prestations sociales depuis 2006. L'indexation consiste donc à mettre en relation les revenus salariaux, à la variation de la valeur de l'indice des prix à la consommation, en quelque sorte le thermomètre qui mesure la hausse ou la baisse des prix d'un panier représentatif de produits de consommation courante.

L'échelle mobile des salaires vise directement essentiellement deux objectifs économiques et politiques distincts, bien qu'interconnectés.

Bien que l'on pourrait aisément affirmer qu'il s'agit, avec l'indexation automatique des salaires, d'un élément pour le moins original du système de protection sociale luxembourgeois, qui constitue une sorte d'assurance contre le risque de la vie chère, par le biais du droit du travail, elle est avant tout un instrument purement économique : grâce au système en place, les salariés (au sens large), qui sont aussi des consommateurs de biens et de services de première nécessité, se voient garantir qu'ils conserveront une capacité minimum de pourvoir à leurs besoins. D'autre part, l'« index » a aussi vocation d'outil de politique salariale globale permettant à tous les salariés, même hors convention collective, de bénéficier d'une revalorisation de salaires à la suite d'une augmentation durable et généralisée des prix et, donc, des recettes des entreprises (c'est-à-dire du chiffre d'affaires de celles-ci et de la valeur ajoutée nominale).

Partant, l'indexation permet ainsi tant que faire se peut de stabiliser, sur un plan macroéconomique, la clé de partage du revenu primaire (que l'on appelle la valeur ajoutée) entre les apporteurs/détenteurs de capitaux (actionnaires, propriétaires, patrons et, parfois, cadres) et les salariés. Sans ce mécanisme, la répartition de la valeur ajoutée produite par le travail des salariés au sein de l'entreprise serait de moins en moins équilibrée. À ce titre, l'index participe à la distribution des revenus primaires, c'est-à-dire entre entreprises et salariés.

#### *Arrêté grand-ducal du 14 mai 1921 et loi du 9 août 1921*

Suite à l'inflation des années de guerre et de l'immédiat après-guerre, et afin de limiter la perte de pouvoir d'achat des agents publics, le système de l'« échelle mobile », c'est-à-dire l'adaptation automatique des rémunérations à l'évolution du coût de la vie était introduit à partir du 1<sup>er</sup> juin 1921 pour les agents des chemins de fer, et, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1921, pour les fonctionnaires.

Ce premier indice des prix introduit au Luxembourg, se nomme « Indice du coût de la vie ». Il est basé sur un panier de consommation comprenant 19 biens de première nécessité qui correspond aux habi-

tudes de consommation d'une famille de cinq membres (deux adultes et trois enfants) dans les années 1913 et 1914. Les denrées alimentaires (base 100 = 1914) ont un coefficient de pondération de 70%. À l'époque, les prix sont recensés dans neuf communes différentes.

Une adaptation est déclenchée lorsque l'indice a augmenté de 25 points.

Dans le secteur privé, notamment dans la sidérurgie, les salaires étaient adaptés à l'évolution du coût de la vie via conventions collectives à partir des années 1936-1937.

### *Loi du 21 mai 1948 et arrêté grand-ducal du 30 octobre 1948*

Le 1<sup>er</sup> janvier 1948 voit l'entrée en vigueur du deuxième indice des prix et l'introduction d'une base légale. Il est basé sur un panier de biens et services de 36 articles correspondant aux habitudes de consommation d'une famille de quatre membres adultes.

Ces habitudes de consommation n'ont pas fait l'objet d'une nouvelle étude ; il s'agit plutôt d'une actualisation du panier de biens et services de 1921.

La loi du 21 mai 1948 légalise l'indexation des traitements des fonctionnaires de l'État.

La loi prévoit une adaptation des salaires lorsque les variations semestrielles atteignent la borne de 5%. Cependant, la loi n'est pas appliquée correctement et dans la pratique les salaires sont adaptés lors de variations de 5 points.

Puisque l'inflation au Luxembourg est très faible entre 1948 et 1969, et que par conséquent les adaptations des salaires et traitements sont rares, il y a un changement de réglementation en 1963, qui prévoit une diminution du seuil d'adaptation de 5 à 2,5 points.

### *Loi du 12 juin 1965*

Cette loi dispose que, dans chaque convention collective, une clause d'échelle mobile devait être insérée prévoyant l'adaptation de la rémunération aux variations du nombre-indice du coût de la vie selon les modalités applicables aux rémunérations du secteur public.

### *Loi du 28 avril 1972*

1972 est l'année du changement. Les adaptations ne sont maintenant plus basées sur un système de points, mais sur un système de pourcentage. Désormais, chaque tranche d'indexation s'élève à 2,5%. Le maintien d'un système de points aurait signifié une adaptation de plus en plus fréquente des salaires et traitements, mais de plus en plus faible en termes relatifs.

Cette loi du 28 avril 1972 introduit également la tranche anticipée de 1,5%. Les syndicats estimaient en effet que l'adaptation des salaires et traitements était toujours en retard par rapport à l'évolution des

prix, puisqu'elle n'était déclenchée qu'après une augmentation de l'indice de 2,5 points en moyenne semestrielle. La tranche anticipée de 1,5% était censée compenser ce retard dans l'adaptation.

### *Loi du 27 mai 1975 : généralisation de l'échelle mobile des salaires*

Cette loi porte généralisation de l'échelle mobile des salaires et traitements. Désormais, tous les salaires et traitements des secteurs privé et public, les pensions et les indemnités d'apprentissage sont adaptés à l'évolution des prix.

Depuis lors, le SSM est adapté à l'indice pondéré des prix à la consommation selon les mêmes modalités que les autres salaires.

Cependant, en cas de réel danger inflationniste, c'est-à-dire en cas d'hyperinflation, des outils sont prévus dans l'appareil législatif luxembourgeois, puisque la loi donne au Gouvernement la possibilité de suspendre momentanément ce mécanisme, comme ce fut le cas au début de la décennie 1980.

En effet, la crise économique la plus grave de l'après-guerre est déclenchée par le premier choc pétrolier, et en 1975 l'inflation atteint les 10,70%, le niveau le plus élevé depuis la deuxième guerre mondiale. Elle diminue un peu pendant les années suivantes, mais augmente de nouveau suite au deuxième choc pétrolier en 1979.

Plus récemment, suite à l'accord du Comité de coordination tripartite du 28 avril 2006, la loi du 27 juin 2006 adaptant certaines modalités d'application de l'échelle mobile des salaires et des traitements a introduit des modulations indiciaires destinées, d'après le Gouvernement, à assurer l'équilibre des finances publiques et la compétitivité générale du pays.

Une loi du 31 janvier 2012 a fait de même pour les années 2012, 2013 et 2014.

### **Loi du 8 avril 1982 : introduction du critère tenant à la charge de famille**

Cette loi introduit le critère de charge de famille.

Compte tenu de la détérioration de la situation économique, illustrée par un recul du produit intérieur brut (PIB), une accélération de l'inflation, une augmentation du chômage et un déficit commercial, cette loi a modifié certaines modalités d'application de l'échelle mobile des salaires et des traitements. Sans bloquer totalement l'échelle mobile, elle l'a limitée à deux tranches indiciaires de 2,5% (fixées arbitrairement au 1<sup>er</sup> septembre et 1<sup>er</sup> décembre) pour l'année 1982, ce à l'encontre de l'ensemble des revenus salariés et prestations soumis à indexation.

En contrepartie, le Gouvernement a proposé des mesures spécifiques en faveur des travailleurs à revenus modestes en tenant compte de leur situation de famille. Ce critère familial a pour but de favoriser les jeunes ménages en leur allouant des allocations spéciales.



Ces dispositions temporaires devaient cesser d'être applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1983.

Toutefois, la loi du 8 avril 1982 avait posé le principe du maintien du pouvoir d'achat pour les travailleurs ayant bénéficié des dites allocations spéciales. Pour atteindre cet objectif, le SSM a été redéfini à l'indice 100 du coût de la vie en tenant compte de la distinction entre travailleur avec ou sans charge de famille par la loi du 24 décembre 1982.

Cette refixation du SSM à l'indice 100 permet également de rétablir pour les salaires nominaux l'écart de 20% prévu par la loi de 1973 pour les travailleurs qualifiés et qui, en raison des modifications apportées à l'échelle mobile des salaires, était tombé à 13,2% pour les travailleurs sans charge de famille et à 16,9% pour ceux avec charge de famille.

Étant donné que cette refixation du salaire social minimum à l'indice 100 a pour objet de maintenir le pouvoir d'achat des travailleurs et ne correspond pas à une augmentation du niveau général des salaires, il n'y a pas lieu de répercuter cette refixation sur le SSM utilisé en tant que paramètre par les législations de la sécurité sociale. A dès lors été introduite la notion de SSM de référence applicable en matière de sécurité sociale et correspondant à la valeur actuelle du SSM à savoir 6 250 francs au nombre cent de l'indice pondéré du coût de la vie au 1<sup>er</sup> janvier 1948.

En ce qui concerne le maintien du pouvoir d'achat des autres travailleurs ayant bénéficié des allocations spéciales précitées hors indice, ces dernières ont été intégrées dans le salaire normal de ces travailleurs qui sera dès lors soumis dans son intégralité à l'adaptation indiciaire.

### **Règlement grand-ducal du 24 décembre 1982 : définition du travailleur ayant charge de famille**

Ce règlement assimilait le travailleur ayant charge de famille au :

1. travailleur marié, pour autant que son conjoint n'exerce pas d'activité professionnelle, salariée ou non salariée ;
2. travailleur célibataire, veuf ou divorcé, pour autant qu'il soit bénéficiaire d'une modération d'impôt au titre de l'article 123 de la loi du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;
3. travailleur marié dont le conjoint exerce une activité professionnelle, salariée ou non salariée, à condition qu'il soit bénéficiaire d'une modération d'impôt au titre de l'article 123 de la loi du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, en raison de la charge de 3 enfants au moins.

### **Loi du 28 mars 1986 : baisse du niveau de qualification pour le salarié qualifié**

Cette loi confère la qualité de travailleur qualifié au salarié titulaire d'un certificat officiel au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) introduit par la loi du 21 mai 1979 portant 1. organisation de la formation professionnelle et de l'enseignement secondaire technique 2. organisation de la formation professionnelle continue.

Aucune pratique professionnelle n'est exigée pour le titulaire du CATP. Une expérience de deux années dans le métier est en revanche requise pour les détenteurs d'un certificat de capacité manuelle (CCM).

### **Loi du 23 décembre 1994 : abolition de la notion de « salaire social minimum de référence » et du critère de charge de famille**

La suppression progressive du salaire social minimum de référence avait été prônée par le Conseil d'État et annoncée par le Gouvernement depuis quelques années.

Techniquement cette égalisation du niveau du salaire social minimum de référence au SSM passe par l'abolition de la notion même de « salaire social minimum de référence » dans l'ensemble des textes légaux, réglementaires, statutaires ou conventionnels.

Reste alors à régler le problème des notions de SSM avec et sans charge de famille, tout en maintenant l'augmentation des 20% pour travailleurs qualifiés.

Dès 1991, le Gouvernement avait préconisé la suppression de cette distinction, motif pris de l'existence du revenu minimum garanti (RMG) censé rendre compte de manière beaucoup plus nuancée de la composition de la communauté domestique du travailleur. Le Conseil d'État et la commission parlementaire s'étaient ralliés à ce point de vue en ajoutant que la suppression du critère de charge de famille devrait être appréciée dans la perspective d'une distribution plus sélective des allocations familiales et de leur revalorisation substantielle.

La Commission du travail et de l'emploi avait d'ailleurs fait remarquer que la notion de SSM avec charge de famille était largement une fiction ne trouvant pratiquement pas d'application pratique dans les entreprises et qu'il était impossible d'identifier des salariés touchant ce SSM, ce que l'IGSS confirma.

Le SSM avec charge de famille a par conséquent été aboli, sans que cela n'entraîne pour les bénéficiaires de perte de revenus.

### **Loi du 6 janvier 1997 : prise en compte du CITP au regard du SSM**

Le certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) constituait pour la plupart des jeunes issus du régime préparatoire ou ayant quitté l'école l'unique voie de formation professionnelle, à côté du certificat de capacité manuelle (CCM). Cette voie est prioritairement destinée à ceux qui ne peuvent pas réussir directement une qualification CATP.

Dans ce sens le CITP est soit une semi-qualification professionnelle favorisant l'aide à l'insertion socioprofessionnelle (uniquement 6% des détenteurs CITP de la promotion 95 se trouvent au chômage), soit un premier pas vers une qualification plus poussée.

En 1996, la durée de formation menant aux CITP, CCM et CATP est la suivante :

- CITP : 2 années de formation pratique ;
- CCM : 3 années de formation pratique ;
- CATP : 3 années de formation pratique et de formation théorique.

La semi-qualification doit nécessairement trouver, notamment au regard du marché de l'emploi, une certaine reconnaissance au niveau des rémunérations.

Les titulaires du CCM ont droit au salaire social minimum qualifié après une pratique d'au moins deux ans dans le métier dans lequel le certificat a été délivré.

Les travailleurs travaillant dans une profession comportant une qualification usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnés par un certificat officiel, mais n'étant pas détenteurs d'un tel certificat, ont droit au salaire social minimum qualifié après une pratique d'au moins dix ans dans ladite profession.

Pour maintenir la logique du système, il est donc proposé de reconnaître aux détenteurs du CITP la qualité de travailleurs qualifiés ouvrant droit au salaire social minimum pour travailleur qualifié après une pratique d'au moins cinq années dans le métier ou la profession dans laquelle le certificat a été délivré.

### **Loi du 22 décembre 2000 : suppression de la catégorie d'âge des 15 à 16 ans**

Le système législatif luxembourgeois prévoit des abattements pour les salaires minima, de même d'ailleurs que pour les salaires conventionnels, des jeunes âgés de moins de 18 ans accomplis.

La catégorie d'âge de 15 à 16 ans a dès lors droit à 60% du salaire social minimum pour travailleurs adultes, ce taux étant de 70% pour les 16 à 17 ans et 80% pour les 17 à 18 ans. Les mêmes taux s'appliquent aux salaires conventionnels.

Ces dégrèvements se justifient au regard de deux considérations majeures. La productivité des jeunes en question, par définition non qualifiés et en tout début de carrière professionnelle, est logiquement en retrait par rapport aux salariés chevronnés plus âgés. Par ailleurs, le souci de la qualification des jeunes est plus important que jamais. Il faut donc éviter trop d'éléments qui pourraient les inciter à quitter prématurément les écoles, attirés par un montant important du salaire initial. L'abandon du système est donc inopportun. Il serait en plus à contre-courant des efforts demandés au Gouvernement luxembourgeois, notamment dans le cadre de la Stratégie européenne de l'emploi (SEE), matérialisée sur ce point par des Lignes directrices concernant la lutte contre l'abandon précoce de la formation.

Cependant, dans le cadre de ses examens de la situation luxembourgeois par rapport à l'application des articles 4 et 7 de la Charte sociale du Conseil de l'Europe, le Conseil de l'Europe, en confirmant ses jurisprudences constantes en la matière, refuse d'admettre des abattements supérieurs à 25% par rapport au taux des salaires pour adultes.

Tout en proposant de laisser subsister le système par ailleurs, pour les motifs ci-dessus développés, le Gouvernement propose de mettre le système législatif luxembourgeois en accord avec la jurisprudence du Conseil de l'Europe, et ce tant pour le salaire social minimum que pour les salaires conventionnels, les arguments étant de toute manière les mêmes.

Il est donc proposé d'abolir la catégorie d'âge des 15 à 16 ans, de créer une catégorie commune des jeunes âgés de 15 ans accomplis à moins de 17 ans accomplis.

**Loi du 20 décembre 2002 modifiant l'article 14 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du SSM, loi du 21 décembre 2004 modifiant l'article 14 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du SSM, loi du 22 décembre 2006 modifiant l'article L.222-9 du Code du travail en vue d'adapter le SSM, loi du 19 décembre 2008 modifiant l'article L.222-9 du Code du travail en vue d'adapter le SSM, loi du 17 décembre 2010 modifiant les articles L.222-4 et L.222-9 du Code du travail en vue d'adapter le SSM et loi du 26 décembre 2012 portant modification de l'article L.222-9 du Code du travail**

Depuis 2002, le SSM a connu un ajustement biennal de 3,5% au 1<sup>er</sup> janvier 2003, de 2,5% au 1<sup>er</sup> janvier 2005, de 1,9% au 1<sup>er</sup> janvier 2007, de 2% au 1<sup>er</sup> janvier 2009, de 1,9% au 1<sup>er</sup> janvier 2011 et de 1,5% au 1<sup>er</sup> janvier 2013 (cf. le chapitre suivant pour le détail de la méthode utilisée pour ce faire).

En plus de cet ajustement biennal, le SSM a augmenté en raison de l'adaptation de l'échelle mobile des salaires (+ 2,5%), en date des 1<sup>er</sup> juin 2002, 1<sup>er</sup> août 2003, 1<sup>er</sup> octobre 2004, 1<sup>er</sup> octobre 2005, 1<sup>er</sup> décembre 2006, 1<sup>er</sup> mars 2008, 1<sup>er</sup> mars 2009, 1<sup>er</sup> juillet 2010, 1<sup>er</sup> octobre 2011, 1<sup>er</sup> octobre 2012 et 1<sup>er</sup> janvier 2013.

## **2. La base légale actuelle du salaire social minimum**

Le salaire social minimum trouve sa base légale dans le Code du travail, dont nous avons extrait les articles ad hoc.

### **Chapitre II.- Salaire social minimum**

#### **Art. L.222-1.**

Le salaire social minimum auquel peut prétendre toute personne salariée, d'aptitude physique et intellectuelle normale, sans distinction de sexe, est régi par les dispositions qui suivent.

#### **Art. L.222-2.**

(1) Le niveau du salaire social minimum est fixé par la loi.

(2) 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.

**Art. L.222-3.**

Sans préjudice des relèvements prévus à l'article L.222-2, l'adaptation du salaire social minimum à l'indice pondéré des prix à la consommation se fait conformément à l'article L.223-1.

**Art. L.222-4.**

(1) Le niveau du salaire social minimum des « salariés » justifiant d'une qualification professionnelle est majoré de vingt pour cent.

(2) Est à considérer comme « salarié » qualifié au sens des dispositions du présent chapitre, le salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel.

[Loi du 17 décembre 2010]

*« Sont à considérer comme certificats officiels au sens de l'alinéa qui précède, les certificats reconnus par l'État luxembourgeois et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) ou le diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) de l'enseignement secondaire technique. L'équivalence des certificats qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle ou du niveau du diplôme d'aptitude professionnelle ou du diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) au sens des dispositions du présent alinéa est reconnue par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions, sur avis du ministre ayant le Travail dans ses attributions. »*

*Le détenteur du certificat de capacité manuelle (CCM) ou d'un certificat de capacité professionnelle (CCP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe après une pratique d'au moins deux années dans le métier dans lequel le certificat a été délivré.»*

Le détenteur du certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe après une pratique d'au moins cinq années dans le métier ou la profession dans lesquels le certificat a été délivré.

(3) Le « salarié » qui exerce une profession répondant aux critères énoncés au paragraphe (2) sans être détenteur des certificats prévus à l'alinéa 2 de ce même paragraphe, doit justifier d'une pratique professionnelle d'au moins dix années dans ladite profession pour être reconnu comme « salarié » qualifié.

(4) Dans les professions où la formation n'est pas établie par un certificat officiel, le salarié peut être considéré comme « salarié » qualifié lorsqu'il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante.

**Art. L.222-5.**

Le niveau du salaire social minimum des salariés adolescents âgés de moins de dix-huit ans accomplis est fixé comme suit en pourcentage du salaire social minimum des salariés adultes :

1. pour les adolescents âgés de 17 à 18 ans : 80 pour cent ;
2. pour les adolescents âgés de 15 à 17 ans : 75 pour cent.

**Art. L.222-6.**

Lorsque la situation économique et financière de l'entreprise ne permet pas à l'employeur d'appliquer immédiatement et intégralement les taux du salaire social minimum, il peut être autorisé par décision conjointe du ministre ayant le Travail dans ses attributions sur avis du ministre ayant l'Économie dans ses attributions à appliquer provisoirement aux taux du salaire social minimum un taux d'abattement, déterminé quant à son niveau et à sa durée.

La demande en autorisation, ensemble avec l'avis de la délégation du personnel, s'il en existe, est adressée directement à l'Inspection du travail et des mines qui transmet le dossier avec son avis aux ministres ayant dans leurs attributions respectivement le Travail et l'Économie. Un exposé détaillé sur la situation économique et financière de l'entreprise est obligatoirement joint à la demande.

**Art. L.222-7.**

Les taux du salaire social minimum sont obligatoires pour les employeurs et salariés ; sans préjudice des dispositions prévues à l'article qui précède, ils ne peuvent être abaissés par eux ni par accord individuel ni par convention collective de travail.

**Art. L.222-8.**

Seront nulles les clauses des conventions collectives de travail comportant des indexations sur le salaire social minimum ou des références à ce dernier en vue de la fixation et de la révision des salaires prévus par ces conventions.

[Loi du 19 décembre 2008]

**« Art. L.222-9.**

[Loi du 26 décembre 2012]

*« Sous réserve, s'il y a lieu, des adaptations prévues à l'article L.222-3, le taux mensuel du salaire social minimum d'un salarié non qualifié rémunéré au mois est fixé, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013 et jusqu'à la prochaine adaptation à intervenir en application de l'article L.222-2, à 247,82 euros au nombre 100 de l'indice pondéré du coût de la vie au 1<sup>er</sup> janvier 1948.*

*Le taux horaire correspondant au taux mensuel prévu à l'alinéa qui précède est obtenu par la division de ce taux mensuel par cent soixante-treize. »*

**Art. L.222-10.**

Les employeurs qui ont versé des salaires inférieurs aux taux applicables en vertu des dispositions du présent chapitre et de celles à intervenir en application de l'article L.222-2 sont passibles d'une amende de 251 à 25.000 euros.

Toutefois, en cas de récidive dans le délai de deux ans, les peines prévues à l'alinéa qui précède peuvent être portées au double du maximum.

### **Chapitre III.- Échelle mobile des salaires**

#### **Art. L.223-1.**

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.

Il en est de même du taux des indemnités d'apprentissage.

#### **Art. L.223-2.**

L'Inspection du travail et des mines est chargée de contrôler l'application de l'article L.223-1.

#### **Art. L.223-3.**

Les employeurs qui ont versé des salaires inférieurs aux taux applicables en vertu des dispositions du présent chapitre sont passibles d'une amende de 251 à 25.000 euros.

Toutefois, en cas de récidive dans le délai de deux ans, les peines prévues à l'alinéa qui précède peuvent être portées au double du maximum.

## **3. La méthodologie sous-jacente à l'adaptation biennale du salaire social minimum à l'évolution générale des salaires**

### **3.1. La période avant 1995**

De 1978 à 1984 le modèle de refixation du SSM utilisait comme indicateur principal de l'évolution des revenus, le salaire moyen des ouvriers déclarés auprès de l'établissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité, soit le même critère que pour l'ajustement des pensions au niveau général des salaires. Or, cet indicateur ne tenait pas compte de l'évolution de la structure de l'économie, de la population active (croissance de la part des employés privés et des fonctionnaires) et des revenus.

Des problèmes de méthodologie ont rendu nécessaire l'élaboration d'une nouvelle approche. À défaut, toutefois, la loi du 28 mars 1986 modifiant les articles 4 et 14 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum n'en a pas moins procédé à une revalorisation de 3% des trois salaires sociaux minima à partir du 1<sup>er</sup> avril 1986. Il s'agissait par conséquent d'une avance purement forfaitaire proposée par le Gouvernement « *pour des motifs évidents de justice sociale (...) afin d'assurer aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles, une participation équitable au développement économique de la nation* ».

Le rapport gouvernemental du 8 novembre 1988, déposé à la Chambre des députés le 14 novembre 1988, entreprit une démarche concrète vers l'établissement d'une méthodologie satisfaisante. Le Gouvernement faisait remarquer qu'un nouvel indicateur devrait se baser sur les rémunérations non plafonnées de l'ensemble des salariés de statut privé afin d'obtenir une image assez fidèle de l'évolution des rémunérations engendrées par l'activité économique du secteur privé. Afin d'éviter une autocorrélation - la hausse du salaire minimum induisant elle-même une hausse de l'indicateur - il y aurait lieu d'éliminer de la population analysée les personnes jouissant de rémunérations inférieures, égales ou légèrement supérieures au salaire social minimum. Par souci de symétrie, il conviendrait d'exclure aussi les personnes bénéficiant des rémunérations les plus élevées.

À partir de 1989, l'indicateur fut constitué par le revenu moyen cotisable établi à partir des revenus cotisables des salariés affiliés à l'Établissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité (ouvriers) et la Caisse de pension des employés privés.

Comme par le passé, l'application de cette méthode se heurtait cependant dans la pratique à l'absence des données relatives aux rémunérations dépassant le plafond cotisable de quatre fois le salaire social minimum de référence applicable en matière d'assurance pension (les gratifications de fin d'année n'étaient déclarées que jusqu'à concurrence de ce plafond, alors que les rémunérations mensuelles étaient déclarées jusqu'à concurrence de cinq fois le salaire social minimum de référence). Cette absence de renseignements persistait malgré l'obligation légale prévue dans la loi du 23 mai 1984 portant réforme du système de financement des régimes de pension contributifs imposant aux employeurs la déclaration des rémunérations brutes effectivement versées.

À défaut d'indicateur approprié répondant aux spécificités particulières de la refixation du salaire social minimum, le Gouvernement dut se résoudre en 1988 à recourir à un indicateur par défaut (celui appliqué pour la fixation des coefficients d'ajustement), unanimement reconnu comme inadéquat pour l'adaptation du salaire social minimum. Le relèvement du salaire social minimum de 3,5% par la loi du 28 décembre 1988 ne pouvait donc être considéré, après l'augmentation purement forfaitaire de 1986, que comme adaptation provisoire par rapport à l'évolution réelle des revenus.

Dans son rapport à la Chambre des députés du 14 janvier 1991, le Gouvernement était en mesure de proposer une méthodologie beaucoup plus fine, reposant sur une population de référence constituée par 75% de la population totale des salariés de statut privé dont les rémunérations ne dépendent pas du SSM et constituant sans doute un pas décisif vers un modèle de référence suffisamment adapté pour rendre finalement compte de la réalité que la revalorisation du salaire social minimum est censée refléter. Le Gouvernement avait dorénavant à sa disposition un indicateur approprié répondant mieux aux spécificités particulières de l'adaptation du salaire social minimum et très proche des réalités du marché du travail<sup>3</sup>.

Pour la refixation de l'ordre de 4,2% du salaire social minimum à partir du 1<sup>er</sup> février 1993, le Gouvernement a eu recours au modèle de référence nouvellement introduit en 1991<sup>4</sup>.

3 Le détail du modèle de référence utilisé se trouve expliqué dans le rapport circonstancié du Gouvernement à la Chambre des députés du 14 janvier 1991 faisant partie intégrante de l'exposé des motifs relatif à la loi du 24 avril 1991 modifiant l'article 14 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum.

4 Cf. le rapport du Gouvernement à la Chambre des députés du 14 décembre 1992 faisant partie intégrante de l'exposé des motifs relatif à la loi du 26 février 1993 modifiant l'article 14 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum (Mémorial A N° 13, p. 257).



Comme annoncé lors des débats concernant le projet de loi de revalorisation du salaire social minimum de 1991 ainsi que dans l'exposé des motifs relatif à la loi du 26 février 1993<sup>5</sup> portant ajustement des pensions et rentes-accident au niveau de vie de 1991, le Gouvernement a institué, en février 1991, un groupe de travail comprenant des représentants des syndicats des salariés, des organisations professionnelles des employeurs et du Gouvernement avec pour mission « *d'examiner, d'une part, la méthode de la constatation de l'évolution du niveau de vie à partir de 1992, la périodicité de l'ajustement des pensions et rentes ainsi que sa mise en application par règlement grand-ducal et, d'autre part, la méthode de constatation de l'évolution du niveau de vie à appliquer dans le cadre du salaire social minimum* ».

Le rapport final dudit groupe date du 15 septembre 1994 et fait ressortir de profonds désaccords entre représentants des salariés et des employeurs surtout en matière de procédure et de périodicité de l'ajustement des pensions et rentes. Les membres du groupe de travail ont en revanche pu se mettre d'accord dans une large mesure sur les modalités techniques de la constatation de l'évolution des salaires et préconisent l'introduction d'un indicateur unique remplaçant les deux indicateurs utilisés en 1992 pour adapter respectivement les pensions et le salaire social minimum. Le groupe s'est prononcé pour l'adoption de la méthodologie en application depuis 1991 pour la revalorisation du salaire social minimum, et ce avec de très légères adaptations.

La population de référence portera dorénavant sur l'ensemble des salariés âgés entre 20 et 65 ans, y compris ceux du secteur public. Les salaires sont pris en compte, y compris les revenus de remplacement et les gratifications. En effet, ces dernières reflètent en principe les gains de productivité réalisés par les entreprises.

### 3.2. Description de la méthode actuelle de constatation de l'évolution du niveau de vie à appliquer pour l'ajustement du salaire minimum

La méthode utilisée pour déterminer cette évolution a été élaborée en fonction du rapport final du 15 septembre 1994 du groupe de travail chargé entre autres d'examiner la méthode de constatation de l'évolution du niveau de vie à appliquer pour l'adaptation du salaire social minimum.

#### 3.2.1. La population de référence

La population de référence est la partie de la population active dont le revenu sert à déterminer l'indicateur. Cette population est constituée par tous les salariés de 20 à 65 ans affiliés à titre obligatoire auprès de la Caisse nationale d'assurance pension, ainsi que les salariés de 20 à 65 ans du secteur public. La population de référence ne comprend donc pas les catégories suivantes :

- les travailleurs non salariés ;
- les cotisants pour congé parental ;
- les « inactifs » : chômeurs, préretraités, bénéficiaires d'une indemnité de réemploi.

<sup>5</sup> Document parlementaire N° 3706 page 2.

### *3.2.2. Revenus à considérer*

Les salaires, y compris toutes sortes de gratifications, sont considérés jusqu'au plafond de déclaration, c'est-à-dire jusqu'au septuple du salaire social minimum de référence. Les revenus de remplacement liés directement au salaire (indemnité pécuniaire de maladie ou de maternité) sont considérés comme salaire. Afin d'éliminer l'influence d'une augmentation du salaire social minimum de référence au cours de la période d'observation des salaires, on procède à l'élimination de 20% des salaires les plus bas, ainsi que de 5% des salaires les plus élevés. De la sorte la population de référence est réduite à 75% de sa taille initiale et on se retrouve avec un ensemble de salaires qui ne sont pas directement liés au salaire social minimum. Cette élimination s'opère au niveau du salaire horaire qui est obtenu en divisant, pour chaque salarié, le salaire annuel par le nombre annuel d'heures de travail.

### *3.2.3. Calcul de l'indicateur*

L'indicateur est obtenu en divisant la masse des salaires de la population de référence par la somme des heures de travail de cette même population. On peut donc le considérer comme étant le salaire horaire moyen de la population retenue. L'évolution de cet indicateur au niveau 100 de l'indice des salaires sera en principe le taux à appliquer. Pour l'adaptation du salaire social minimum l'indicateur est considéré tel quel, tandis que pour l'ajustement des pensions on veille à éliminer l'influence d'un éventuel relèvement des cotisations pour l'assurance pension des travailleurs actifs.

### *3.2.4. Source des données*

Les salaires et traitements sont déclarés mensuellement auprès du centre commun de la sécurité sociale. À la fin d'un exercice, ces salaires sont repris dans un fichier annuel, servant d'étape intermédiaire au remplissage de la carrière d'assurance des affiliés du régime contributif. Outre les salaires et gratifications du régime contributif, ce fichier contient aussi les données relatives aux traitements des salariés du secteur public. C'est ce fichier intermédiaire qui sert de source au calcul de l'indicateur.

À noter qu'à partir de 2009, suite à l'introduction du statut unique, le calcul du coefficient d'ajustement se fait, pour des raisons techniques, sur base d'un nouveau fichier informatique. La méthodologie reste cependant inchangée.

### *3.2.5. Période d'observation*

Comme l'adaptation du salaire social minimum vient à échéance tous les deux ans, l'indicateur est calculé pour trois années et le taux à appliquer est obtenu par l'évolution de l'indicateur entre la première et la dernière année. Le dernier niveau des salaires disponible dans la deuxième moitié de l'année, est celui de l'année précédente. De la sorte chaque adaptation se fera nécessairement avec un retard d'au moins un an et demi. Ainsi en 2013 l'adaptation du salaire social minimum se fait au niveau des salaires et traitements de l'année 2011.

### 3.3. Évolution des principales composantes de l'indicateur et calcul du taux à appliquer

#### 3.3.1. La population de référence

La population de référence est constituée par tous les salariés, y compris ceux qui jouissent d'un statut public, et à l'exception des 20% des salariés qui touchent les salaires les plus faibles et des 5% des salariés qui touchent les salaires les plus élevés. Le tableau suivant donne l'évolution de la population de référence par sexe depuis 1995.

#### Évolution de la population de référence

[20 à 65 ans, 20% et 5% éliminés en bas respectivement en haut de l'échelle des salaires]

Année	Hommes		Femmes		Hommes et femmes				
	nombre	var en %	Âge moyen	nombre	var en %	Âge moyen	nombre	var en %	Âge moyen
1995	113 475	2,47%	37,00	53 042	4,04%	34,83	166 517	2,96%	36,31
1996	117 111	3,20%	37,13	55 821	5,24%	35,04	172 932	3,85%	36,45
1997	120 671	3,04%	37,21	58 904	5,52%	35,3	179 575	3,84%	36,58
1998	126 488	4,82%	37,29	61 745	4,82%	35,45	188 233	4,82%	36,68
1999	133 015	5,16%	37,37	65 915	6,75%	35,57	198 930	5,68%	36,77
2000	140 854	5,89%	37,46	70 931	7,61%	35,62	211 785	6,46%	36,85
2001	148 218	5,23%	37,69	74 896	5,59%	35,87	223 114	5,35%	37,08
2002	151 997	2,55%	38,04	77 493	3,47%	36,31	229 490	2,86%	37,46
2003	155 017	1,99%	38,36	80 496	3,88%	36,71	235 513	2,62%	37,8
2004	159 288	2,76%	38,62	83 247	3,42%	37,05	242 535	2,98%	38,08
2005	164 048	2,99%	38,85	86 707	4,16%	37,36	250 755	3,39%	38,33
2006	170 285	3,80%	39,04	91 028	4,98%	37,60	261 313	4,21%	38,54
2007	178 094	4,59%	39,12	96 150	5,63%	37,67	274 244	4,95%	38,62
2008	185 430	4,12%	39,29	100 992	5,04%	37,86	286 422	4,44%	38,78
Nouveau fichier									
2007	179 660		39,07	97 370		37,65	277 030		38,57
2008	187 227	4,21%	39,23	102 337	5,10%	37,84	289 564	4,52%	38,74
2009	184 402	-1,51%	39,70	104 893	2,50%	38,27	289 295	-0,09%	39,18
2010	187 035	1,43%	39,87	108 325	3,27%	38,55	295 360	2,10%	39,39
2011	190 314	1,75%	40,00	112 655	4,00%	38,71	302 969	2,58%	39,52

## LE SALAIRE SOCIAL MINIMUM LUXEMBOURGEOIS : ORIGINES ET MÉTHODE

Depuis 1995, le nombre de salariés repris dans la population de référence a augmenté en moyenne de 3,8% par année, à remarquer que la progression est plus forte pour les salariés féminins (+4,8% par rapport à +3,3% pour les hommes). L'âge moyen augmente continuellement et a progressé de plus de trois ans entre 1995 et 2011.

### 3.3.2. Les revenus pris en compte

Le salaire pris en considération est le salaire annuel régulier y compris toutes les rémunérations accessoires telles les gratifications, pécules de vacances et autres. Le tableau suivant indique l'éventail des salaires retenus pour la population de référence de 1995 à 2011.

#### Éventail des salaires de la population de référence

Année	Salaire horaire le plus bas considéré (€)	Variation n.i.100	Salaire horaire le plus élevé considéré (€)	Variation n.i.100
1995	8,80	1,30%	30,86	2,00%
1996	8,85	-0,30%	31,63	1,70%
1997	9,07	0,20%	32,92	1,70%
1998	9,22	1,40%	33,79	2,40%
1999	9,54	2,40%	34,78	1,90%
2000	9,99	1,90%	36,51	2,20%
2001	10,45	1,40%	38,13	1,30%
2002	10,74	0,70%	39,87	2,40%
2003	11,02	0,50%	41,02	0,80%
2004	11,31	0,54%	42,52	1,55%
2005	11,67	0,67%	44,26	1,55%
2006	11,99	0,65%	45,94	1,69%
2007	12,39	1,03%	47,50	1,08%
2008	12,75	0,80%	49,23	1,53%
Nouveau fichier				
2007	11,29		47,15	
2008	11,60	0,65%	48,82	1,43%
2009	12,00	0,93%	49,77	-0,54%
2010	12,25	0,44%	51,78	2,34%
2011	12,62	1,11%	53,05	0,58%

L'indicateur défini plus haut est obtenu en divisant la masse des salaires de la population de référence par la somme des heures de travail de cette même population. De la sorte on obtient un salaire horaire moyen représentatif de la population de référence.

Le tableau suivant donne l'évolution de la masse salariale de la population de référence ainsi que l'évolution de la durée de travail.

#### Évolution de l'indicateur

Année	Population de référence	Taux de variation	Masse salariale (€)	Taux de variation	Durée de travail (en heures)	Taux de variation
1995	166 517	2,96%	4 513 133 709,08	6,18%	305 765 852	2,38%
1996	172 932	3,85%	4 738 490 879,06	4,99%	315 890 730	3,31%
1997	179 575	3,84%	5 040 343 965,16	6,37%	326 056 570	3,22%
1998	188 233	4,82%	5 352 264 391,14	6,19%	340 749 352	4,51%
1999	198 930	5,68%	5 796 443 741,31	8,30%	358 127 474	5,10%
2000	211 785	6,46%	6 412 659 514,00	10,63%	378 930 887	5,81%
2001	223 114	5,35%	7 146 488 224,83	11,44%	402 480 806	6,21%
2002	229 490	2,86%	7 634 336 491,94	6,83%	415 730 002	3,29%
2003	235 513	2,62%	8 011 324 839,70	4,94%	424 551 299	2,12%
2004	242 535	2,98%	8 468 821 839,82	5,71%	435 697 669	2,63%
2005	250 755	3,39%	8 997 555 039,60	6,24%	447 280 107	2,66%
2006	261 313	4,21%	9 670 571 376,72	7,48%	465 001 061	3,96%
2007	274 244	4,95%	10 453 972 437,60	8,10%	487 851 555	4,91%
2008	286 422	4,44%	11 360 899 082,49	8,68%	514 107 750	5,38%
Nouveau fichier						
2007	277 030		10 443 138 317,00		490 132 085	
2008	289 564	4,52%	11 343 056 948,00	8,62%	516 170 326	5,31%
2009	289 295	-0,09%	11 597 159 021,00	2,24%	510 300 000	-1,14%
2010	295 360	2,10%	12 055 810 918,00	3,95%	516 069 627	1,13%
2011	302 969	2,58%	12 645 868 018,00	4,89%	529 392 567	2,58%

## LE SALAIRE SOCIAL MINIMUM LUXEMBOURGEOIS : ORIGINES ET MÉTHODE

Année	Salaire horaire moyen indice courant	Taux de variation	Nombre indice moyen	Taux de variation	Salaire horaire moyen réduit à l'indice 100	Taux de variation
1995 *)	14,7373	3,55%	530,94	1,90%	2,7757	1,65%
1995	14,7596	0,15%			2,7799	0,15%
1996 *)	14,9777	1,48%	535,29	0,80%	2,7981	0,65%
1996	15,0000	0,15%			2,8022	0,15%
1997 *)	15,4363	2,91%	547,56	2,30%	2,8191	0,60%
1997	15,4586	0,14%			2,8232	0,15%
1998 *)	15,6867	1,48%	548,67	2,00%	2,8590	1,27%
1998	15,7065	0,13%			2,8627	0,13%
1999 *)	16,1627	2,90%	554,38	1,00%	2,9154	1,84%
1999	16,1850	0,14%			2,9195	0,14%
2000	16,9237	4,56%	569,41	2,70%	2,9721	1,80%
2001	17,7561	4,92%	587,24	3,10%	3,0237	1,74%
2002	18,3637	3,42%	599,46	2,10%	3,0634	1,31%
2003	18,8701	2,76%	611,92	2,10%	3,0838	0,67%
2004	19,4374	3,01%	624,63	2,08%	3,1118	0,91%
2005	20,1162	3,49%	640,24	2,50%	3,1420	0,97%
2006	20,7969	3,38%	653,52	2,07%	3,1823	1,28%
2007	21,4286	3,04%	668,46	2,29%	3,2057	0,73%
2008	22,0983	3,13%	682,39	2,08%	3,2384	1,02%
Nouveau fichier						
2007	21,3068		668,46		3,1874	
2008	21,9754	3,14%	682,39	2,08%	3,2204	1,03%
2009	22,7262	3,42%	699,44	2,50%	3,2492	0,90%
2010	23,3608	2,79%	711,07	1,66%	3,2853	1,11%
2011	23,8875	2,25%	724,34	1,87%	3,2978	0,38%

\*) sans augmentation compensatoire du point indiciaire des fonctionnaires

L'indicateur étant le salaire horaire moyen réduit à l'indice 100 de l'échelle mobile des salaires, sa progression entre 2009 et 2011 s'élève à :

$$(3,2978/3,2492) = 1,015$$

L'indicateur accuse donc une progression de 1,5%. Par la loi du 19 décembre 2008 modifiant l'article L.222-9 du Code du travail en vue d'adapter le salaire social minimum, le salaire social minimum a été adapté pour tenir compte de l'évolution des salaires jusqu'en 2009. Comparé au niveau moyen des salaires et traitements en 2009, le salaire social minimum accuse donc un retard de 1,5%.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013, le SSM est donc revalorisé de 1,5%.

### Changements dans la méthodologie en raison de l'introduction du statut unique

Les modifications apportées aux fichiers de la sécurité sociale, suite à l'introduction du statut unique, ont rendu nécessaire un changement de méthodologie en 2009. La différence fondamentale avec l'ancienne méthodologie réside dans le fait que le salaire à partir duquel on vérifie si le salarié est rémunéré au SSM exclue désormais les rémunérations pour heures supplémentaires ainsi que les éléments de rémunération en espèces qui sont payables mensuellement mais dont le montant est susceptible de variation d'un mois à l'autre (indemnités, allocations, primes, etc.). Ceci est rendu possible, depuis l'introduction du statut unique, par une déclaration séparée de ces éléments de rémunération dans les fichiers de la sécurité sociale. Parmi les autres différences, on peut noter que l'amplitude des intervalles n'est plus égale à 3% du SSM mais à 2% du SSM.

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.

L'analyse de la distribution des salaires horaires, relative au mois de mars de l'année considérée, révélant systématiquement de fortes concentrations pour les valeurs correspondantes au SSM mensuel pour travailleurs non qualifiés (respectivement qualifiés) divisé par 184, 176 et 168, les salariés concernés par ces valeurs feront partie intégrante du dénombrement. À noter que les valeurs en question 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 sera également appliqué, afin de tenir compte d'une certaine incertitude sur les heures déclarées dans les fichiers administratifs. Ce filtre consistera 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.

À partir du 1<sup>er</sup> octobre 2013, suite à l'application d'une tranche indiciaire, les montants du SSM sont les suivants :

	Montant horaire	Montant mensuel
Salaire social minimum, 18 ans et plus, non qualifié	11,1042	1 921,03
Salaire social minimum, 18 ans et plus, qualifié (120%)	13,3250	2 305,23
17 à 18 ans (80%)	8,8834	1 536,82
15 à 17 ans (75%)	8,3282	1 440,77

Montants en euros, n.i. 775,17





II.

## Le salaire minimum : un tour d'horizon statistique



Le salaire minimum légal semble aller de soi dans de nombreux pays pour réguler le marché de l'emploi, où les salariés sont rarement en position de force. 21 parmi les 28 États membres de l'Union européenne, de même que de nombreux pays industrialisés extracommunautaires, utilisent cet instrument de régulation de la relation de subordination salariale<sup>6</sup>.

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.

### La fonction sociale du salaire minimum

Au Luxembourg, la finalité sociale reconnue au salaire minimum remonte à la fois à ses origines, en 1944, où, « *dans l'intérêt de la paix sociale* », il fut introduit pour garantir aux travailleurs « *le maintien d'un niveau de vie suffisant* », ainsi qu'au moment de sa transcription dans la loi de 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* ».

En 2002, lors d'une modification de la loi de 1973 relative au salaire minimum, le Gouvernement luxembourgeois chrétien-libéral reconnaissait qu'« *il est normal que les travailleurs peu qualifiés, qui ont contribué de la même manière à la création des richesses, se voient reconnaître une rémunération considérée comme minimale [et qu'] il faut rappeler que le travail ne doit pas être une ressource économique comme une autre, dont le « prix » ne devrait être que fonction du marché. Le salaire social minimum est destiné philosophiquement à conférer au travail une valeur humaine fondamentale* ». De la sorte, la main publique entend préserver « *une certaine justice sociale envers les salariés et [...] établir des règles communes, rendant plus loyale la compétition entre les entreprises* »<sup>7</sup>.

6 Seuls l'Autriche, Chypre, le Danemark, la Finlande, l'Allemagne, l'Italie et la Suède ne disposent pas encore de cet instrument. En réalité, sur l'ensemble du continent européen, ils ne sont qu'onze pays sur 49 à ne pas compter le salaire minimum légal au nombre de leurs institutions. Citons également les États-Unis, le Japon, le Canada, l'Australie, la Nouvelle-Zélande, la Corée, le Brésil ou l'Argentine qui l'ont introduit dans leur appareil législatif.

7 Projet de loi du 25.11.2002 modifiant l'article 14 de la loi modifiée portant réforme du SSM.

Toutefois, c'est sur le terrain de l'efficacité économique (« compétitivité » ; emploi des peu qualifiés, voire des jeunes) et, donc, sur une présumée incompatibilité entre l'aspect social et économique que la querelle théorique est portée contre lui, notamment par le bord patronal, selon un déroulement classique connu, que les propos ci-dessous résument parfaitement.

### La ligne d'attaque contre le SSM : des apparences trompeuses

*« Au niveau de l'économie, [...] nous avons atteint un niveau de vie et une structure de coûts tels qu'il sera très difficile d'attirer à l'avenir [...] des entreprises qui ne sont pas actives dans le secteur des services. Or, notre pays a aussi besoin de l'agriculture, de l'artisanat, de l'industrie et c'est dans ces contextes qu'il faut voir quels sont les coûts de nos partenaires commerciaux pour que nous soyons [...] à même de créer des emplois dans le futur.*

*[...] il y a deux réalités. Le salaire social minimum est trop bas pour celui qui doit vivre de cette somme et l'autre réalité c'est qu'il est le plus élevé de toute l'Union européenne. [...] comment assurer des emplois, face à un chômage grandissant, dans certains secteurs, et comment assurer qu'à l'avenir, il y ait des emplois disponibles pour les personnes. Le salaire social minimum est [...] à considérer dans le contexte de notre politique salariale générale. Si nous sommes, à la longue, plus chers en termes de coût du travail que nos principaux concurrents commerciaux, cela risque fort de nuire à la création d'emplois dans le secteur manufacturier. [...] il est difficile de vivre avec le salaire minimum, [...] Mais s'il n'y a plus d'emplois qui sont créés, alors nous devons nous poser des questions.*

*[...] face à une désindustrialisation, que l'on ait un système social qui permette de combattre efficacement la pauvreté, qui permette aux gens de développer leur vie et en même temps, et c'est le corollaire, qu'il y ait des entreprises qui viennent créer des emplois au Luxembourg. »*

*« Nous devons réaliser que nos salaires sont beaucoup plus élevés que ceux dans les pays avoisinants. [...] Nous avons au Luxembourg un salaire minimum qui est beaucoup plus élevé que ceux de tous nos pays avoisinants. [...] Le problème est que nous sommes dans une situation de concurrence et que nous devons trouver des emplois pour les jeunes non qualifiés. [...] Est-ce que ces salaires permettent de créer des emplois pour les jeunes non qualifiés pour l'avenir ? Est-ce que ces salaires sont appropriés pour attirer vers le Luxembourg de nouvelles industries ? Ce sont là les questions que nous devons nous poser. » (Luc Frieden)*

Ce raisonnement, largement répandu dans les cénacles dits bien informés avant qu'il ne le soit de plus en plus dans l'opinion publique, appelle nombre de nuances, voire d'objections ou d'éclaircissements. Nous verrons que celui-ci n'est en réalité pas validé par les faits et qu'il repose largement sur des apparences : dans un environnement législatif relativement souple, le SSM ne semble vraiment pas devoir être un désavantage économique<sup>8</sup>. Qui plus est, au Luxembourg, la dimension sociale du SSM est loin d'être optimale sous les aspects de cohésion sociale et de rémunération digne, contrairement à ce que ces mêmes apparences pourraient donner à croire.

Nous reviendrons sur le côté théorique de la ligne argumentaire développée contre le SSM, en matière d'emploi et d'inégalités notamment (chapitres III et IV). Dans l'intervalle, il convient de dresser dans le présent chapitre un constat factuel au sujet du salaire social minimum luxembourgeois, particulièrement autour des deux angles par lequel le SSM est régulièrement attaqué, à savoir le niveau monétaire de celui-ci (cf. point 1 ci-après) et la proportion de salariés qui en dépendent, dont on retracera également quelques grandes caractéristiques (point 2 de cette partie page 52).

## 1. Le niveau du salaire minimum en comparaison internationale

Le rapport « *Une paille dans l'acier* », présenté en 2004 par le professeur Lionel Fontagné critiquait fortement le niveau du salaire social minimum luxembourgeois comme une spécificité européenne suscitant de fortes interrogations sur le système luxembourgeois de rétribution minimale. « *Le niveau (et non le principe, répétons-le) du salaire minimum au Luxembourg pose donc des questions difficiles.* », peut-on lire dans le rapport.

Or, on ne peut pas juger cette question dans l'absolu, en faisant abstraction des conditions à la fois économiques et sociales qui caractérisent un pays, et il importe de comparer des situations comparables en termes de niveau de vie moyen des pays auxquels on s'intéresse ou de leur niveau de productivité, si l'on se place sur le plan économique.

Ainsi, il convient de noter en préambule que, en dépit de son haut niveau de vie et de productivité (que l'on peut tous deux quantifier par le PIB par habitant), le Luxembourg continue d'afficher, parmi les pays européens, des performances plus que remarquables, « *digne[s] d'un pays en rattrapage* »<sup>9</sup> nous dirait Lionel Fontagné, et ce même en neutralisant l'impact des travailleurs frontaliers sur le PIB luxembourgeois.

En effet, tandis qu'en 2000, le niveau de revenu par tête hors frontaliers (cf. note de graphique ci-dessous) était au Luxembourg 2,16 fois plus élevé que la moyenne européenne des 27 (2,44 fois, frontaliers compris), c'est toujours le cas sept années après : 2,27 fois le PIB de l'UE-27 en 2011 (2,71 fois, frontaliers inclus). Ce rapport a encore crû fortement en 2012, puisque la croissance nominale était de 4,2% cette année-là.

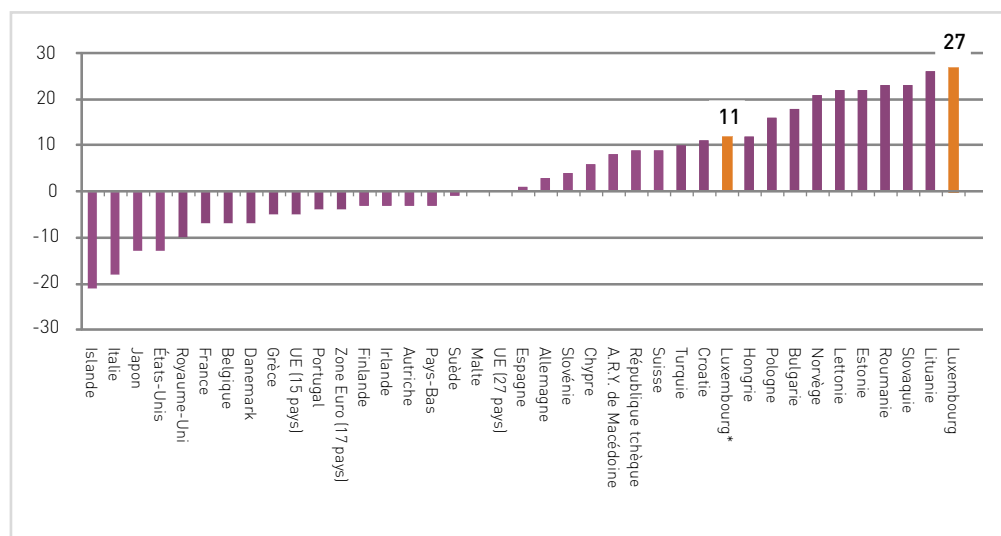
Ainsi, au cours des années 2000, le Luxembourg a encore vu son avance sur les autres pays européens progresser en dépit de son formidable niveau de développement. Même abstraction faite du phénomène frontalier, l'avance du Luxembourg a crû de 11 points sur l'UE-27 (+ 27 en incluant les frontaliers).

8 Le ministre de l'Économie, dans une interview à RTL en date du 15.05.2013 dressait un constat dans le même sens : « *dans toutes les missions auxquelles je participe, avec toutes les firmes que nous cherchons à convaincre de s'installer au Luxembourg, l'index n'a jamais été le sujet ; pas une seule société n'a argumenté qu'à cause d'un salaire minimum élevé elle ne viendrait pas s'établir au Luxembourg* » (traduction libre).

9 Lionel Fontagné, Compétitivité du Luxembourg : après la bulle, 2010.

PIB par habitant en SPA – UE27 = 0

Variation entre 2000 et 2011



Luxembourg\* : PIB diminué de la rémunération des salariés versée au reste du monde et augmenté de la rémunération des salariés reçue du reste du monde.

Source : Eurostat, Statec ; calculs : CSL

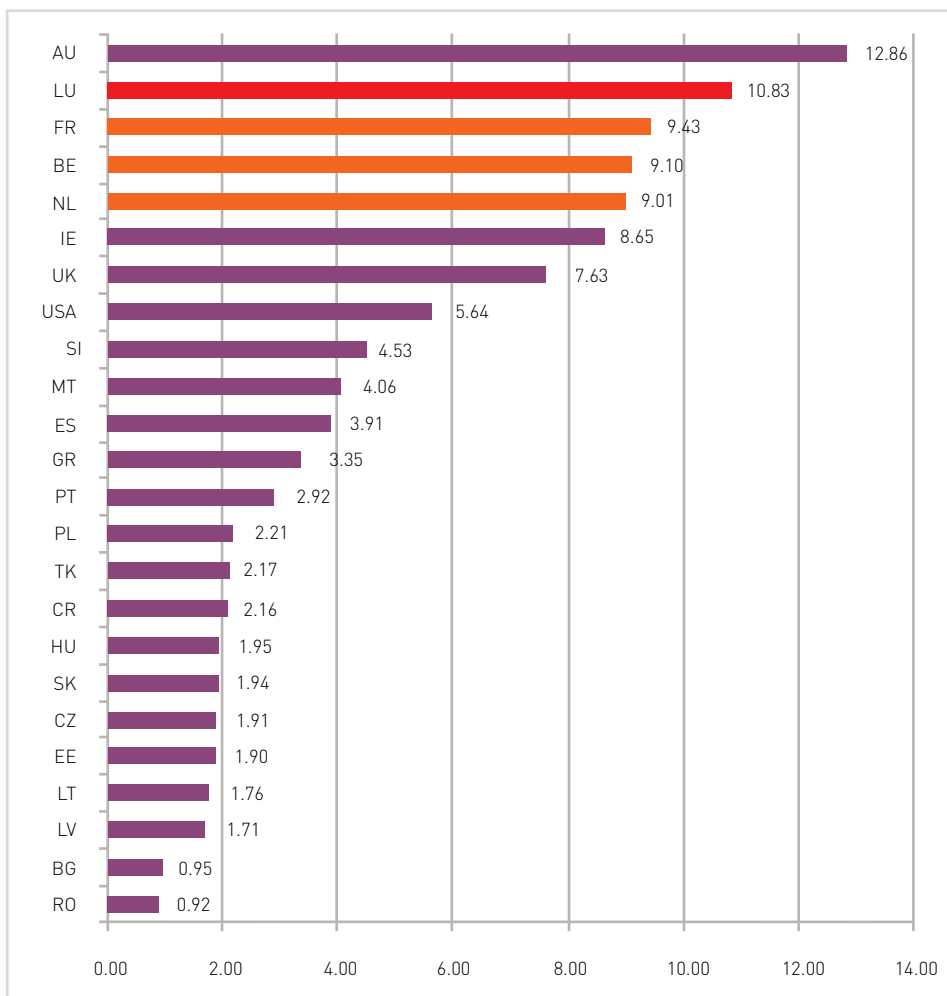
Hormis la Norvège (connue pour sa rente pétrolière), les seuls pays qui devancent les performances du Luxembourg hors frontaliers sont les nouveaux États membres à fort potentiel de progression (partant d'un niveau bien moindre et qui sont en plein processus de convergence économique). Remarquons que les pays voisins du Luxembourg sont soit en régression (France et Belgique), soit en progression symbolique pour l'Allemagne (+ 3 points).

### 1.1. Les salaires minima horaires

Tous les pays européens n'ont pas un salaire minimum légal, bien que celui-ci semble aller de soi dans beaucoup de pays à travers le monde. Ainsi, nos voisins allemands, bien qu'ils aient des salaires minima dans des conventions collectives de branche, n'ont pas de salaire minimum légal. L'Italie et l'Autriche sont également des pays dépourvus de salaire minimum légal.

Salaire minimum horaire en euros

au 1<sup>er</sup> janvier 2013



Conversion des monnaies différentes de l'euro au taux de change moyen de l'année 2012

Source : Schulten, Thorsten : WSI-Mindestlohnbericht 2013

Pour ce qui est de la Belgique, le taux retenu est celui d'un salarié de 21 ans. Il suffit toutefois d'avoir 22 ans et d'avoir été au service du même employeur pendant 12 mois, pour bénéficier d'un salaire minimum de 9,45 euros l'heure (au 1.1.2013).



L'écart absolu entre le salaire minimum le plus élevé (Australie) et le plus faible (Roumanie) s'élève à 11,94 euros. Le salaire le plus élevé est 14 fois plus élevé que le salaire minimum le plus bas.

En considérant uniquement les salaires minima des pays de la zone euro, le salaire minimum du Luxembourg dépasse celui de l'Estonie de 8,93 euros. Le salaire minimum luxembourgeois est 5,7 fois plus élevé que le salaire minimum estonien<sup>10</sup>.

Bien qu'il existe des pays européens sans salaire minimum légal unifié, ceci ne signifie pas nécessairement qu'il n'y a pas de planchers légaux en matière de salaires. En Allemagne, d'après des lois sur le détachement des travailleurs et sur le travail intérimaire, il existe des salaires minima déclarés d'obligation générale pour certaines branches. À côté de ces salaires minima, il existe évidemment des conventions collectives qui prévoient souvent des salaires minima plus élevés (secteur bancaire, industrie métallurgique, etc.).

Il est aussi à noter que les salaires minima sont souvent différents selon qu'il s'agit de Länder de l'ancienne Allemagne de l'Ouest ou de l'ancienne RDA. Souvent le coût de la vie dans les nouveaux Länder est inférieur au coût de la vie de l'Ouest du pays.

Branche	Échelon	Salaire horaire minimum janvier 2013
Déchets		8,68
Construction	Non qualifié Ouest	11,05
	Qualifié Ouest	13,70
	Berlin	13,55
	Non qualifié Est	10,25
Mines	Non qualifié	11,53
	Qualifié	12,81
Formation professionnelle initiale et continue	Ouest et Berlin	12,60
	Est	11,25
Toiture		11,20
Électricité	Ouest	9,90
	Est	8,85
Nettoyage de bâtiments	Ouest et Berlin (intérieur)	9,00
	Ouest et Berlin (extérieur)	11,33
	Est (intérieur)	7,56
	Est (extérieur)	9,00
Construction d'échafaudages		10,00
Peinture	Ouest non qualifié	9,75
	Ouest qualifié	12,00
	Est	9,75

<sup>10</sup> Cet écart reste en réalité comparativement inférieur à la marge de manœuvre théorique maximale dont pourrait disposer le Luxembourg en se référant à la norme du PIB par habitant, puisque l'écart en la matière s'élève à 6,6 entre les deux pays (voir point 1.4.3. page 45 à ce sujet).

Suite

Soins	Ouest et Berlin	8,75
	Est	7,75
Taillerie de pierres	Ouest et Berlin	11,00
	Est	9,75
Gardiennage	De 7,50 à 8,90 selon le Land	
Blanchisseries	Ouest	8,00
	Est et Berlin	7,00
Travailleurs forestiers		10,78
Travail intérimaire	Ouest	8,19
	Est et Berlin	7,50

Source : WSI-Tarifarchiv, janvier 2013

Les montants très divergents des différents salaires minima résultent principalement des écarts dans le développement économique des différents pays. Il faut évidemment également considérer ce qu'un salaire minimum peut acheter dans le pays dans lequel il est payé.

C'est à cette fin qu'on utilise le concept de standards de pouvoir d'achat.

## 1.2. Les salaires minima en standards de pouvoir d'achat

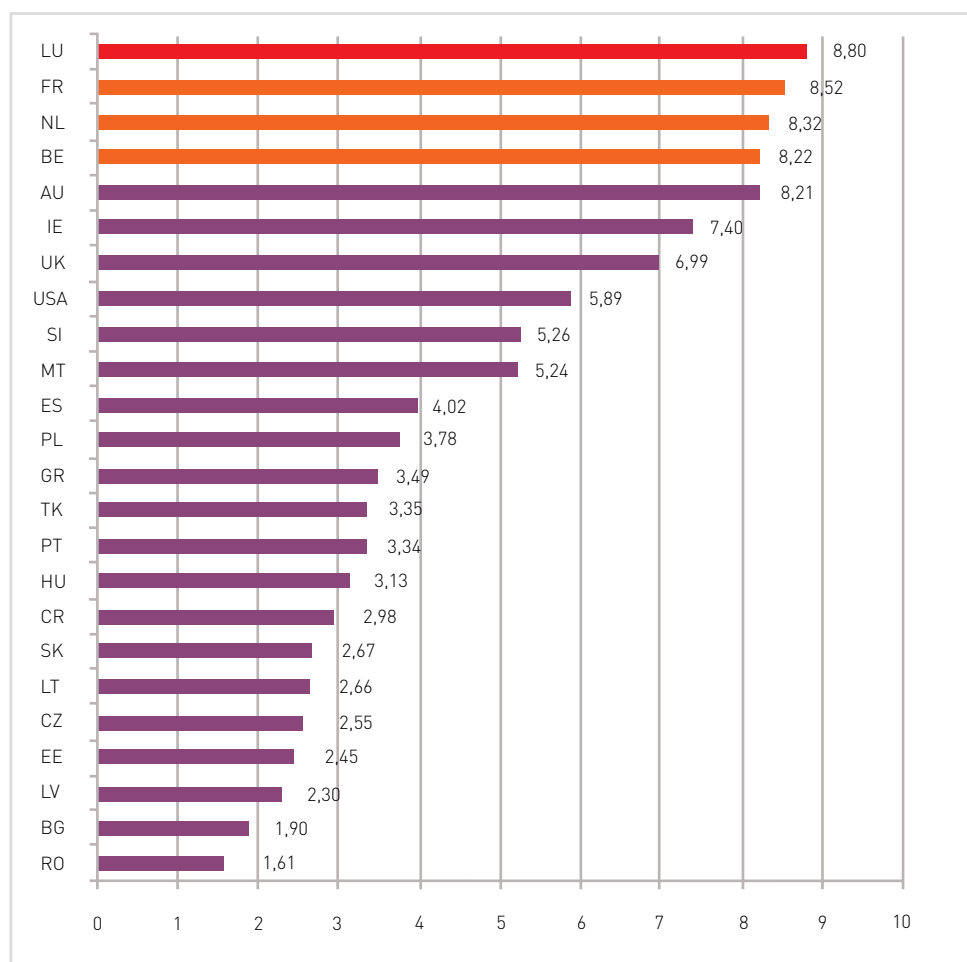
Au lieu de comparer les montants bruts nominaux des salaires minima légaux des différents pays, on peut également comparer les salaires minima exprimés en standards de pouvoir d'achat (SPA).

Le standard de pouvoir d'achat (SPA) est une unité monétaire artificielle qui élimine les différences de niveaux de prix entre les pays. Ainsi, un SPA permet d'acheter le même volume de biens et de services dans tous les pays. Cette unité permet des comparaisons en volume significatives des indicateurs économiques entre les pays. Les agrégats exprimés en SPA sont calculés en divisant les agrégats à prix courants et en monnaie nationale par les parités de pouvoir d'achat (PPA) respectives<sup>11</sup>.

Conversion en SPA sur la base des parités de pouvoir d'achat pour la consommation privée de la Banque mondiale pour l'année 2011.

11 Définition de l'INSEE français.

### Salaire minimum horaire en SPA



Source : Schulten, Thorsten, WSI-Mindestlohnbericht 2013

On voit immédiatement que les écarts entre les pays se sont fortement réduits. Il n'y a plus beaucoup de différence entre le Luxembourg et ses partenaires néerlandais, français et belges.

Le salaire le plus élevé en SPA (Luxembourg) est 5,5 fois plus élevé que le salaire minimum le plus faible (Roumanie), alors que ce rapport est de 14 pour les salaires minima en euros.

En considérant uniquement les salaires minima des pays de la zone euro, le salaire minimum du Luxembourg en SPA est 3,6 fois plus élevé que le salaire minimum estonien, alors que ce rapport en euros est de 5,7.

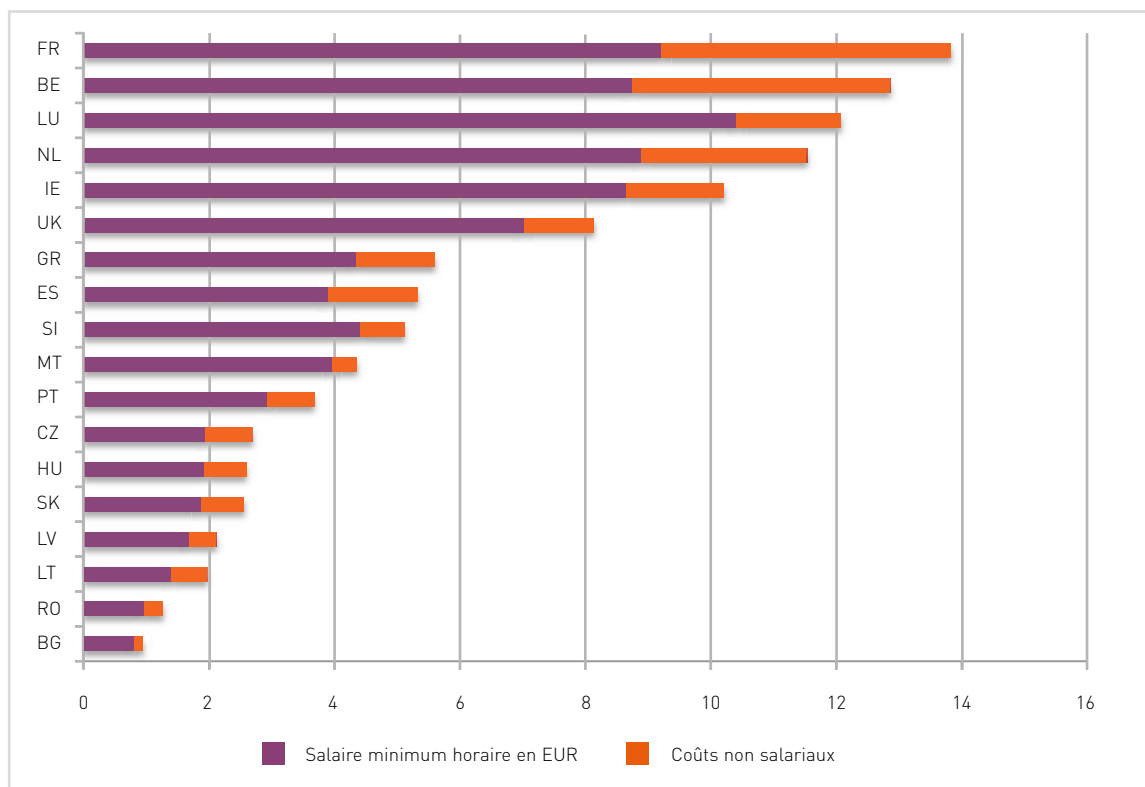
### 1.3. Le salaire minimum à payer par l'employeur

Si l'on se place dans une logique de « compétitivité », il est parfois avancé que ce qui intéresse un employeur ou un employeur potentiel, ce n'est pas le salaire minimum en SPA ou le salaire minimum en pourcentage des autres salaires (voir ci-après), mais le salaire que doit payer l'entreprise aux travailleurs.

Souvent, on oublie dans ce débat que l'employeur n'a pas seulement à payer le salaire brut, mais qu'il y a des cotisations sociales patronales et d'autres coûts du travail (formation, chèques repas, etc.) qui viennent s'ajouter au salaire brut.

Comme le montre le graphique ci-dessous, le salaire minimum, y compris les charges supplémentaires, qu'un employeur doit payer en France, dépasse le montant luxembourgeois, en raison des coûts non salariaux qui sont beaucoup plus élevés en France (4,61 euros par rapport à 1,67 euro pour le Luxembourg). Du fait de cotisations élevées en Belgique (32,7%), le salaire minimum belge, avec les coûts non salariaux, est également supérieur au SSM luxembourgeois.

#### Salaires minima et coûts non salariaux



Sources : WSI pour les salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2012, Destatis pour les coûts non salariaux (Lohnnebenkosten) de 2012 ; les coûts non salariaux sont les coûts en euros que doit payer l'employeur additionnellement au salaire brut versé au salarié.

Pays	Salaire minimum horaire en EUR	Coûts non salariaux (EUR)	Total (EUR)
BG	0,80	0,14	0,94
RO	0,97	0,29	1,26
LT	1,40	0,57	1,97
LV	1,68	0,44	2,12
SK	1,88	0,68	2,56
HU	1,92	0,67	2,59
CZ	1,96	0,73	2,69
PT	2,92	0,76	3,68
ES	3,89	1,44	5,33
MT	3,96	0,40	4,36
GR	4,34	1,26	5,60
SI	4,41	0,71	5,12
UK	7,01	1,12	8,13
IE	8,65	1,56	10,21
BE	8,75	4,11	12,86
NL	8,88	2,66	11,54
FR	9,22	4,61	13,83
LU	10,41	1,67	12,08

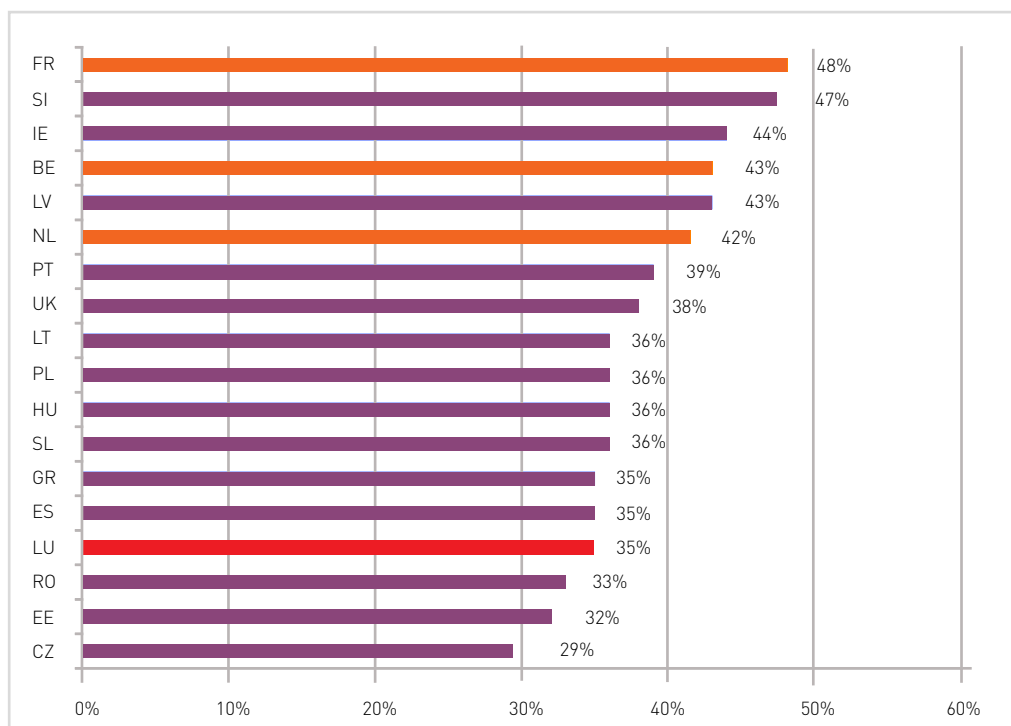
Sources : WSI pour les salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2012, Destatis pour les coûts non salariaux (Lohnnebenkosten) de 2012

## 1.4. Relations avec les autres salaires

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

### 1.4.1. Le salaire minimum en pourcentage du salaire moyen

#### Salaires minimum en proportion du salaire moyen - 2011



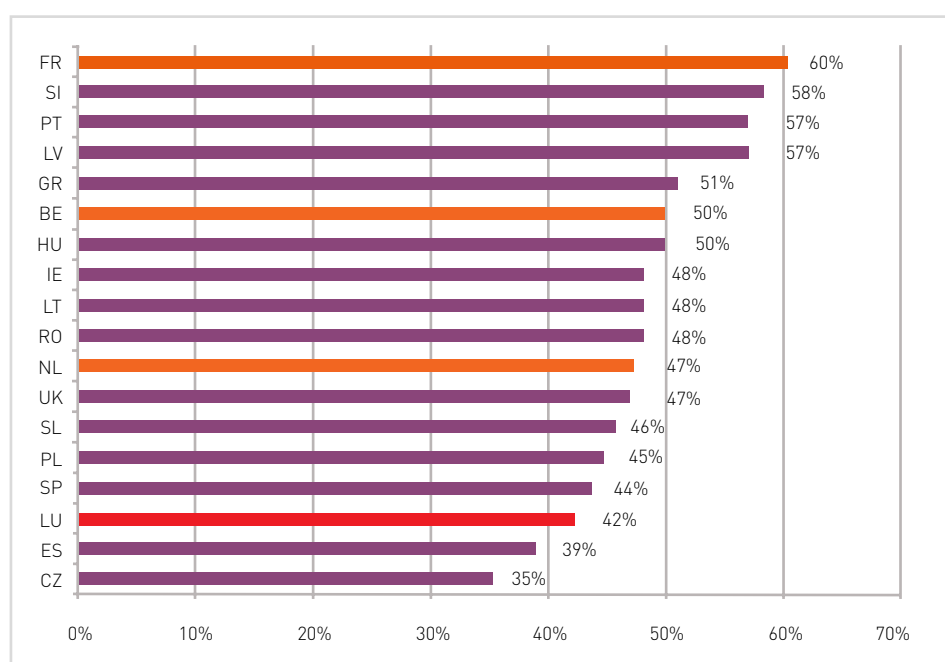
Source : OCDE

Le salaire minimum en euros est le plus élevé au Luxembourg parmi les pays européens. De même, en matière de salaire minimum exprimé en SPA, le Luxembourg se situe également à la tête du classement, toutefois avec des écarts plus réduits. Par contre, si on compare le salaire minimum aux salaires moyens dans les différents pays, le classement change fondamentalement.

Les données de l'OCDE, sur lesquelles est basé le graphique ci-dessus, prennent en compte les salariés à temps plein dans les différents pays. Nous voyons immédiatement que le Luxembourg ne se trouve plus en tête du classement. Exprimé par rapport à la moyenne des salaires, le salaire minimum luxembourgeois (avec 35% du salaire moyen) se situe en effet en bas de l'échelle, tandis qu'en Belgique et aux Pays-Bas, les salaires minima dépassent 40% du salaire moyen et le SMIC français se rapproche de 50% du salaire moyen en France.

### 1.4.2. Le salaire minimum en pourcentage du salaire médian

#### Salaire minimum en proportion du salaire médian - 2011



Source : OCDE

Les salaires médians sont préférés aux salaires moyens pour des comparaisons internationales des salaires minima relatifs, car ils tiennent compte des différences dans la dispersion des salaires dans les pays. Si la répartition est inégalitaire au profit des bénéficiaires de salaires élevés, la moyenne des salaires est supérieure à la médiane.

La comparaison entre salaires minima et salaires moyens et médians fait clairement apparaître que le résultat du rapport entre ces variables est généralement largement au-dessous de la valeur correspondant à la définition de bas salaire utilisée par l'OCDE et Eurostat. D'après cette définition, un bas salaire est un salaire égal ou inférieur à 2/3 du salaire horaire brut médian.

Par analogie à la définition du seuil de pauvreté relative (60% du revenu médian ou 50% du revenu moyen), on peut affirmer que le salaire minimum légal représente dans beaucoup de pays uniquement un salaire de subsistance qui permet de vivre de manière très modeste et qui se situe souvent au-dessous du minimum vital.

Bien qu'il existe un salaire minimum dans beaucoup de pays, un secteur de bas salaires s'est développé dans ces pays en raison du faible niveau des salaires minima.

Ces faibles niveaux ont été critiqués au cours des dernières années, notamment par le Conseil de l'Europe, qui renvoie à la Charte sociale européenne, dont l'article 4, point 1 dispose que les parties contractantes s'engagent « à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent ».

Le Parlement européen s'est également prononcé en faveur d'un salaire minimum européen, qui serait à fixer dans chaque pays en fonction d'un certain pourcentage du salaire moyen. En 2010, le Parlement a estimé que la Commission européenne devrait étudier l'impact qu'aurait dans chaque État membre une initiative législative de sa part relative à l'établissement au niveau européen d'un salaire minimum et a suggéré notamment que l'écart entre le revenu minimum adéquat et le salaire minimum dans l'État membre considéré, ainsi que ses conséquences sur l'entrée dans le marché du travail, soient des aspects couverts par cette étude<sup>12</sup>.

Finalement, dans nombre de pays, les organisations syndicales œuvrent en faveur d'un relèvement structurel du salaire minimum, de sorte que celui-ci corresponde à un véritable salaire minimum vital supérieur au seuil de pauvreté (« living wage »). À titre d'exemple, on peut citer les initiatives locales au Royaume-Uni qui plaident en faveur d'un salaire minimum vital au niveau local, qui prendrait en compte le coût de la vie au niveau local et serait le cas échéant supérieur au salaire minimum national.

L'initiative de Londres est une des initiatives les plus connues en matière de salaire minimum vital. Tandis que le salaire minimum légal national est de 6,19 GBP (7,23 euros), le salaire minimum vital, qui est fixé en fonction d'une approche « coût de la vie » et « seuil de risque de pauvreté » (60% du revenu médian) équivaut à 7,45 GBP (8,71 euros). La ville de Londres ajoute une marge pour imprévus de 15% et a fixé le salaire minimum vital à 8,55 GBP (9,99 euros)<sup>13</sup>.

### 1.4.3. Salaire minimum et PIB/habitant

Le PIB/habitant synthétise à la fois le niveau de vie d'un pays et le niveau ex-post de sa productivité<sup>14</sup>. On constate ici aussi que le salaire minimum luxembourgeois répercute le moins fortement le niveau global de productivité et de vie. Pour 100 euros de PIB mensualisé généré dans l'économie, cela rapporte 26 euros au bénéficiaire du salaire minimum, 30 si l'on fait abstraction de l'effet des frontaliers sur le PIB.

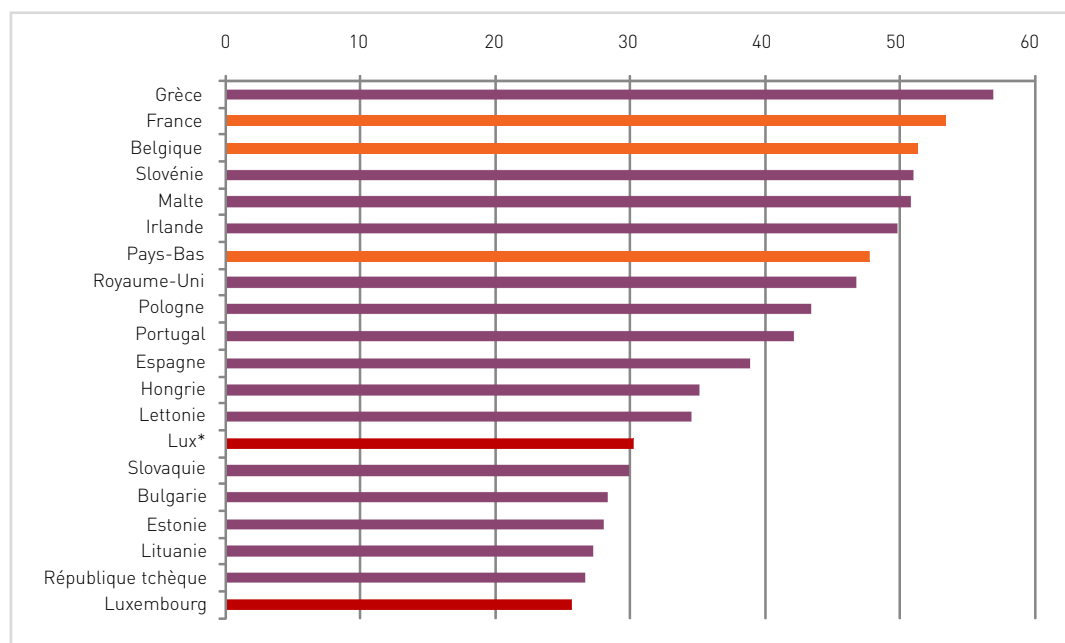
12 Résolution du Parlement européen du 20 octobre 2010 sur le rôle du revenu minimum dans la lutte contre la pauvreté et la promotion d'une société inclusive en Europe

13 A Fairer London : The 2012 Living Wage in London, Greater London Authority, novembre 2012

14 « In fine, ce qui compte est le revenu par tête, c'est à dire la productivité (ex post), ou les conditions de sa progression, c'est-à-dire le progrès technique et la capacité à le mettre en œuvre (ex ante) » expliquait le Professeur Fontagné en 2004.



Le salaire minimum rapporté au PIB/habitant (%)



\*Lux : PIB diminué de la rémunération des salariés versée au reste du monde et augmenté de la rémunération des salariés reçue du reste du monde. Données pour 2011 en euros.

Source : Eurostat, Statec ; calculs : CSL

Les Pays-Bas, la France et la Belgique, semble-t-il, sont parvenus à instaurer un meilleur équilibre entre leur niveau de vie et de productivité et leur niveau de salaire minimum.

Les salariés émargeant au minimum légal dans ces pays seraient-il 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 productivité les plus élevés d'Europe, voire du monde.

Le graphique précédent illustre aussi que les craintes du patronat luxembourgeois, qui juge que « *les salariés non qualifiés, dont la productivité est, dans la plupart des cas, inférieure à celle des salariés qualifiés* »<sup>15</sup> (comprendre entre ceux payés au SSM et ceux qui ne le sont pas) sont surpayés et que le niveau actuel du SSM ne tient pas compte de ce déficit d'employabilité, sont en réalité peu fondées.

Avec un rapport de 1 à 3,3 entre le salaire minimum et le PIB/habitant mensualisé (pour 1,9 en France et un rapport moyen de 2,4 sur l'ensemble des pays), la décote que le patronat appelle de ses vœux en défaveur des salariés rémunérés au SSM, dont il estime que leur capacité productive est moindre que la moyenne, est en

15 Communiqué de l'UEL du 17.12.2002 sur le salaire minimum.

effet déjà largement d'application au Luxembourg qui se retrouve, relativement parlant, à payer ses travailleurs au SSM selon les standards slovaques. C'est également ce que montrait déjà l'analyse de l'indice de Kaitz au point 1.4.1. page 43, le Luxembourg sous-payant manifestement davantage encore que pratiquement tous les autres pays ses salariés au SSM par rapport au salaire moyen (reflet d'une productivité moyenne).

#### 1.4.4. Relation entre SM et S20 et S95

Comme nous l'avons décrit au point 3 de la partie I (page 20), l'adaptation régulière du salaire social minimum résulte d'une méthodologie qui consiste en le calcul de la progression du salaire horaire moyen réduit à l'indice 100 d'une population de référence qui est constituée par tous les salariés de 20 à 65 ans, à l'exception des 20% de salariés qui touchent les salaires les plus faibles et des 5% des salariés qui touchent les salaires les plus élevés.

De cette méthodologie, on peut tirer quelques informations intéressantes.

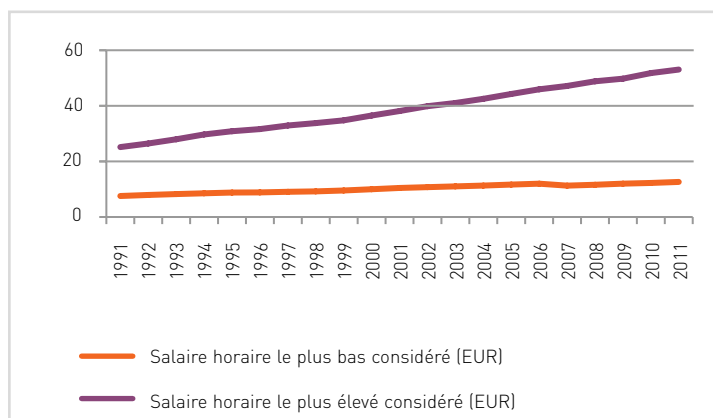
En effet, la progression du salaire horaire n'a pas été uniforme le long de l'échelle des salaires.

Entre 1991 et 2011, le salaire le plus bas retenu a augmenté de 67%, passant de 7,56 euros à 12,62 euros l'heure, tandis que le salaire horaire le plus élevé retenu a progressé de 111% de 25,16 euros à 53,05 euros.

De 1991 à 2011, le salaire social minimum a, quant à lui, augmenté de 106%, passant de 4,93 euros l'heure à 10,16 euros l'heure.

Étant donné cette progression fort inégale du seuil de revenu séparant les 20% de travailleurs touchant les salaires les plus bas (S20) des autres 80% des salariés et du seuil séparant les 5% des salariés les mieux payés des autres 95% (S95), le salaire social minimum joue clairement un rôle de plancher limitant la multiplication de salariés touchant des bas salaires et, partant, le développement de la pauvreté laborieuse.

#### Éventail des salaires de la population de référence



Source : Exposé des motifs du projet de loi 6499 sur l'adaptation du salaire social minimum au 1<sup>er</sup> janvier 2013 ; nouveau fichier de salaires à partir de 2007

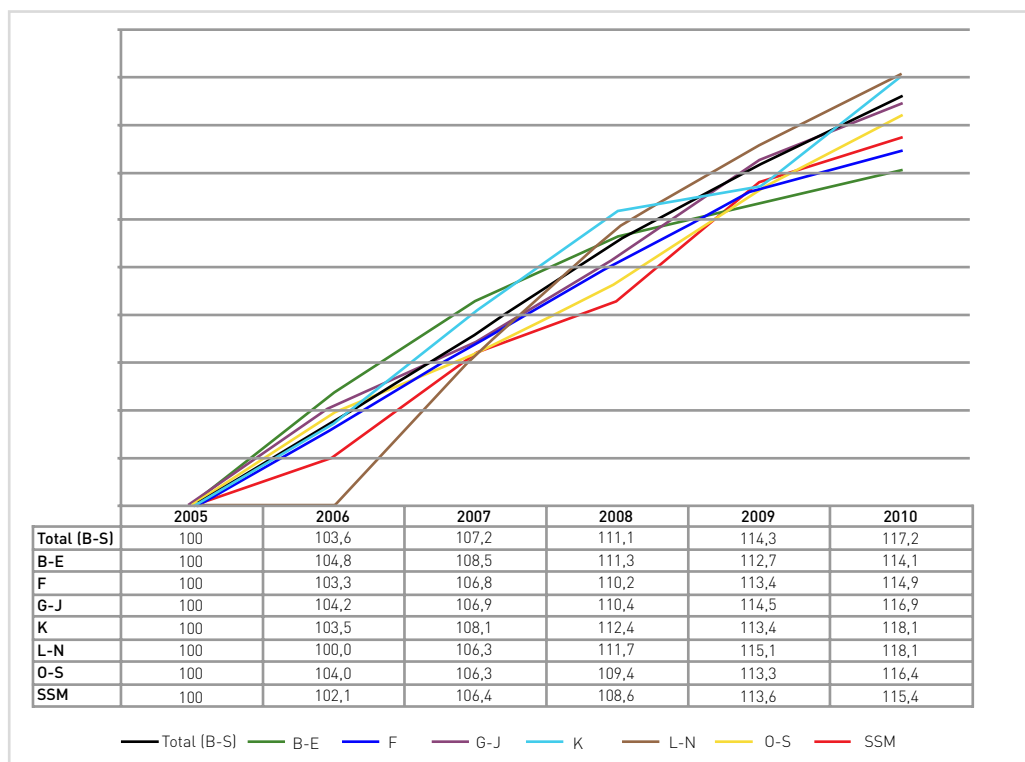
### 1.4.5. Le salaire minimum et les salaires dans les branches de l'économie

Selon une étude du Statec sur les incidences économiques du salaire social minimum<sup>16</sup>, « il semble que la causalité entre le coût salarial moyen total et le SSM joue seulement en direction du premier vers le deuxième ; il s'agit en fait de la causalité induite par le mécanisme institutionnel qui fait adapter le SSM à l'évolution des autres salaires hors index. Un effet en sens inverse, qui laisserait conclure à un feed-back du SSM sur les salaires et donc sur l'inflation, n'a pas été détecté. [...] Une influence significative de l'évolution du SSM sur la distribution des fruits de la croissance, exprimée par la part salariale, ne semble pas décelable. »

Le graphique qui suit montre que le salaire social minimum n'évolue pas plus rapidement que les salaires dans les différentes branches de l'économie. En fait, de 2005 à 2010, le SSM a augmenté de 15,4%. Dans l'économie dans son ensemble, les salaires ont augmenté de 17,2% sur la même période. Si l'on prend les branches isolément, ce n'est que dans l'industrie et la construction que les salaires ont évolué de manière plus lente, la période d'observation étant évidemment marquée par la survenue de la crise économique en 2008 où l'industrie a été particulièrement touchée.

Il est donc difficile d'affirmer que le salaire minimum a poussé à la hausse les rémunérations non qualifiées.

#### Évolution du SSM et des salaires dans les branches de l'économie



Source : Statec/OCDE

16 Salaire social minimum : incidences économiques, par F. Adam, conseiller économique au STATEC, Note de conjoncture 4-2002

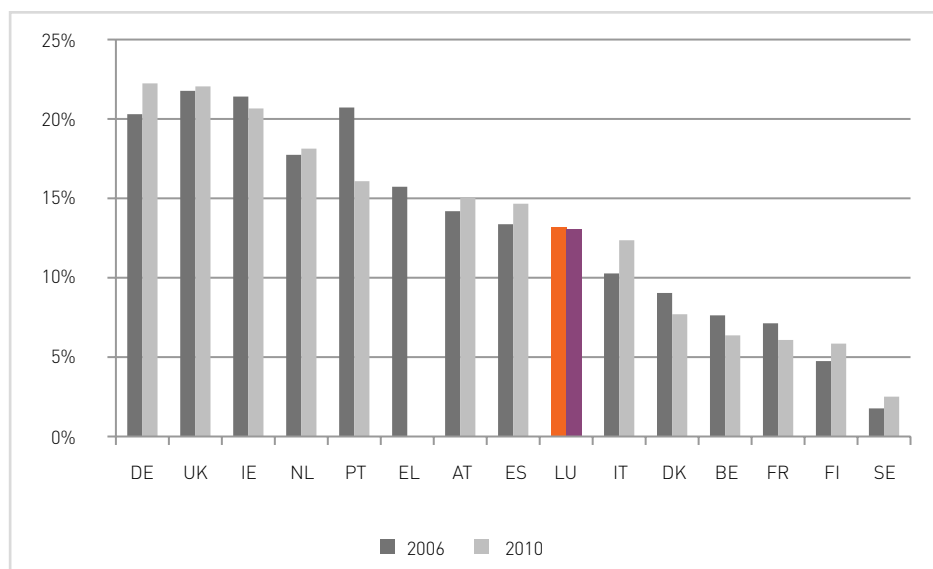
#### 1.4.6. Salaire social minimum et bas salaires

D'après la définition d'Eurostat, les travailleurs à bas salaires sont définis comme étant les salariés qui gagnent 2/3 ou moins du salaire horaire national brut médian<sup>17</sup>. Aussi les seuils qui déterminent les bas salaires sont-ils relatifs et spécifiques à chaque État membre.

Au Luxembourg, 13% des travailleurs<sup>18</sup> perçoivent un bas salaire en 2010. En comparaison aux pays limitrophes, le Grand-Duché se situe à un niveau nettement plus faible que l'Allemagne (où plus de 22% des travailleurs sont concernés par les bas salaires, soit le taux le plus élevé de l'UE-15) mais supérieur aux niveaux belge et français (où les bas salaires représentent environ 6% des travailleurs).

Parmi les quatorze pays où une comparaison à l'année 2006 est possible, six connaissent une baisse de la part des travailleurs à bas salaires, dont le Luxembourg où la baisse est la plus faible. Les autres pays en baisse sont l'Irlande, le Portugal, le Danemark, la Belgique et la France.

#### Part des travailleurs à bas salaires



Source : Eurostat

17 Un salaire est dit bas lorsqu'il est égal ou inférieur au deux tiers du salaire horaire national brut médian. Pour rappel, le salaire médian est tel que la moitié des personnes gagne plus et l'autre moitié gagne moins.

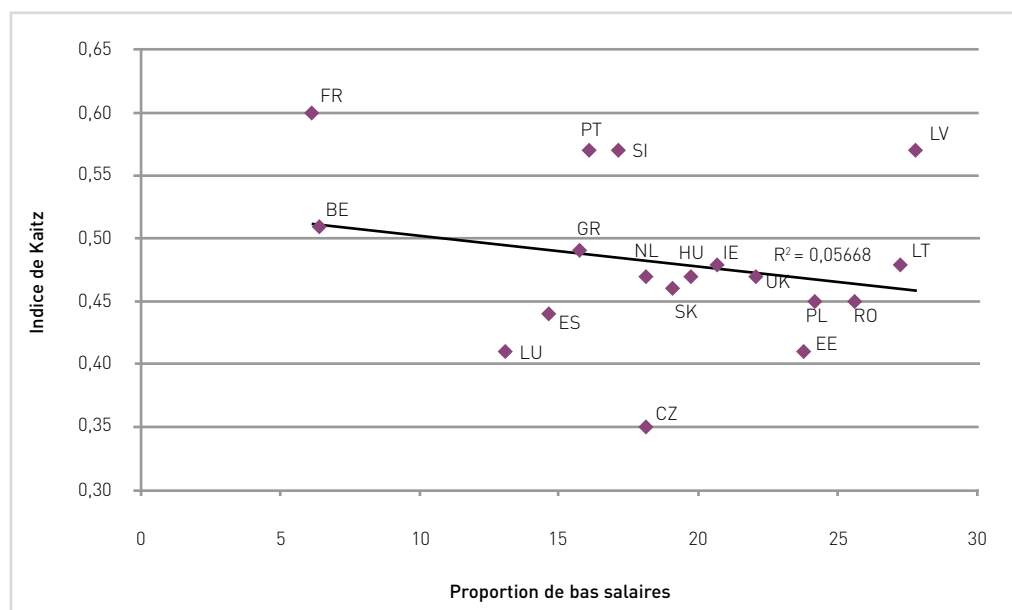
18 Il s'agit ici des employés travaillant dans des entreprises de dix salariés ou plus et dans l'ensemble des secteurs d'activité, à l'exception de l'agriculture, sylviculture et pêche ainsi que de l'administration publique, défense et sécurité sociale obligatoire. Les apprentis sont exclus. Ce taux n'est donc pas comparable avec la proportion de salariés rémunérés au voisinage du SSM.

Il n'y a pas de corrélation forte entre existence d'un salaire minimum légal et proportion de travailleurs à bas salaires sur le marché de travail. D'un côté, nous avons l'Allemagne où il n'existe pas de salaire minimum légal avec la proportion la plus élevée de travailleurs à bas salaires, mais d'un autre côté, Finlande et Suède n'ont pas de salaire minimum légal non plus et une très faible proportion de bas salaires.

Notons toutefois que la Belgique et la France, pays dans lesquels le salaire minimum se rapproche le plus de la définition d'un bas salaire (66% du salaire médian), connaissent également une proportion très faible de salariés à bas salaires. Ici, le salaire minimum semble jouer le rôle d'un plancher évitant la multiplication des travailleurs à bas salaires.

Dans le graphique qui suit, nous avons comparé la proportion de bas salaires et l'indice de Kaitz, donc le niveau du salaire minimum en fonction ici du salaire médian.

### Proportion de bas salaires et indice de Kaitz



Source : OCDE, Eurostat ; graphique : CSL

Il n'existe pas de corrélation forte entre les deux variables. Si on ne peut pas affirmer que le salaire minimum légal évite la présence de travailleurs à bas salaires, l'on ne peut conclure non plus que les travailleurs non qualifiés, donc ceux qui touchent les salaires les plus faibles, sont majoritairement bloqués au salaire minimum. Rappelons que, dans tous les pays où il y a un salaire minimum, celui-ci est au-dessous de 2/3 du salaire médian, définition d'un bas salaire.

## 1.5. Conclusion

Bien que le niveau du salaire social minimum luxembourgeois soit souvent critiqué par les représentants des employeurs et les politiques comme étant trop élevé, il convient de fortement nuancer, voire infirmer ces vues.

Dans cette section, nous avons montré que le salaire minimum horaire luxembourgeois est certes le plus élevé en euros, mais que le Luxembourg, forme, avec ses voisins et principaux partenaires économiques, un groupe de pays disposant des salaires minima les plus élevés au niveau international.

Toutefois, un chef d'entreprise n'a pas seulement à payer le salaire minimum brut, mais il doit aussi payer des cotisations sociales et d'autres coûts liés au travail. Si l'on prend en compte également ces coûts, le salaire minimum horaire n'est plus le plus élevé. Il est dépassé par le SMIC français et par le salaire minimum belge.

Nos voisins allemands, qui n'ont pas de salaire minimum légal universel, ont toutefois des salaires minima légaux déclarés d'obligation générale pour certaines branches, et ces salaires planchers dépassent souvent le SSM luxembourgeois.

Toutefois, il ne faut pas s'arrêter à une analyse comparative limitée seulement à cet aspect compétitivité du salaire minimum légal. Nous avons procédé à une comparaison internationale des salaires minima en rapport avec les salaires moyens et médians de différents pays.

Si l'on adopte une approche plus cohésive (limitation de l'ouverture de l'éventail des salaires), avec un salaire minimum équivalent à 35% du salaire moyen et 42% du salaire médian des travailleurs à temps plein, le Luxembourg n'est plus à la tête du classement, mais il est plutôt en compagnie des pays du sud et de l'est de l'Europe.

La comparaison entre salaires minima et salaires moyens et médians fait également apparaître que le résultat du rapport entre ces variables est largement au-dessous de la valeur correspondant à la définition de bas salaire utilisée par l'OCDE et Eurostat. D'après cette définition, un bas salaire est un salaire égal ou inférieur à 2/3 du salaire horaire brut médian. Le salaire minimum légal luxembourgeois est donc un bas salaire et il est en principe insuffisant pour vivre dignement dans un pays à niveau de vie élevé.

Comparé d'ailleurs à l'évolution des salaires des différentes branches de l'économie luxembourgeoise, le salaire social minimum a suivi une progression moins forte que les salaires moyens de la plupart des branches.

## 2. Salariés rémunérés au voisinage du salaire minimum : une proportion d'un salarié sur 12 en 2012

Premier constat, hors fonctionnaires puisque ce sont les seules données disponibles, c'est le faible nombre de salariés rémunérés jusqu'à concurrence de 102% du SSM communiqué par l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) : 15,7% ou moins d'un sixième des salariés en 2012, soit 52 074 unités<sup>19</sup>.

Une rupture de série liée à l'introduction du statut salarial unique ne permet malheureusement pas de suivre la tendance sur la longue période, mais, au cours des quatre dernières années (depuis 2009), ce taux a progressé de 0,5 point (+ 3%).

Il aura néanmoins reculé de près d'un point depuis 2011, alors qu'il avait graduellement augmenté jusqu'à cette date d'1,4 point (+ 9%), pour représenter alors un sixième des salariés<sup>20</sup>. Selon l'IGSS, cette augmentation jusqu'en 2011 résulte d'une croissance des embauches bien plus forte pour les salariés rémunérés au voisinage du SSM que chez les autres salariés, particulièrement concernés les hommes travaillant à temps plein dans la construction, le commerce et le transport.

%	2009	2010	2011	2012
Proportion de salariés rémunérés au voisinage du SSM	15,2%	15,4%	16,6%	15,7%

Source : IGSS

Toujours d'après l'IGSS, le recul de 2012 concerne essentiellement les travailleurs non qualifiés des secteurs du commerce et de la réparation automobile, du transport, des activités de services administratifs et de soutien ainsi que de la santé et l'action sociale ; celui-ci s'explique par le fait que le salaire moyen aura crû plus vite que le salaire minimum entre 2011 et 2012, ce qui aura permis à nombre de salariés de sortir par le haut de la zone voisine du SSM, pendant que les entrées dans la population concernée auront été moins nombreuses que l'année précédente (où le salaire minimum revalorisé avait rattrapé les salaires qui lui étaient légèrement supérieurs).

19 Il s'agit du taux arrêté au 31 mars. À moins qu'autrement spécifié, toutes les données de l'IGSS pour une année déterminée reflète dans cette section de la publication la situation à cette date ; nous y utilisons également indifféremment l'expression « au voisinage du SSM » ou « au SSM ».

20 La forte progression que l'on pourrait penser détecter sur une période d'observation plus longue des données de l'IGSS (1995-2011/2012) n'est pas tant liée à l'accélération de l'embauche de salariés rémunérés au SSM qu'au changement méthodologique opéré en 2009. En effet, l'introduction du statut unique a été l'occasion, d'une part, de réduire l'amplitude du salaire considéré de 103 à 102% du salaire minimum (ce qui devrait jouer à la baisse sur la proportion de salariés) et, d'autre part, de considérer depuis 2009 le seul salaire de base, hors heures supplémentaires et indemnités, allocations ou primes en espèce payables mensuellement mais susceptibles de variation d'un mois à l'autre, ce qui peut cristalliser davantage de salariés autour du salaire minimum qu'auparavant. Cette question de l'assiette de vérification du salaire n'est pas anodine ; selon la DARES, une évaluation française de 2006 a permis d'isoler le fait que, une fois pris en compte tous les compléments de salaire, près d'un salarié dit au SMIC sur cinq percevait en réalité une rémunération totale moyenne sur l'année supérieure à 1,3 fois le SMIC.

L'effet d'éviction de l'emploi des travailleurs dont la productivité est la plus faible, dénoncé de concert par l'inévitable rapport Fontagné et le patronat, ne serait-il qu'illusion ? En effet, entre 2009 et 2011, l'embauche au salaire minimum de travailleurs prétendument moins productifs, parce que moins qualifiés, fut plus rapide dans notre économie à haute valeur ajoutée que pour les autres salariés. En même temps, le chômage au sens du BIT diminuait légèrement. Ni la faible productivité, ni le haut niveau de rémunération minimal légal n'ont semblé devoir dissuader l'embauche au SSM ; aucune donnée publique ne permet d'ailleurs de vérifier le niveau de qualification de ces salariés au voisinage du SSM pour juger de leur productivité potentielle<sup>21</sup>.

Soulignons d'emblée que cette proportion luxembourgeoise ne comprend donc pas les fonctionnaires, ce qui aurait sans nul doute pour effet, s'ils étaient considérés, de faire baisser, ne fût-ce que légèrement, le taux de personnes rémunérées au SSM. En 2012, la médiane de la distribution du salaire horaire est en effet de 35,06 euros chez les fonctionnaires et le traitement horaire moyen de 36,96 euros pour respectivement 17,08 et 21,29 euros chez les salariés, tandis que le salaire minimum non qualifié moyen se situe à 10,48 euros de l'heure la même année.

#### Distribution du salaire horaire

Statut	2012		
	Moyenne	Médiane	SSM*
Salariés	21,29	17,08	10,67
Fonctionnaires	36,96	35,06	10,90
<b>Total</b>	<b>22,50</b>	<b>17,95</b>	

\* Il s'agit de la valeur en fin d'année.

Note : pour les fonctionnaires, la valeur du SSM correspond au grade 1, échelon 1 du garçon de bureau/de salle. Ce stade ne dure que trois ans.

Source : IGSS ; calculs CSL pour la valeur du SSM

Le traitement de départ le plus bas dans la fonction publique dépasse de quelques poussières la barre des 102% du SSM à l'indice 756,27. Toutefois, ce niveau de rémunération n'est que transitoire puisque la progression à 126% du SSM (13,45 euros de l'heure) est relativement rapide.

Avec une hypothèse pour le moins basse de l'ensemble des fonctionnaires (27 696 unités dénombrées par l'IGSS) rémunérés à ce deuxième niveau de traitement, le taux global de salariés rémunérés au voisinage du salaire minimum diminuerait déjà d'1,2 point (8%) pour se fixer à 14,5% en 2012.

21 Pour une discussion plus approfondie, nous renvoyons à la partie de ce document portant sur la relation salaire minimum/emploi. Notons que s'il s'avérait que des salariés disposant d'une formation de cycle supérieur devaient y trouver malgré tout une place relativement disproportionnée, le recours au SSM s'apparenterait davantage à un système d'exploitation des ressources humaines où la rémunération minimale légale ne serait pas réservée aux moins productifs, comme tel serait le cas dans « *les autres pays où ce type de salaire existe* » (Fontagné, Une paille dans l'acier, 2004). En Allemagne, si le salaire minimum fédéral n'existe pas, les recherches de l'Institut Arbeit und Qualifikation montrent que 11% des universitaires seraient tributaires d'un bas salaire (en RFA, sous le niveau de 9,15€/h), le salaire minimum étant systématiquement dans l'OCDE sous ce seuil des deux tiers du salaire médian.



Cela étant, il reste que, selon toute apparence, la proportion de personnes bénéficiant d'une réelle rémunération plancher sécurisant leurs revenus (15,7%) semblerait élevée pour d'aucuns lorsqu'elle est comparée aux données disponibles dans les pays qui ont instauré un salaire minimum.

Cette mise en perspective internationale permet toutefois de vite dépasser ce constat superficiel et de le tempérer : selon une présentation plus proche de ce qui se fait plus couramment à l'étranger, la proportion luxembourgeoise s'élève en effet à un salarié sur douze plutôt qu'à un sur six.

## 2.1. Le Luxembourg comparativement déphasé en termes de population au salaire minimum ou des comparaisons internationales biaisées ?

Comme nous allons nous en apercevoir, ce taux de 15,7%, qui sert de base de communication usuelle et ne manque pas de forger l'opinion publique<sup>22</sup>, ne rend toutefois pas justice au Luxembourg, et il serait sans doute plus approprié de fixer une nouvelle convention que l'on peut aisément retrouver dans les statistiques officielles.

Les rares (et anciennes) données comparatives existantes placent généralement le Luxembourg en tête du classement des pays occupant le plus grand nombre de salariés au salaire minimum, ce qui constituerait, selon l'omineux rapport du professeur Fontagné l'indication ultime d'« *un dysfonctionnement profond du marché du travail [...], dans la mesure où une proportion importante de salariés y sont rémunérés à des conditions hors-marché [...] [pouvant] indiquer une défaillance du système par rapport à son objectif redistributif [...] et que les inconvénients l'emportent sur les avantages* »<sup>23</sup>.

Tirons un exemple de ce genre de classement d'un rapport de feu le Conseil emploi revenus cohésion sociale français (CERC), où l'on voit le Luxembourg généralement occuper le haut du classement suivi par la Lettonie ou la France. Que ce soit comparativement aux pays anglo-saxons, aux pays de l'Est ou encore aux pays du Sud comme l'Espagne et le Portugal, le Luxembourg semblerait souffrir d'insuffisances caractéristiques de son marché de l'emploi ; ce quota élevé au Luxembourg traduirait en effet, comme en France, une distribution déformée des salaires totalement singulière.

<sup>22</sup> Voir par exemple l'édition du Luxemburger Wort du 19.12.2012.

<sup>23</sup> Cf. Fontagné 2004 et ses avatars que sont les Bilans compétitivité 2006, 2007 et 2008. Par « *conditions hors marché* », il est sans doute sous-entendu marché libéralisé où l'offre et la demande régulent seules les tarifs de rémunération. Or, le marché de l'emploi luxembourgeois a justement la particularité d'être régulé, l'institution du salaire minimum en faisant partie intégrale et constituant une condition sine qua non pour pouvoir y prendre part. Être rémunéré au salaire minimum ne peut donc pas être considéré comme une condition hors marché, comme le suggèrent Fontagné ou les Chambres professionnelles patronales, à moins de convenir que seul un marché non réglementé et livré à lui-même est digne de ce nom. Le salaire minimum, et le fait que des salariés en bénéficient, est donc une condition tout à fait normale de fonctionnement du marché luxembourgeois.

Proportion de personnes employées à plein temps recevant le salaire minimum

%	1999	2000	2001	2002	2003	2004
République tchèque		1,6	1,7	2	2	2
Estonie		6,5	7,4	6,94	6,4	5,72
Espagne	2,6	1,4	0,85	0,78	0,86	0,77
France	12,8	13,6	13,9	14	13,4	15,6
Irlande	13,7		2,2	2,1	3,1	3,1
Lettonie		13,89	<b>16,71</b>	<b>15,36</b>	13,63	
Lituanie		8,2	7,8	8,8	10,15	12,07
Luxembourg	16,8	16,2	15,5	15,1	16,9	18
Hongrie		3,88	8,43	11,38	8,1	8
Malte		3,43	4,7	3,47	1,1	1,5
Pays-Bas	2,2	2,1	2,2	2,28	2,24	2,07
Pologne			2,89	3,96		4,49
Portugal	7,5	6,2	4	4	5,69	5,5
Slovénie		2	2,6	2,6	2,7	2
Slovaquie			0,22	0,1	0,41	1,93
Royaume-Uni	2,5	1,4	1	1,8	1,2	1,4
Bulgarie				5,1		
Roumanie		6,5	6,1	8,9	12,2	12
États-Unis	2,4	1,8	1,5	1,5	1,4	1,4

Note : colorisées, les valeurs supérieures à celles du Luxembourg

Source : Eurostat/CERC, La France en transition, 2006

Récemment encore, le patronat luxembourgeois stigmatisait « *la plus forte proportion de salariés payés au salaire minimum* »<sup>24</sup> d'Europe. Pourtant, du fait de distorsions dues à la définition du concept de « *salarié rémunéré au salaire minimum* », il reste aujourd'hui délicat de procéder à une comparaison internationale entre les différents pays, au risque de créer des méprises. C'est d'ailleurs cette prise de conscience méthodologique qui aura sans doute poussé Eurostat à retirer de son site internet les données y relatives<sup>25</sup>.

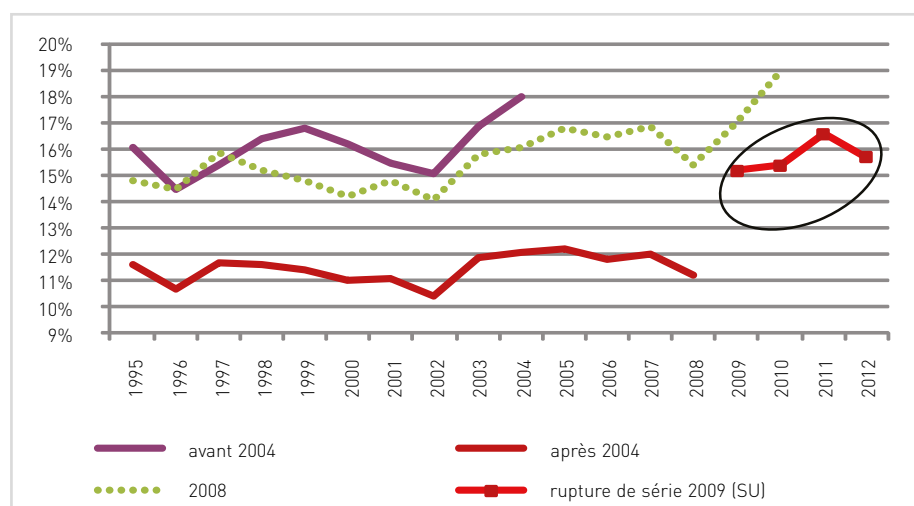
Ces questions de méthode sont, comme souvent, cruciales. Le graphique suivant schématise l'influence qu'exercent déjà intra-muros les phénomènes méthodologiques sur le dénombrement des salariés émergeant au SSM.

24 Communiqué de presse des Chambres de commerce et des métiers du 28 novembre 2012

25 Voir le Bilan compétitivité 2009.

La courbe entourée, pour les années 2009 à 2012, représente l'évolution de la proportion dans le format actuel, suite à l'introduction du statut salarial unique. La courbe mauve constitue l'évaluation par la méthode dite d'avant 2004 (en vigueur dans le tableau d'Eurostat/CERC ci-dessus), tandis que la courbe rouge est la méthode utilisée après 2004, la méthode dite 2008 n'ayant jamais été utilisée en tant que telle. On constate donc que, d'une méthode à l'autre, toutes propres au Luxembourg, les résultats peuvent varier jusqu'à près de 50%.

### Évaluation de la proportion de salariés au SSM (selon différentes méthodes)



Source : IGSS ; graphique : CSL

Or, d'un pays à l'autre, les pourtours des champs de couverture qui servent à dénombrer la population au salaire minimum varient fortement. Il est donc aisé d'imaginer, en l'absence de normalisation en la matière, l'incomparabilité des données à l'échelon international et le peu de fiabilité dont faisaient preuve des classements du type d'Eurostat (repris par Fontagné) conçus sur la base d'informations aussi hétérogènes.

Prenons par exemple l'année 1999 dans le tableau précédent : à l'époque, on pensait dénombrer 16,8% de salariés au voisinage du SSM, alors qu'en réalité, en fonction d'une nouvelle méthode considérée à présent comme plus robuste par l'IGSS, il n'aurait en fait fallu en compter que 11,4% ! Le Luxembourg, en présence de ce nouveau taux, serait passé de la première à la troisième place au classement européen. La même situation se produit, par exemple, en 2000, et le Luxembourg parvient même à descendre à la quatrième place en 2002<sup>26</sup>...

Il n'empêche qu'entretemps, le mal est fait : ces tentatives répétées sont parvenues à ancrer dans les esprits la « vérité » d'un nombre disproportionné de salariés luxembourgeois émargeant au SSM, et qui plus est au

26 Dans une étude de l'Université de Luxembourg publiée par le Statec en 2004 (Pamukçu, Les effets du salaire social minimum sur l'emploi et les salaires) était aussi illustrée une méthode de repérage couramment utilisée à l'étranger (rémunération inférieure ou égale au SSM) qui faisait plafonner la proportion luxembourgeoise à moins de 5% sur la période choisie par le CERC, l'auteur ajoutant que les salariés touchant exactement le salaire minimum n'ont même jamais été plus nombreux qu'1,1%.

niveau de salaire qui serait le plus élevé d'Europe. De là, il n'y a qu'un pas pour prétendre que le Luxembourg subit un « *dysfonctionnement profond du marché du travail* », qui entraverait en outre sa « compétitivité ».

Il paraît par conséquent d'utilité publique de mettre ces affirmations en perspective. Sans vouloir prétendre être exhaustif, les quelques éléments d'explication suivants nous permettront de comprendre pourquoi l'Observatoire de la compétitivité ne pouvait décemment plus publier cette statistique dans son bilan annuel, indépendamment du fait qu'Eurostat a rayé cette information de sa base de données publique.

### 2.1.1. Une proportion luxembourgeoise qui couvre aussi les salariés à temps partiel et les travailleurs qualifiés

#### a. Temps partiel/temps plein ?

Reprenons la présentation d'Eurostat/CERC, partiellement actualisée pour l'année 2011.

#### Proportion de personnes employées recevant le salaire minimum

%	2011	2011 (alternative)
Espagne	0,3	10,5
France	11,1	7,8
Lettonie	17,5	-
Luxembourg	16,6	9,3
Royaume-Uni	2,2	4,4
États-Unis	1	2,3
RFA		20

Note : 2010 pour l'Espagne ; pour la France, décembre 2011 ; pour la Lettonie, moyenne de l'année ; pour l'Allemagne, sous l'hypothèse d'un salaire horaire de 8,5 € ; pour les États-Unis, il s'agit du taux de personnes rémunérées exactement au salaire minimum, contrairement aux données Eurostat/CERC qui incluaient un intervalle alors qu'elles étaient censées quantifier les salariés recevant le salaire minimum. Les données américaines sont par ailleurs jugées « sous-estimées » par le fournisseur du fait qu'elles ne recensent que les travailleurs au salaire minimum parmi ceux qui sont payés à l'heure, soit en omettant 40% des salariés.

Source : INE, DARES, CSBL, IGSS, LPC, BLS, IAQ

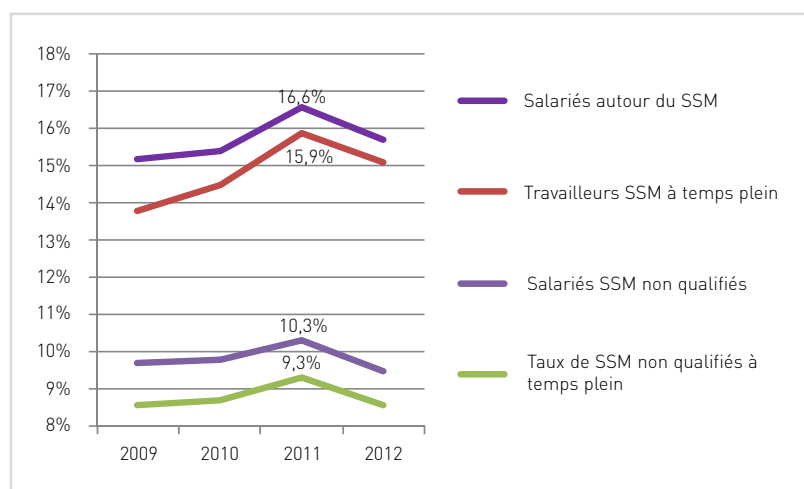
Eurostat, dont les données pour le Luxembourg collaient avec celles de l'IGSS sous la méthodologie antérieure à 2004, stipulait qu'il s'agissait du taux de salariés à plein temps. Or, comme le CERC l'a dénoncé dans son rapport, les données pour la France, au contraire par exemple du Royaume-Uni, comportent aussi les travailleurs à temps partiel ; il en va de même pour le Luxembourg.

Bien que ce biais fut même constaté dans l'étude de 2004 relative au SSM publiée par le Statec, le professeur Fontagné, lui (ou d'ailleurs les « Bilans compétitivité » subséquents), n'en a soufflé mot ; pire, il a jugé que le Luxembourg affichait des « *performances médiocres* » alors qu'étaient comparées des proportions de salariés à temps plein chez les uns avec des proportions confondant salariés à temps partiel et à temps plein chez les autres.

Ainsi, en 2011, comme illustré dans la présentation alternative (colonne de droite), avec une proportion de salariés à temps partiel rémunérés au salaire minimum de près de 6%, le taux de salariés états-unien global s'élèverait en réalité à 2,3%, et il monterait à 4,4% au Royaume-Uni ou à 10,5% en Espagne.

À l'inverse, le taux luxembourgeois à l'aune des seuls travailleurs à temps plein passerait sous la barre des 16%, voire des 10% (7,8% pour la France).

### Proportion de salariés rémunérés au voisinage du salaire minimum



Source : IGSS ; graphique : CSL

Ajoutons à titre subsidiaire que l'Allemagne, dont on vante souvent aveuglement les mérites économiques, ne dispose toujours pas de salaire minimum fédéral. Néanmoins, on peut estimer, selon les données de l'Institut Arbeit und Qualifikation, que l'introduction d'un salaire minimum à 8,5 euros de l'heure, comme suggéré dans les récents débats outre-Rhin, ferait surgir une proportion de salariés émargeant au minimum tarifaire de 20% de la population salariée (11% pour les seuls temps pleins), soit à des taux supérieurs à ce que le Luxembourg connaît<sup>27</sup>. Dès lors, avec un seuil horaire de 9,15 euros qualifiant le bas salaire (2/3 du salaire horaire médian) en Allemagne (2010), le rapport entre le salaire minimum (sous l'hypothèse d'un taux unique) et le salaire médian serait de 62% (cf. point 1 de cette partie page 35 sur la comparaison des niveaux de salaire minimum).

### **b. La particularité du travailleur qualifié**

En outre, le taux luxembourgeois égratigné par le professeur Fontagné inclut également les travailleurs qualifiés, rémunérés à 120% du SSM de base. Cet aspect de la qualification professionnelle du salarié n'existe pas nécessairement ailleurs au sein de l'UE-27, l'âge du salarié étant le critère discriminant primordial, pour ne pas dire exclusif, d'ouverture du droit à un émoulement minimal à taux plein.

<sup>27</sup> Par comparaison, le taux de salaire horaire minimum moyen dans la Grande Région était de 9 euros en 2010 (pour 9,6 euros actuellement). L'introduction d'un tel minimum légal en RFA concernerait même jusqu'à quelque 22% des salariés (d'après des données de 2008).

S'il a certes l'avantage théorique de garantir qu'une personne qualifiée au sens du Code du travail, qui aura consenti l'effort d'obtenir une « *bonne qualification professionnelle* » ou d'apprendre un métier, touchera un revenu distinct d'une personne sans qualification (pour le dire vite, la distinction est ainsi tacitement faite entre le manœuvre et l'ouvrier qualifié), le salaire minimum majoré de 20% pour « salarié qualifié », 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.

Dès lors, si l'on se concentre sur une notion restrictive et première du salarié rémunéré au SSM, comme dans d'autres pays et comme Eurostat pensait le faire en se focalisant sur les salariés à temps plein, on détecte ainsi une proportion qui diminue presque de moitié au Luxembourg, passant de 16,6% à 9,3% en 2011. Pour 2012, la correction est sensiblement identique, passant de 15,7 à 8,6% ou, en d'autres termes, d'un salarié sur six, la proportion n'est plus que d'un salarié sur douze !

%	2009	2010	2011	2012
Proportion de salariés rémunérés au voisinage du SSM (non qualifiés à temps plein)	8,6%	8,7%	9,3%	8,6%

Source : IGSS

Parmi les autres biais qui affectent l'estimation et la comparaison du nombre de bénéficiaires du salaire minimum sur les marchés nationaux, on peut encore mentionner les points suivants.

### 2.1.2. *Quels éléments considère-t-on comme rémunération minimale ?*

Pour jauger le nombre de salariés au salaire minimum, la méthodologie utilisée (largeur de l'intervalle de rémunération retenu, salaire de base, salaire avec compléments, etc.) aura indéniablement une influence sur le résultat obtenu.

#### **a. La question de l'intervalle de rémunération**

En effet, si les chiffres ont pour habitude de dénombrer les salariés recevant le salaire minimum, encore faut-il s'entendre sur une définition harmonisée. Au Luxembourg, il s'agit du « voisinage » du SSM, défini jusqu'à

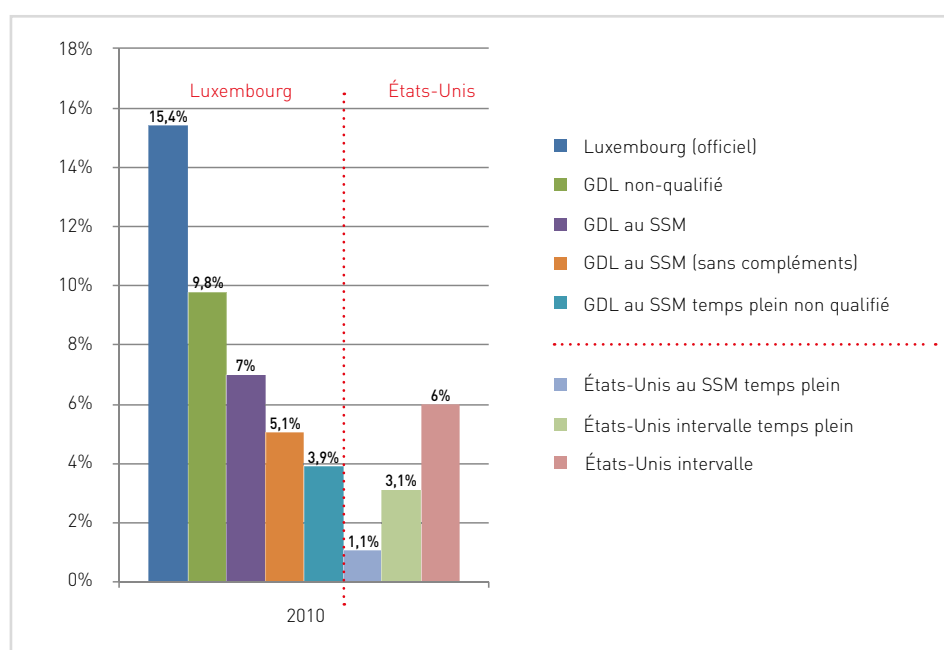
102% du salaire minimum légal, alors que, par exemple, les données pour les États-Unis, reprises dans le tableau antérieur, ne concernent que les salariés au salaire minimum.

Si l'on rapprochait pour l'année 2010 les chiffres luxembourgeois davantage encore, par exemple, du champ de comptabilisation américain en termes d'intervalle (exactement au salaire minimum, plutôt qu'au voisinage), la photographie serait évidemment tout autre : le taux de salariés luxembourgeois dégringole de 15,4% à 3,9%.

Le graphique suivant nous montre en effet que le taux officiel de salariés « recevant le salaire minimum », par lequel le Luxembourg était mis en comparaison avec le reste de l'Europe et les États-Unis, se serait élevé à 15,4% en 2010, contre 1,1% aux États-Unis.

Comme nous l'avons constaté supra, ce taux luxembourgeois ne peut forcément pas soutenir la comparaison avec des proportions de personnes à temps plein alors qu'il intègre de son côté les salariés à temps partiel ainsi que des travailleurs qualifiés. Pour placer les deux pays en des termes comparables, il convient de ne considérer que les salariés luxembourgeois dont la rémunération est égale au SSM (7%), et, mieux encore, qui correspond précisément au SSM hors compléments de revenu (5,1%). En appliquant une moyenne, à défaut de données plus détaillées, on peut même obtenir un taux hypothétique de 3,9% de salariés non qualifiés et travaillant à temps complet sur le marché du travail luxembourgeois, soit à peine 3,5 fois plus qu'aux États-Unis (exactement au salaire minimum et à temps plein), contre un rapport de 1 à 14 précédemment.

### Proportions de salariés recevant le salaire minimum (2010)



Source : IGSS, BLS ; calculs et graphique : CSL

Poussons même jusqu'au paroxysme : si l'on avait bien voulu considérer l'intervalle américain (exactement au et sous le salaire minimum, soit 3,1%), mais pour des salariés à temps complet et partiel (plutôt que le seul taux de salariés rémunérés précisément au salaire minimum à temps plein, soit 6%) tout en conservant la quantification plus restreinte pour le Luxembourg (3,9%), il n'aurait alors pas été impossible d'obtenir une situation complètement inversée, comme ici en 2010, où le Luxembourg aurait affiché un taux inférieur aux États-Unis qui, selon Eurostat, faisaient pourtant partie des pays aux proportions les plus faibles !

Une chose est donc de considérer les salariés au voisinage du salaire minimum, une autre de chiffrer précisément ceux dont la revalorisation de salaire dépend du relèvement du salaire minimum.

Or, si l'on se réfère de nouveau au tableau dans le point 2.1.1.a. page 57 (portant sur la proportion de salariés dits au salaire minimum en 2011), force est de constater qu'aucun des pays ne fournit la même base de comparaison : la Lettonie pourvoit des données pour les salariés qui sont payés entre 0 et 1 fois le salaire minimum tous secteurs confondus<sup>28</sup> ; la France cible les personnes du secteur concurrentiel bénéficiant de la réévaluation de leur salaire de base lors de la revalorisation du salaire minimum ; l'Espagne affiche un taux pour les personnes émargeant entre 0 et 1 fois le minimum salarial pour l'ensemble de l'économie ; Eurostat avait repris pour les États-Unis les personnes à la fois sous le seuil du salaire minimal ou précisément à ce niveau ; au Royaume-Uni sont également dénombrés les travailleurs (à l'exclusion des indépendants) dans un intervalle de rémunération partant sous le seuil minimal jusqu'à 100,8% de celui-ci en 2011<sup>29</sup>.

On voit donc l'importance de la méthode, qui, en l'absence de standardisation, rend impossible non seulement toute comparaison, mais également tout jugement définitif sur la proportion de salariés percevant le SSM et sur les potentiels « *dysfonctionnements profonds* » du marché de l'emploi luxembourgeois.

## **b. Les effets de l'assiette de vérification**

À cette question de l'intervalle, s'ajoute celle de l'assiette de vérification du salaire minimum. Si l'on cerne le salaire hors prime et autres suppléments (comme c'est le cas au Luxembourg depuis 2009 seulement<sup>30</sup>), on dénombre les personnes rémunérées sur la base du salaire minimum, bien qu'elles puissent éventuellement percevoir des compléments de rémunération. Une autre méthode est de considérer la rémunération totale (comme avant 2009 au Luxembourg), si bien que sont dénombrées les personnes au salaire minimum, toutes primes ou heures supplémentaires comprises.

28 Nous avons retenu dans le tableau le taux correspondant à une fourchette de 50 à 100% du salaire minimum.

29 Rappelons le commentaire de la note de bas de page n° 26 qui précise qu'à méthode approchante entre ces pays, le Luxembourg se serait trouvé beaucoup mieux placé dans les anciens classements d'Eurostat/CERC pris en référence avec un taux ne dépassant pas les 5%.

30 Aux États-Unis, par exemple, sont exclus les heures supplémentaires (comme au Royaume-Uni), les commissions ou les pourboires. En France, l'assiette de vérification du SMIC omet nombre d'éléments de rémunération qui s'ajoutent au salaire de base, notamment les primes d'ancienneté, celles liées aux contraintes de poste ou encore les majorations pour heures supplémentaires, mais inclut par exemple les pourboires ou la prime de fin d'année ou de vacances pour le mois où elle est versée. Le Luxembourg fait une distinction seulement depuis 2009 entre le seul salaire de base et les heures supplémentaires et indemnités, allocations ou primes en espèce (telles une prime de rendement, des commissions, une prime sur objectifs, etc.) payables mensuellement mais susceptibles de variation d'un mois à l'autre. En moyenne, les primes et gratifications luxembourgeoises représentent 10% de la rémunération annuelle des salariés qui les touchent.



Comme nous l'avons déjà constaté par rapport à la nature du contrat (cf. point 2.1.1.a. page 57), les résultats varient donc en fonction du champ de couverture, dans le cas proprement luxembourgeois, jusqu'à 17% d'écart à l'exemple de 2009 entre l'ancienne et la nouvelle méthode. À l'évidence, la comparaison internationale est tout aussi biaisée, puisque, dans certains autres pays, à n'en pas douter, ces pourcentages peuvent également fortement varier d'un concept à l'autre.

Ainsi, le champ d'enquête relatif à la population considérée viendra aussi potentiellement modifier la grille des résultats d'un exercice de comparaison entre pays : considère-t-on les jeunes et à partir de quel âge (apprentis, stagiaires), les contrats à temps partiels, dans quels secteurs<sup>31</sup>?

On pourrait aussi mentionner que la proportion de salariés est quantifiée par rapport au montant brut de salaire minimum, dont le montant net peut varier en fonction des systèmes sociaux et fiscaux propres à chaque pays et de la situation familiale du salarié. Considérer le montant net pourrait aussi contribuer à modifier la physionomie de l'analyse : si l'on en croit, par exemple, les données lettones, le taux de personnes recevant en 2011 jusqu'à concurrence du salaire minimum sur l'ensemble de l'économie passerait de 28,2%, exprimé en brut, à 22,8% si l'on considère le salaire après impôts.

### 2.1.3. Conclusion

À méthode harmonisée, les taux de salariés émargeant au salaire social minimum et le classement du Luxembourg en comparaison internationale lui seraient bien plus avantageux. Si le taux officiel s'élève à 15,7% (un salarié sur six), il serait sans doute plus pertinent de communiquer le taux de salariés non qualifiés travaillant à temps plein (comme c'est plutôt la tendance ailleurs), lui aussi par ailleurs officiel, de 8,6% (un salarié sur douze).

L'idée dominante d'une proportion comparativement très élevée de salariés au SSM, véhiculée par différents rapports dans le courant de la première décennie des années 2000, est tenace, mais ne résiste guère à l'analyse. Il est essentiel, comme souvent, de sous-peser la question méthodologique au risque de se lancer dans des jugements à l'emporte-pièce et de se méprendre.

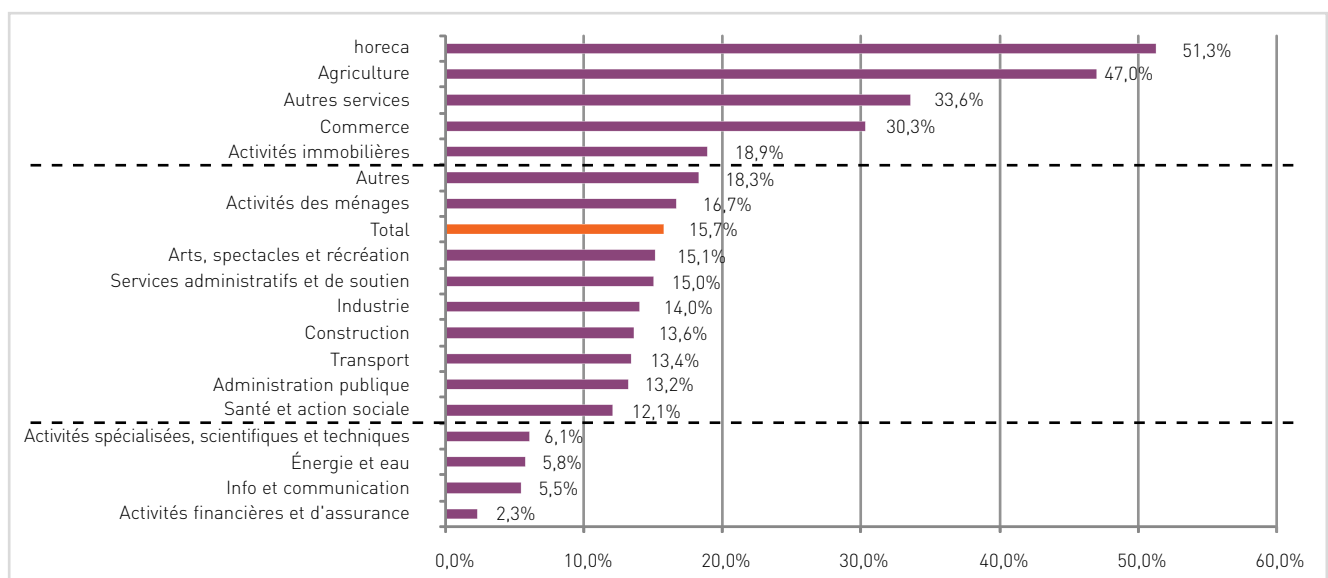
Des paramètres aussi déterminants que la population de référence (temps complet/partiel, secteurs d'activité considérés, base de salaire en termes horaire et/ou mensuel, âge des salariés, qualifications), l'intervalle de rémunération (exactement au salaire minimum ou autour du minimum salarial) et l'assiette de vérification (avec ou sans compléments de rémunération) peuvent en effet largement interférer dans les résultats de l'une ou l'autre économie, ce qui rend pratiquement impossible l'exercice comparatif et de trancher définitivement sur l'état de santé du marché de l'emploi ou de la structuration de l'échelle des salaires au Luxembourg.

<sup>31</sup> Au Luxembourg, il s'agit des salariés hors fonctionnaires. Pour la France, par exemple, on considère l'ensemble des salariés sauf les apprentis, les stagiaires et les intérimaires pour l'ensemble des secteurs sauf l'agriculture, l'administration, les syndicats de copropriété, les associations de loi 1901 de l'action sociale, les activités des ménages et extraterritoriales en France métropolitaine, bien que le SMIC s'applique aussi dans les DOM et dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon. Sont ainsi couverts 65% des salariés métropolitains.

## 2.2. Les principales caractéristiques de la population au salaire minimum

Observons dans un premier temps, la répartition de l'emploi salarié au SSM par secteur où l'on voit trois grands groupes se détacher par rapport à la moyenne de l'économie : celui du « top 5 » des branches plus intensives en rémunération au SSM qui sont au-dessus de la moyenne, le deuxième groupe en dessous de cette moyenne mais qui en est relativement proche et le troisième dont les proportions sont largement inférieures aux 15,7%.

### Proportion de l'ensemble des salariés au voisinage du SSM par secteur en 2012



Source : IGSS ; graphique : CSL

Nous reviendrons dans un second temps sur ce paysage sectoriel du salaire minimum. Dans cette section, nous observerons d'abord plus en détail les particularités des salariés touchant le voisinage du SSM, telles que la répartition des salariés par genre ou à travers les secteurs.

### 2.2.1. Une observation par genre<sup>32</sup>

#### a. Des femmes numériquement moins nombreuses que les hommes

Exprimé en absolu, il y a en 2012 légèrement moins de femmes (25 411) que d'hommes (26 663) qui sont payés aux alentours du salaire minimum. Ceci prolonge la situation de 2011, mais constitue toutefois un revirement par rapport à 2010, où les femmes composaient la majorité de la population au SSM et les hommes étaient minoritaires.

<sup>32</sup> Sauf spécification contraire, nous considérons dans les sections suivantes l'acceptation de l'IGSS, à savoir l'ensemble de la population au SSM, salariés qualifiés et à temps partiel compris, hors fonctionnaires. Rappelons ici que, sauf mention contraire, la mention 2012 renvoie à la situation au 31 mars.

### Population au SSM par genre (personnes)

	2012	2011	2010
Femmes	25 411	25 784	24 950
Hommes	26 663	27 534	23 103
<b>Total</b>	<b>52 074</b>	<b>53 318</b>	<b>48 053</b>

Source : IGSS

En 2012, les femmes représentent donc 49% de la population au SSM, les hommes formant l'autre moitié (51%). Or, sur l'ensemble de la population salariée, la féminisation est moins prononcée, puisque le taux de présence féminin ne s'élève qu'à 40% (voire à 38% dans le reste de la population salariée, hors SSM).

### Répartition par genre des salariés

2012	Femmes	Hommes
Au voisinage du SSM	48,8%	51,2%
Reste des salariés	38%	62%
<b>Total</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>

Source : IGSS ; calculs : CSL

Il existe par conséquent un phénomène de surreprésentation de la gent féminine dans le groupe rémunéré au SSM, ce qui semble être une constante de la thématique<sup>33</sup>.

Avant de revenir plus globalement sur une répartition sectorielle des salariés concernés, on peut mentionner à ce stade que, chez les hommes, c'est la branche commerce et réparation automobile qui fournit le plus grand contingent de salaires minimum (5 594). Chez les femmes, c'est la même branche du commerce qui se place en première position avec 7 753 unités. Suivent ensuite respectivement pour les hommes et les femmes la construction et l'horeca qui sont encore loin devant les trois autres branches du top cinq des plus grands utilisateurs de salariés à rémunération minimale.

À elles seules, les activités de commerce, de construction et de l'horeca réunissent pratiquement 50% de l'ensemble des salariés masculins émargeant au SSM (correspondant à 7% du total masculin), alors que le commerce et l'hébergement-restauration englobent pour leur part plus de 51% des femmes payées aux environs du salaire minimal (soit 10% du total des salariées).

<sup>33</sup> Phénomène déjà constaté dans l'étude publiée par la Statec/Pamukçu en 2004

Nombre d'hommes et de femmes au voisinage du SSM par secteur en 2012

Branches	Hommes	Branches	Femmes
Commerce, réparation automobile	5 594	Commerce, réparation automobile	7 753
Construction	4 666	Hébergement et restauration	5 332
Industrie	2 905	Santé humaine et action sociale	2 266
Hébergement et restauration	2 841	Industrie	1 621
Transport et entreposage	2 587	Autres activités de services	1 541
Activités de services administratifs et de soutien	2 020	Activités de services administratifs et de soutien	1 376
Administration publique - Enseignement	1 531	Administration publique - Enseignement	1 292
Santé humaine et action sociale	1 252	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	914
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	774	Activités des ménages en tant qu'employeur	831
Activités financières et d'assurance	521	Construction	592
Information et communication	510	Transport et entreposage	478
Agriculture, sylviculture et pêche	472	Activités financières et d'assurance	417
Autres activités de services	288	Information et communication	285
Autres	211	Agriculture, sylviculture et pêche	185
Activités immobilières	205	Activités immobilières	184
Arts, spectacles et activité récréatives	130	Autres	179
Énergie et eau	108	Arts, spectacles et activité récréatives	126
Activités des ménages en tant qu'employeur	48	Énergie et eau	39
<b>Total</b>	<b>26 663</b>	<b>Total</b>	<b>25 411</b>

Source : IGSS

Répétons qu'il s'agit bien ici d'un ordonnancement par effectifs et que le classement des branches en proportion divergera (voir infra) ; ainsi, si l'on considère la branche des « activités des ménages », le contingent de salariés masculins ne s'élève qu'à 48 unités, alors qu'il fait partie, proportionnellement parlant, des cinq branches qui recourent le plus intensément au salaire minimum pour les hommes (32% de ceux-ci sont payés au voisinage du SSM dans la branche - contre 16% de femmes ou 831 d'entre elles). À l'inverse, l'industrie qui se place en troisième position par le nombre d'hommes touchant le SSM n'affiche qu'une des plus faibles proportions d'emploi masculin au SSM ; du côté des femmes, la situation est similaire avec la branche de la santé qui fournit un des plus gros contingents de femmes au salaire minimum, mais affiche une des plus faibles proportions.

Ces données en valeur absolue, si elles ne sont pas inutiles, paraissent toutefois moins parlantes que les données relatives exprimées, par exemple, en fonction du nombre total de salariés, qui permettent de rendre compte, fût-ce partiellement, de la qualité de l'emploi dans les branches mais aussi de jauger la situation économique du point de vue du coût du travail ou de l'emploi (qui sont les angles utilisés pour attaquer le bien-fondé du salaire minimum).

### **b. Mais des femmes relativement davantage affectées que les hommes**

Si les femmes comptent donc pour près de la moitié de la population émargeant au SSM et y sont surreprésentées par rapport à l'ensemble de la population féminine salariée, la répartition des salariés au voisinage du salaire minimal par sexe confirme que celui-ci occupe davantage le terrain de la rémunération chez les femmes, puisque ce sont 19,3% d'entre elles qui se consacrent à un emploi qui perçoivent le SSM, contre seulement 13,4% de l'ensemble des hommes.

#### Proportion de salariés au SSM par genre

2012	Femmes	Hommes	Total
Au voisinage du SSM	19,3%	13,4%	15,7%
Reste des salariés	80,7%	86,6%	84,3%

Source : IGSS ; calculs : CSL

Relevons toutefois qu'en 2010 et 2011, davantage de femmes étaient concernées par le salaire social minimum, le taux ayant baissé d'un point entre ces années-là et 2012. L'écart hommes-femmes a également baissé de quelque huit points en 2010 à plus ou moins six points en 2012.

D'un point de vue relatif, cette fois, tant pour les femmes que pour les hommes, la branche hébergement et restauration ainsi que le secteur agricole sont les premiers pourvoyeurs d'emplois rémunérés au voisinage du salaire social minimum.

#### Proportion d'hommes et de femmes au SSM par branche en 2012

Branches	Hommes	Branches	Femmes
Agriculture, sylviculture et pêche	45,5%	Hébergement et restauration	62,9%
Hébergement et restauration	38,1%	Agriculture, sylviculture et pêche	51,2%
Activités des ménages	<b>31,8%</b>	Commerce, réparation automobile	39,2%
Commerce, réparation automobile	23,0%	Autres activités de services	38,4%
Autres activités de services	20,1%	Industries	29,7%
Santé humaine et action sociale	<b>18,9%</b>	Autres	20,7%
Activités immobilières	18,7%	Activités immobilières	19,1%
Activités de services administratifs et de soutien	<b>17,2%</b>	Construction	18,4%
Autres	16,7%	Arts, spectacles et activité récréatives	17,3%
Administration publique - Enseignement	<b>15,2%</b>	Activités des ménages	16,3%
Arts, spectacles et activité récréatives	13,5%	Transport et entreposage	15,8%
Construction	13,2%	Activités de services administratifs et de soutien	12,7%

Suite

Transport et entreposage	13,0%	Administration publique - Enseignement	11,5%
Industrie	10,8%	Énergie et eau	10,9%
Énergie et eau	5,0%	Santé humaine et action sociale	10,1%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	5,0%	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	7,6%
Information et communication	4,8%	Information et communication	7,4%
Activités financières et d'assurance	2,3%	Activités financières et d'assurance	2,2%
<b>Total</b>	<b>13,4%</b>	<b>Total</b>	<b>19,3%</b>

Note : en couleur, les taux masculins supérieurs aux taux féminins dans la même branche

Source : IGSS

Les cinq premiers secteurs en termes de taux de salariés rémunérés au voisinage du salaire minimum sont en fait sensiblement identiques pour les femmes et les hommes, et l'on y retrouve, comme pour les données en valeur absolue, le commerce et l'horeca en position avancée. L'exception ici est l'industrie qui fait partie du « top 5 » féminin, où 30% des femmes actives dans le secteur (contre 10% des hommes) émargent au SSM, ainsi que les ménages en tant qu'employeur qui rémunèrent proportionnellement plus d'hommes (32%) au SSM que de femmes (16%).

Hormis la branche financière (où hommes et femmes font jeu égal) accompagnée des activités de services administratifs et de soutien, de la branche de la santé humaine et de l'action sociale, des activités des ménages et de l'administration publique où les hommes sont proportionnellement plus nombreux au voisinage du SSM (taux surlignés dans le tableau précédent), les femmes, au nombre d'une sur cinq au total, sont donc davantage susceptibles d'être salariées au minimum légal pratiquement dans toutes les branches.

### c. Et l'emploi féminin plus fréquemment à temps partiel

Ajoutons, pour clore cet aspect du bilan que l'écrasante majorité des salariés au SSM travaille à temps plein (82%). Néanmoins, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses (75%) que les hommes (89%) dans des emplois à plein temps.

#### Proportion de salariés au SSM à plein temps

	Branches	% plein temps (H)	Branches	% plein temps (F)
	<b>Total</b>	<b>89%</b>	<b>Total</b>	<b>75%</b>
Taux supérieurs*	Construction	94%	Industrie	90%
	Industrie	94%	Autres services	82%
Taux inférieurs*	Arts, spectacles	76%	Énergie et eau	54%
	Activités des ménages	27%	Activité des ménages	39%

\* Il s'agit des deux taux les plus élevés et les plus bas rencontrés dans les branches chez les hommes et les femmes.

Source : IGSS

C'est dans l'industrie que l'on rencontre les plus fortes proportions de temps plein pour les hommes et les femmes, de même que dans la construction pour les hommes et les autres services pour les femmes. Les moindres proportions de temps pleins masculins se trouvent dans la branche arts, spectacles et loisirs et, surtout, celle des activités des ménages en tant qu'employeur. Chez les femmes, avec cette même dernière branche que pour les hommes, la branche énergie et eau comptabilise le moins de temps plein parmi les salariées au SSM.

Logiquement, si les femmes sont moins souvent à temps plein que les hommes, elles sont donc plus souvent à temps partiel qu'eux.

Il apparaît d'abord que le taux global de salariés au SSM à temps partiel (18%) est plus élevé que celui des autres salariés (14%).

#### Répartition des salariés par temps de travail en 2012

En %	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel		Temps plein	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Salariés au voisinage du SSM	18	82	11,0	25,0	89,0	75,0
Reste des salariés	14	86	5,7	27,4	94,3	72,6
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>85</b>	<b>6,4</b>	<b>26,9</b>	<b>93,6</b>	<b>73,1</b>

Source : IGSS ; calculs : CSL

Si 25% des salariées rémunérées au SSM sont à temps partiel, pour 11% des hommes, il est à constater que ces travailleuses ne semblent toutefois pas cette fois être surreprésentées par rapport au total des salariées : leur taux de temps partiel au SSM est inférieur au taux des autres salariées à temps partiel et du total de celles-ci.

En revanche, les hommes au SSM travaillant à temps partiel sont quant à eux davantage représentés dans la population au SSM que dans le reste de l'emploi salarié masculin.

On observera aussi ci-dessous que, parmi les secteurs qui connaissent les plus fortes proportions de salariés (h/f) au SSM, l'activité des ménages surpasse toutes les autres branches en termes de durée du travail réduite et que l'horeca se place dans le « top 5 » avec l'administration publique et l'enseignement. Pour ce qui concerne les autres branches globalement très intensives en emplois au SSM (agriculture, santé, commerce, autres services ou encore, pour les femmes, l'industrie), elles tendent à compter davantage de contrats à temps plein que les autres branches.

Pourcentage de salariés au SSM (h/f) à temps partiel et des autres salariés à temps partiel par branche (2012)

Branches	SSM	Autres
Activités des ménages	61%	-
Arts, spectacles et activités récréatives	29%	-
Autres	28%	-
Hébergement et restauration	26%	16%
Administration publique - Enseignement	25%	20%
Activités immobilières	23%	-
Activités de services administratifs et de soutien	23%	19%
Information et communication	21%	11%
Activités financières et d'assurance	19%	16%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	19%	14%
Autres activités de services	18%	24%
Énergie et eau	16%	-
Commerce, réparation automobile	16%	13%
Transport et entreposage	14%	6%
Santé humaine et action sociale	14%	44%
Agriculture, sylviculture et pêche	13%	-
Construction	9%	2%
Industrie	7%	5%
<b>Total</b>	<b>18%</b>	<b>14%</b>

Note : en couleur, les taux de temps partiel au SSM inférieurs à celui des autres salariés

Source : IGSS, Statec, Eurostat ; calculs : CSL

En outre, seules, parmi les branches observables, celles des « autres services » et de la « santé » connaissent une proportion de salariés au SSM à temps partiel inférieure à celle du reste des salariés. Ainsi y a-t-il seulement 18% des salariés émargeant au SSM qui sont à temps partiel dans la branche « autres activités de services » contre 24% des autres salariés qui y sont actifs (14% contre 44% dans le secteur de la santé).

Autrement dit, généralement, les salariés au SSM sont donc davantage à temps partiel que dans le reste de la population salariée (18% contre 14%).

Globalement, le phénomène du temps partiel est marginal chez les hommes qui affichent un taux de 6,4% (plafonnant respectivement à 12% dans l'enseignement et l'horeca et 14% dans la santé), contre 26,9% chez les femmes.



Le tableau suivant se focalise cette fois sur la répartition féminine des temps partiels, à la fois ceux payés au SSM et les autres ; il confirme que, si le phénomène du SSM affecte davantage les femmes, celui du temps partiel à ce niveau de rémunération les touchent également plus relativement aux hommes, mais il est tout de même moins prégnant que chez les autres salariées (25% contre 37%).

**Pourcentage de salariées au SSM à temps partiel et des autres salariées à temps partiel par branche (2012)**

Branches	SSM	Autres
Activités des ménages	61%	-
Énergie et eau	46%	-
Administration publique - Enseignement	37%	36%
Autres	36%	-
Arts, spectacles et activités récréatives	33%	-
Construction	32%	36%
Hébergement et restauration	30%	35%
Activités immobilières	28%	-
Transport et entreposage	27%	27%
Activités de services administratifs et de soutien	26%	48%
Information et communication	26%	39%
Commerce, réparation automobile	22%	32%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	22%	26%
Activités financières et d'assurance	21%	30%
Agriculture, sylviculture et pêche	19%	-
Santé humaine et action sociale	19%	52%
Autres activités de services	18%	39%
Industrie	10%	29%
<b>Total</b>	<b>25%</b>	<b>37%</b>

Note : en couleur, les taux de temps partiel au SSM inférieurs à celui des autres salariées

Source : IGSS, Statec, Eurostat ; calculs : CSL

En utilisant les données comparatives observables du tableau précédent, le constat suivant s'impose : pratiquement dans toutes les branches, les taux de salariées à temps partiel rémunérées au SSM sont inférieurs (taux surlignés) à ceux du reste de la population féminine en emploi. Particulièrement frappant ici est le cas de la branche « santé » (dont la main-d'œuvre comprend 77% de femmes) où seuls 19% de celles qui sont rétribuées au voisinage du minimum légal sont à temps partiel, contre 52% dans le reste de la catégorie.

### 2.2.2. La qualification des salariés rémunérés au minimum légal

D'après les données de l'IGSS, nous savons que la large majorité des salariés au SSM travaillent à temps complet.

Parmi tous les salariés concernés au 31 mars 2012, 40% sont associés au salaire pour travailleurs qualifiés (120 à 122,4% du salaire minimum<sup>34</sup>), dont 11% seulement sont à temps partiel.

Ces mêmes données nous permettent de déterminer que, parmi les quelque 9 400 salariés à temps partiel, un quart d'entre eux est lié au salaire pour travailleurs qualifiés et les 76% restant le sont au salaire minimum compris au sens strict [contre respectivement 43% (qualifiés) et 57% (non qualifiés) pour les temps complets].

Vu par l'angle de la qualification plutôt que du temps de travail, parmi les 60% de travailleurs associés au salaire minimum stricto sensu, 23% sont à temps partiel, contre 11% des salariés qualifiés comme mentionné ci-avant.

Il y a donc davantage de salariés non qualifiés au SSM que de travailleurs qualifiés (60/40), et le phénomène du minimum tarifaire légal à temps partiel affecte donc davantage les travailleurs non qualifiés.

Lorsque l'on se penche sur le niveau des qualifications à travers les secteurs, on observe que les secteurs du premier et deuxième groupe (ayant plus intensément recours au SSM, cf. graphique page 63) affichent des proportions plus élevées de salariés à faible niveau de formation (CITE 0-4).

Ces taux de travailleurs faiblement éduqués dépassent largement, y compris dans l'horeca ou le commerce, la proportion de salariés rémunérés au SSM, ce qui signifie que la présence de faibles niveaux d'éducation ne semble pas être en tant que telle une variable explicative suffisante d'un recours intensif au SSM dans les branches.

#### Emploi salarié par niveau d'éducation et au SSM par branche et en %

	CITE 0-2	CITE 3-4	CITE 0-4	% de SSM
Hébergement et restauration	41	53	94	51,3
Commerce	29	57	86	30,3
Autres activités de services et arts, spectacles, activités récréatives	14	59	73	29,2
Activités de services administratifs et de soutien, activités immobilières	45	47	92	15,3
Industrie	26	57	83	14
Construction	42	51	93	13,6

<sup>34</sup> Qualifiés au sens du Code du travail. Se référer à ce sujet à la réserve exprimée dans le point 2.1.1.b. page 58 sur l'appartenance des travailleurs qualifiés au contingent de personnes rémunérées au SSM.

Suite

Transports et entreposage	24	63	87	13,4
Administration publique-Enseignement	11	36	47	13,2
Santé humaine et action sociale	24	59	83	12,1
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	3	26	29	6,1
Information et communication	16	24	40	5,5
Activités financières et d'assurance	5	30	35	2,3
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>47</b>	<b>70</b>	<b>15,7</b>

Note : données pour 2012 en ce qui concerne le SSM et 2010 pour le niveau d'éducation. CITE 0-2 = secondaire inférieur ou moins ; 3-4 = secondaire supérieur ou postsecondaire ; 5-6 = supérieur.

Source : Statec, Bulletin 2/12, IGSS ; calculs : CSL

Pour ce qui concerne les salariés très faiblement qualifiés (CITE 0-2), on retrouve en tête, les activités de services administratifs et de soutien (où l'on retrouve par exemple les activités de nettoyage, gardiennage et intérim) qui est la branche où ceux-ci sont les plus nombreux (45%). Suivent ensuite la construction et l'horeca, à plus de 40% ainsi que le commerce (30%).

On voit aussi que l'industrie compte un quart de salariés pas qualifiés sur l'ensemble de la main-d'œuvre dans la branche. Selon le Statec, la division métallurgie (un peu moins d'un tiers de l'emploi sectoriel) dénombre néanmoins plus de salariés peu qualifiés (34%) que la moyenne sectorielle, tout comme l'industrie alimentaire (34%), alors que les autres divisions connaissent une part égale ou inférieure à celle-ci.

On notera qu'alors que la construction et l'industrie affichent de fortes proportions globales de salariés peu qualifiés, elles comptabilisent néanmoins dans le même temps des taux d'emplois au SSM moindres (14%) que dans le commerce (30%) et l'horeca (51%). Ce phénomène s'explique sans doute par le fait que le taux de couverture des conventions collectives dans ces deux dernières branches est bien inférieur à l'étendue du champ de ces conventions dans les deux premières (cf. infra au point 2.2.5.a. page 78).

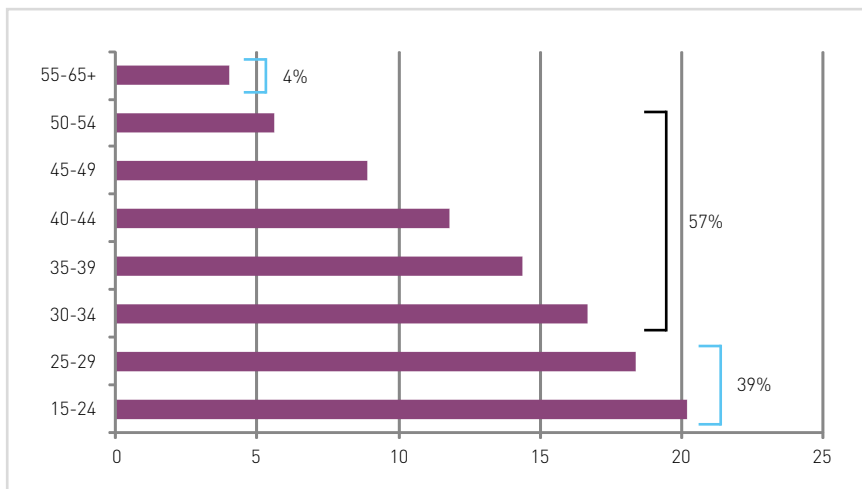
### 2.2.3 Les salariés au minimum légal par classe d'âge

Il n'existe pas de données publiques (récentes) sur le salaire minimum en lien avec l'âge. Toutefois, une ancienne étude de l'Université de Luxembourg, dont nous reprenons les résultats au titre de l'information la plus récente, avait abordé la question<sup>35</sup>.

Si l'on répartit les âges en trois grandes classes d'âge (le groupe des jeunes, d'âge intermédiaire et les seniors), il apparaît que le gros de la population au salaire minimum ferait partie de la classe d'âge intermédiaire, entre 30 et 54 ans (57%). Les seniors de plus de 55 ans ne constitueraient que 4% de la population au SSM, tandis que les jeunes salariés au SSM jusqu'à 29 ans feraient pratiquement 40% de la population observée.

<sup>35</sup> Il s'agit bien entendu de se faire une idée de grandes tendances vraisemblables en la matière sans vouloir prétendre définir une réalité stricte, puisque les résultats reposent ici sur une méthode de dénombrement différente de celle employée aujourd'hui. Néanmoins, au regard d'autres aspects de l'analyse, il semble malgré tout que les grands équilibres, par exemple entre genres ou selon le temps de travail, sont préservés et en cohérence avec ceux que l'on connaît aujourd'hui ainsi qu'avec les résultats d'autres études menées sur la question.

### Répartition (%) par âge des salariés au SSM (2003)

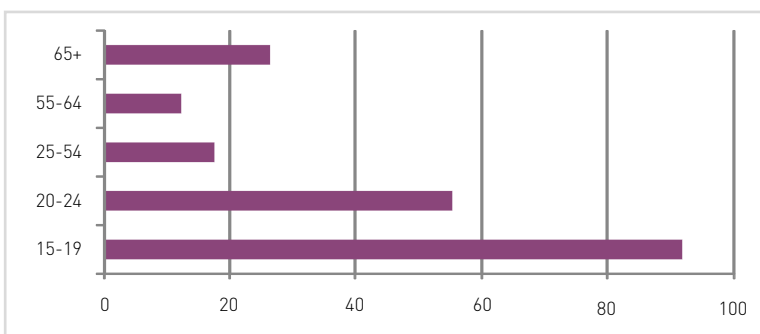


Source : Pamukçu 2004 ; graphique : CSL

Les jeunes, tels qu'habituellement considérés dans les compilations statistiques (moins de 25 ans), représenteraient à eux seuls un cinquième de la population au SSM alors qu'ils ne sont que 7%<sup>36</sup> des salariés et que, parmi les salariés rémunérés au-delà du SSM, ils ne dépasseraient pas les 4%. Comme les femmes, les jeunes de moins de 25 ans, mais aussi ceux entre 25 et 29 ans, seraient donc surreprésentés parmi les salariés au SSM, ce qui n'est pas le cas des autres catégories d'âge.

D'après l'auteur de l'étude, les salariés au SSM afficheraient ainsi une moyenne d'âge inférieure à celle des salariés rémunérés au-delà du salaire minimum, pendant que la distribution par âge rend compte dans le graphique suivant d'une forte présence de salaires minima dans les tranches d'âge les plus jeunes (plus de 90% avant 20 ans et 55% entre 20 et 24 ans). La tranche d'âge intermédiaire des 25-54 ans ne comptabiliserait que 18% de salariés au SSM et celle des plus de 55 ans 13% en moyenne, avec une prédominance des plus de 65 ans.

### Proportion des salariés au SSM par âge (2003)



Source : Pamukçu 2004 ; graphique : CSL

36 Tant en 2003 qu'en 2010, données les plus récentes.

L'analyse récente de la structure générale des salaires (médians) que le Statec a réalisée abonde dans ce sens : plus le salarié sera jeune, plus il sera sous-qualifié, plus il appartiendra à la catégorie des cols bleus, voire des cols blancs non qualifiés, plus celui-ci courra sûrement le risque d'être plus faiblement rémunéré.

Les jeunes (de moins de 25 ans) représentent actuellement, selon le Statec, 7% de l'emploi salarié, comme les plus de 55 ans, et ceux entre 25 et 34 ans 29%.

#### Répartition des salariés par âge et niveau d'éducation par tranche d'âge (2010)

En %	% du total des salariés	CITE 0-2	CITE 3-4	CITE 5-6	Total
<25	7	27	58	15	100
25-34	29	17	41	41	100
35-44	33	22	46	32	100
45-54	24	29	50	21	100
55+	7	30	45	24	100
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>47</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Note : CITE (Classification internationale type de l'éducation) 0-2 = secondaire inférieur ou moins ; 3-4 = secondaire supérieur ou postsecondaire ; 5-6 = supérieur

Source : Statec, Bulletin 2/2012

Parmi les moins de 25 ans, 27% sont peu qualifiés (essentiellement des hommes) à l'instar de la situation chez les plus de 55 ans (30%), contre seulement 17% dans la tranche 25-34 ans. Les jeunes (< 25 ans) ne comptent que 15% de salariés au niveau universitaire, pour 41% dans la tranche d'âge supérieure et 24% chez les plus de 55 ans.

#### 2.2.4. La distribution géographique des salariés au SSM

Sur les 52 074 travailleurs rétribués au voisinage du SSM en 2012 (hors fonctionnaires), près de 41% sont frontaliers, pour 59% de résidents. Les frontaliers sont donc légèrement moins présents dans l'emploi rémunéré au salaire minimum que dans l'emploi total répertorié au même moment par l'IGSS, où ils représentaient 44% des salariés (fonctionnaires inclus cette fois<sup>37</sup>).

Si cette répartition frontaliers/résidents est restée stable entre 2010 et 2012, le nombre de travailleurs résidents touchant le SSM aura progressé de 8,5%. À titre de comparaison, l'emploi salarié total (hors fonctionnaires) a crû de son côté de seulement 5,9% sur la même période et, pour ce qui est de la population résidente, de 4,5%.

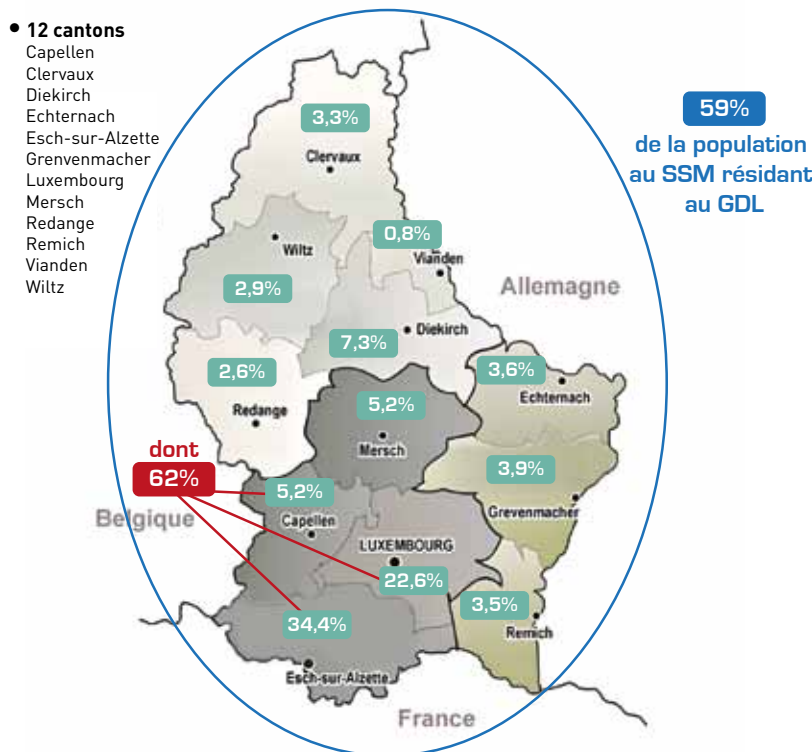
<sup>37</sup> La faible présence des frontaliers dans la fonction publique, si l'on faisait abstraction de cette dernière, devrait en réalité accroître la présence des premiers dans le secteur privé, autour des 47%.

**a. Localisation des salariés au minimum légal sur le territoire national : où résident-ils ?**

Le canton de Luxembourg est le pôle d'attraction par excellence de la main-d'œuvre salariée active sur le territoire national, puisqu'il concentre à lui seul quelque 60% de l'emploi salarié et jusqu'à 63-64% associé au canton de Capellen. Si l'on y additionne le canton d'Esch-sur-Alzette, nous disposons d'un noyau cantonal que l'on peut qualifier de central, réunissant plus de 80% de la population salariée active sur le territoire grand-ducal<sup>38</sup> (et pratiquement 70% de la population totale).

À l'inverse, les neuf cantons périphériques (en dehors de la zone rouge) comptabilisent donc moins de 20% de la population salariée active (et un tiers des résidents).

L'illustration suivante nous renseigne que, parmi les quelque 31 000 résidents payés au SSM en 2012, plus du tiers est localisé dans le canton d'Esch-sur-Alzette, tandis que Luxembourg-ville et campagne en rassemblent tout de même 22,6%. Ensemble, ces deux premiers cantons hébergent 57% de toute la population résidente bénéficiant du salaire social minimum ; en y ajoutant Capellen qui recense 5,2% du total, nous avons donc 62,2% de la population résidente au SSM dans cette zone centrale.



Source : [www.luxembourg.public.lu/fr/tourisme/cartes/cantons-districts/index.html](http://www.luxembourg.public.lu/fr/tourisme/cartes/cantons-districts/index.html) pour carte ; projet de loi 2012 portant adaptation du SSM

38 Données du Statec de 2005 qui, extrapolées selon l'hypothèse d'une répartition constante de l'emploi salarié résidentiel dans l'emploi salarié total par canton, donnent les mêmes ordres de grandeur pour l'année 2012.

Dans la périphérie, ce sont les cantons de Diekirch et de Mersch, avec respectivement 7,3% et 5,2%, qui connaissent la plus forte présence de salariés au SSM. Grevenmacher, Echternach, Remich, Clervaux et Wiltz recensent une proportion du total des salariés résidents au SSM variant entre 3 et 4 %, Redange en compte 2,6% et Vianden ferme la marche avec 0,8% des individus rémunérés au SSM. Ainsi les neuf cantons de la périphérie (en dehors de la zone rouge) accueillent-ils 33% des travailleurs au SSM<sup>39</sup> (pour 32,6% de la population totale).

Selon les données de l'IGSS, entre 2010 et 2012, les cantons d'Esch et de Luxembourg (et avec eux la zone centrale) ont vu baisser leur part dans l'ensemble des salariés résidents rémunérés au voisinage du salaire minimum, avec un nombre de nouveaux arrivants n'ayant progressé respectivement que de 0,9% et 1,8% pendant que le nombre total de salariés résidents au bas de l'échelle salariale a bondi de 8,5%.

### **b. Composition du salariat dans les cantons**

La répartition géographique des salariés rétribués au voisinage du salaire social minimum exerce toutefois des effets divers sur la composition de la population salariée de ces territoires, que l'on peut examiner à l'aide du tableau ci-dessous, celui-ci reflétant sans doute en partie une dimension spatiale des inégalités salariales et de revenus.

L'illustration la plus frappante est celle du canton de Vianden ; s'il n'abrite que 0,8% du total des salariés résidents émargeant au SSM en 2012, la population salariée s'y compose pourtant d'un cinquième (20,3%) de ces mêmes salariés rétribués au SSM. Vianden, Esch, Echternach, Clervaux et même Wiltz sont autant de cantons qui se tiennent dans un mouchoir de poche autour d'un taux de salariés au SSM qui avoisine les 20% de la population salariée qui y réside, alors qu'ils abritent chacun – exception faite d'Esch – moins de 4% de l'ensemble des salariés au SSM.

Ceux-ci sont précédés par le canton de Diekirch, qui atteint les 22% de salariés résidents au voisinage du SSM (pour 7% du total résidant dans ce canton), et ce sont les cantons de Luxembourg et de Capellen qui ferment la marche avec 14 et 13%.

<sup>39</sup> Notons ici que l'IGSS indique qu'à peu près 5% des salariés au SSM résidents en 2012 ne se sont pas vu attribuer un canton (vide). Pour ainsi dire, ce « 13<sup>e</sup> canton » de salariés au SSM, bel et bien comptabilisés mais sans domicile répertorié, parasite quelque peu la répartition cantonale et ses évolutions, qui peuvent différer si l'on fait abstraction de ces salariés : la répartition en 2012 serait de 65% pour le centre et 35% pour la périphérie, au lieu de 62% - 33%.

### Répartition de la population salariée par canton

	% de salariés au SSM			% de salariés au SSM	
	2012	2010		2012	2010
Diekirch	21,9%	21,4%	Mersch	16,8%	15,6%
Clervaux	20,6%	20,4%	Remich	16,7%	14,3%
Echternach	20,5%	20,5%	Redange	15,7%	16,4%
Esch-sur-Alzette	20,3%	20,3%	Grevenmacher	14,8%	14,4%
Vianden	20,3%	15,0%	Luxembourg	14,3%	11,4%
Wiltz	19,9%	21,0%	Capellen	12,7%	12,4%

Source : projets de loi 2010 et 2012 portant adaptation du SSM

En 2012, l'ensemble des cantons dits périphériques (cf. point 2.2.4.a. ci-avant) compte par conséquent un taux de salariés au SSM de 18,3% par rapport à la population salariée résidant dans cette région, alors que les cantons centraux dénombrent 16,9 salariés au SSM pour cent salariés.

Si l'écart entre ces moyennes par grande région n'est pas excessif, on voit tout de même, après examen de ces deux clichés de la géographie du salariat une tendance se dégager entre 2010 et 2012 où la périphérie semble être davantage le refuge des salariés résidents qui sont rémunérés au salaire minimum, relativement parlant.

En outre, toujours à l'aide du tableau précédent, on observera d'ailleurs que, par rapport à 2010, six des neuf cantons périphériques ont vu progresser la part de leur population au SSM résidente rapportée à la population salariée résidente : Clervaux +0,2 point, Grevenmacher +0,4 point, Diekirch +0,5 point, Mersch +1,2 point, Remich +2,4 points et surtout Vianden +5,3 points (+35% !). De son côté, le canton d'Echternach a connu la stabilité, Wiltz a vu sa proportion reculer d'1,1 point et Redange de 0,7 point.

Pour ce qui est du centre, Capellen a également connu une légère hausse (+0,3), tandis qu'Esch-sur-Alzette, qui affiche un fort taux de salariés au SSM dans sa population résidente, a maintenu son résultat entre 2010 et 2012 à 20,3%. Le canton de Luxembourg aurait quant à lui connu une augmentation de près de 3 points de son taux de résidents au SSM pour monter à 14,3%<sup>40</sup>.

40 Sur la foi de données publiques éparses, par une suite arithmétique, il est possible de détailler (au conditionnel) les évolutions de la part des salariés au SSM dans ces deux derniers cantons. Esch, qui aurait connu une hausse du nombre de salariés au SSM dans la même proportion que les autres salariés y résidant, voit logiquement son taux global stagner. En revanche, le canton de Luxembourg, qui aurait bien vécu un très léger accroissement de près de 2% du nombre de salariés rémunérés au voisinage du SSM entre 2010 et 2012, aurait perdu 21,5% des autres salariés y séjournant dans le même temps, ce qui expliquerait la progression si importante de son taux global (+25%) en dépit d'une si faible augmentation de la population au SSM. Si cette interprétation est arithmétiquement correcte, elle reste toutefois à apprécier avec une certaine prudence et demanderait à être confirmée par la publication des données ad hoc. Selon le dernier recensement traité par le Statec, le canton de Luxembourg aurait tout de même perdu, en données brutes, 12 700 habitants entre 2005 et 2011, soit 6 500 en données nettes.



### 2.2.5. Taux de salaire minimum : un regard sectoriel

Après avoir déjà abordé brièvement la question sectorielle à travers l'observation du genre, il importe aussi de se forger une vue d'ensemble de la relation entre le SSM et les branches d'activité.

Rappelons d'abord que, d'un point de vue global, hommes et femmes confondus, nous avons quelque 52 000 salariés rémunérés au voisinage du SSM en 2012. On voit que cette population représente 15,7% des salariés hors fonctionnaires (soit respectivement 15,1% des salariés à temps plein et 19% des salariés à temps partiel).

#### Population au SSM

	2012	2011	2010
<b>Total</b>	<b>52 074</b>	<b>53 318</b>	<b>48 053</b>
	<b>15,7%</b>	<b>16,6%</b>	<b>15,4%</b>
Non qualifiés	9,5%	10,3%	9,8%
Non qualifiés à temps plein	8,6%	9,3%	8,7%

Source : IGSS

Comme avancé précédemment, ce taux mélange cependant des situations d'emploi trop diverses pour que celui-ci soit réellement parlant.

Dans le cadre de comparaisons internationales, il serait préférable de recourir à une acception plus stricte de la population au SSM comme c'est couramment le cas ailleurs, c'est-à-dire de ne considérer que les travailleurs dit non qualifiés, voire uniquement la fraction de ceux-ci travaillant à temps complet. Ces travailleurs non qualifiés représentent 9,5% des salariés et 8,6% des salariés à temps plein (pour près de 15% des salariés à temps partiel).

Par souci de cohérence, nous conservons néanmoins la présentation de l'IGSS portant sur l'ensemble de la population qu'elle a circonscrite comme étant rémunérée au voisinage du SSM.

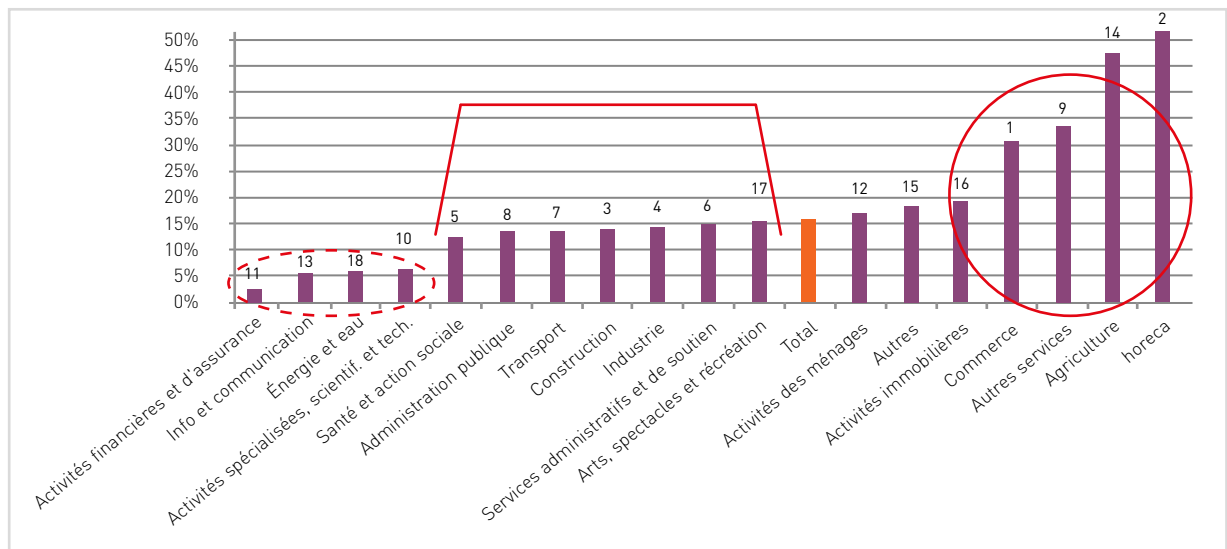
#### **a. Prépondérance de l'horeca, du commerce et de l'agriculture**

Par une vue d'ensemble, femmes et hommes compris, on constate donc que la plus forte proportion de salariés au voisinage du SSM se trouve dans l'horeca, première branche sur 18, avec 51% de salariés au SSM.

Elle est directement suivie de l'agriculture (47%), des autres services comme la coiffure ou la blanchisserie (34%), du commerce (30%) et, de manière sans doute plus surprenante, des activités immobilières (19%) pour former le « top 5 » des branches intensives en salariés rémunérés au voisinage du SSM<sup>41</sup>.

<sup>41</sup> En valeur absolue, le « top 5 » se compose par ordre décroissant du commerce, de l'horeca, de la construction, de l'industrie et de la santé.

Proportion sectorielle totale (h/f) en 2012



Note : le classement par histogramme porte sur la proportion sectorielle, les nombres juxtaposés représentant la position de la même branche dans le classement en nombre de salariés.

Source : IGSS ; graphique : CSL

L'industrie et la construction se placent plus loin, dans un second groupe qui se situe derrière la moyenne sans en être trop éloigné, le secteur financier fermant la marche avec 2% de SSM, dans un troisième groupe de branches qui se distingue par leur très faible proportion de salariés au SSM.

Si l'on regarde l'économie marchande outre-Atlantique, à titre de comparaison non pas en termes de taux mais bien sur l'ordre d'apparition dans le classement sectoriel, on retrouve aussi le commerce et surtout l'horeca (couplée ici à la branche des loisirs) dans les branches les plus intensives en main-d'œuvre salariée au minimum salarial. À elles seules, elles constituent 64% de tous les salariés émargeant au minimum salarial (contre 40% ici au Luxembourg).

### Classement des branches par proportion de salariés au salaire minimum (USA, 2011)

Loisirs et horeca	1
Commerce	2
Autres services	3
Agriculture	4
Services administratifs et soutien + activités spécialisées	5
Santé et éducation	6
Information	7
Activités financières	8
Transport, eau et énergie	9
Industrie manufacturière	10
Construction	11

Source : BLS ; tableau : CSL

De même, les autres services et l'agriculture sont comme au Luxembourg dans le « top 5 ». L'industrie y apparaît également comme un des secteurs qui recourent le moins au salaire minimum.

On peut aussi se faire une idée de la situation française sur le salaire minimum dans les branches. De nouveau, on observe que l'hôtellerie et la restauration constituent la branche qui excelle dans le recours à l'emploi au salaire minimum, avec près de 40% des salariés qui y sont concernés par la revalorisation du SMIC. L'agriculture, les autres activités de services et celles des ménages de même que le commerce y trouvent aussi une position de choix, alors que ce sont grosso modo les mêmes types d'activités qui ferment le classement.

### Classement des branches par proportion de salariés concernés par la revalorisation du SMIC (France, 2011)

1	Hébergement et restauration	37,3
2	Activités des ménages	27,0
3	Agriculture	23,0
4	Autres activités de services	22,8
5	Santé humaine et action sociale	20,6
6	Commerce	15,8
7	Arts, spectacles et activités récréatives	13,2
8	Activités de services administratifs et de soutien	13,1
9	Activités immobilières	12,8
10	Construction	8,1
11	Administration	7,0
12	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	6,8

Suite

13	Industrie manufacturière	6,5
14	Enseignement privé	5,7
15	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	3,2
16	Transports et entreposage	2,8
17	Activités financières et d'assurance	2,5
18	Information et communication	2,4
19	Industries extractives	2,2
20	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0,5

Source : DARES ; tableau : CSL

Notons encore qu'au Royaume-Uni, c'est aussi l'horeca qui affiche en 2011 la plus forte proportion d'emplois au salaire minimum. Si le commerce est un cran en dessous, il comptabilise tout de même près d'un quart de tous les emplois au salaire minimum. Ces deux secteurs représentent ensemble 45% du total des salariés rémunérés au tarif minimal (contre 40% ici au Luxembourg).

À y regarder de plus près, le classement luxembourgeois des plus fortes proportions sectorielles en termes de rémunération au voisinage du SSM ne semble comparativement pas être une anomalie.

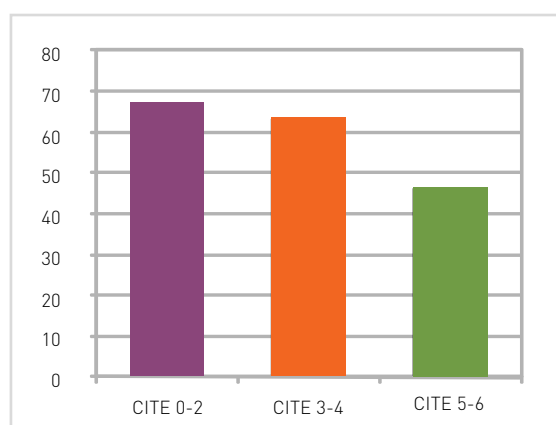
Il apparaît d'ailleurs que l'on y rencontre grosso modo un certain nombre de secteurs à bas salaires, sans toutefois que ce critère ne soit une variable explicative suffisante, à l'instar de ce que l'on a vu avec le niveau de qualification des salariés.

En revanche, on y trouve globalement un plus grand nombre de salariés exclus du champ des conventions collectives (à l'instar du commerce ou de l'horeca, qui fournissent déjà plus de 40% de la main-d'œuvre rémunérée au voisinage du SSM, et contrairement à la construction, par exemple). Abstraction faite des branches à hautes qualifications, on constate en effet que les branches où les taux de couverture des contrats collectifs sont moindres sont également les branches où peuvent apparaître de fortes proportions de salariés émargeant au SSM<sup>42</sup>.

Si la taille de l'entreprise détermine la probabilité de voir les salariés en son sein tomber ou non dans le champ d'une convention, ce sont aussi globalement les salariés les moins qualifiés qui bénéficient davantage de la couverture d'un contrat collectif. Ils sont 67% à être couverts par une convention lorsqu'ils ont atteint au maximum le niveau du secondaire inférieur contre 46% pour les salariés qui ont atteint le degré supérieur, voire 36% si l'on ne considère que les salariés à statut privé.

<sup>42</sup> Ceci semble devoir recouper les résultats du Panorama sur les bas salaires du Statec où l'on montre que plus le taux de couverture des conventions collectives est important dans une économie, moins il y a de bas salaires sur le marché de l'emploi. Pour rappel, le salaire minimum au Luxembourg est un très bas salaire puisque, ne représentant que 42% du salaire médian, il est inférieur au seuil fixé dans la définition standardisée des bas salaires, à savoir deux tiers du salaire médian.

### Taux de couverture par niveau d'éducation et profession (%)



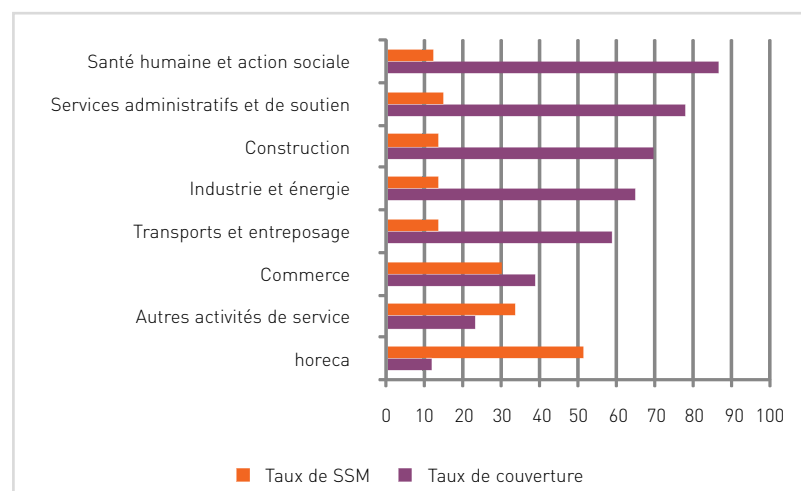
Note : CITE 0-2 = secondaire inférieur ou moins ; 3-4 = secondaire supérieur ou postsecondaire ; 5-6 = supérieur

Source : Statec, Bulletin 2/12; graphique : CSL

Ce constat vaut aussi sous l'angle des professions CITP<sup>43</sup> où les cols blancs ne sont couverts en moyenne qu'à 51% contre 72% pour les cols bleus, avec des proportions atteignant 75% pour les ouvriers d'assemblage ou 23% pour les cadres dirigeants.

Si l'on fait abstraction des branches à forte concentration de main-d'œuvre hautement qualifiée, on voit que les branches qui rassemblent le plus de salariés au SSM sont l'horeca, les autres activités de services (parmi lesquelles la coiffure ou la blanchisserie-teinturerie) et le commerce.

### Taux de couverture et de SSM par branche en %



Note : couverture 2010, proportion de SSM 2012

Source : Statec, Bulletin 2/12 ; graphique : CSL

43 Répertoire par la Classification internationale type des professions du Bureau international du travail.

Si l'horeca affiche une proportion de 50% de salariés au SSM, son taux de couverture est de 12%. En revanche, une branche comme la construction qui compte quelque 14% de salariés au salaire minimum dispose d'une proportion de salariés disposant d'un contrat collectif autour de 70%. On notera par exemple aussi que les services administratifs et de soutien (parmi lesquels le nettoyage, le gardiennage et l'intérim), qui recensent le plus fort taux de personnes peu qualifiées en son sein, connaît une couverture de 78% pour un taux de SSM de 15%. Idem avec la large couverture dans la santé, avec 87% pour 12% de SSM.

En outre, il apparaît dans les données du Statec que, chez les travailleurs manuels non qualifiés (cols bleus), le salaire médian des salariés conventionnés sera de 23% supérieur à celui des non-conventionnés, différentiel montant même jusqu'à 28% pour les cols blancs peu qualifiés. Chez les qualifiés, les écarts en faveur des salariés conventionnés se réduisent, voire deviennent négatifs.

Sur douze branches, nous avons six branches pour lesquelles le salaire médian des personnes couvertes est supérieur à celui des personnes non couvertes. On y retrouve à nouveau l'horeca et les autres activités de services (faible couverture et forte proportion de SSM) ainsi que l'industrie (couverture légèrement supérieure à la moyenne et proportion moyenne de SSM), la santé (forte couverture et proportion moyenne), l'information et la communication où la population peu qualifiée est très peu présente (faible couverture, faible proportion).

Couvert par une convention collective	Non	Oui
Industrie	35 768	42 929
Construction	33 190	31 507
Commerce, réparations d'automobiles et de motos	30 655	29 700
Transports et entreposage	51 402	36 516
Hébergement et restauration	25 921	27 940
Information et communication	53 838	54 472
Activités financières et d'assurance	85 270	56 505
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	48 398	46 721
Activités de services administratifs et de soutien	33 483	24 441
Enseignement	42 740	83 897
Santé humaine et action sociale	23 601	47 219
Arts, spectacles, activités récréatives et autres	34 816	46 570

Source : Statec, Bulletin 2/12

Parmi les branches restantes, les activités financières sont l'illustration de la tendance qui les traverse : les cadres dirigeants et gérants sont hors convention collective de travail, et ceux-ci touchent des rémunérations supérieures aux 58% de salariés inclus dans le contrat collectif, ce qui explique le différentiel de 36% en termes de salaire médian entre les salariés couverts et les non couverts en faveur des seconds.

44 On pourrait sans doute encore y ajouter une partie des activités des autres branches qui ne sont certainement pas toutes totalement exposées, par exemple dans les activités de services administratifs et de soutien ou spécialisées, scientifiques et techniques.

### **b. Part des branches dans le total des salariés au SSM : une majorité de branches peu ou pas exposées**

Une vision latitudinale des branches est aussi riche d'enseignements, notamment en vue de jauger l'impact économique du SSM que d'aucuns craignent négatif (forte proportion globale à un niveau monétaire trop élevé), comme une entrave au caractère concurrentiel des entreprises exportatrices ou à la création d'emplois dans des branches à concentration d'emplois peu ou pas qualifiés dans le secteur primaire et secondaire grâce à de nouveaux investissements sur le territoire.

Or, lorsque l'on procède à cette analyse de ce que représente chaque branche dans l'ensemble de la population rémunérée au SSM, plusieurs choses apparaissent.

Si l'on considère uniquement les trois premiers secteurs pourvoyeurs de SSM dans le total des salariés rétribués au minimum légal (commerce, horeca et construction), on constate que plus de la moitié (51,4%) du total des salariés émargeant au SSM sont en réalité actifs dans des secteurs peu ou pas exposés à la concurrence internationale, ceci sans compter les autres secteurs purement liés aux marchés domestiques.

En effet, si l'on y ajoute, par exemple, le secteur de la santé et de l'action sociale, le secteur public, les activités des ménages, les autres activités de services ou encore l'immobilier qui sont fortement dépendantes du marché national et de la demande intérieure, la proportion de salariés actifs dans des branches guère exposées dans le total des emplois au SSM s'élève à quelque 70%.<sup>44</sup>

#### Part des branches dans le total des salariés au SSM, taux de SSM par branche et part de la branche dans l'emploi salarié total

Secteur	Proportion du total SSM %	Taux de SSM	Part dans l'emploi total %
Commerce, réparation automobile	26	30%	13
Hébergement et restauration	16	51%	5
Construction	10	14%	12
Industrie	9	14%	10
Santé humaine et action sociale	7	12%	9
Activités de services administratifs et de soutien	7	15%	7
Transport et entreposage	6	13%	7
Administration publique - Enseignement	5	13%	6
Autres activités de services	4	34%	2
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	3	6%	8
Activités financières et d'assurance	2	2%	12

Suite

Activités des ménages en tant qu'employeur	2	17%	2
Information et communication	2	6%	4
Agriculture, sylviculture et pêche	1	47%	0
Autres	1	18%	1
Activités immobilières	1	19%	1
Arts, spectacles et activités récréatives	0	15%	1
Énergie et eau	0	6%	1
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>16%</b>	<b>100</b>

Note : pour rappel, emploi entendu ici hors fonctionnaires, aux arrondis près. En couleur, les secteurs non exposés.

Source: IGSS ; calculs : CSL

Si l'industrie, secteur plus exposé et cause première des inquiétudes portant sur la question du SSM (cf. l'introduction de la partie II), affiche déjà une proportion de salariés au SSM (14%) plus faible que la moyenne de l'économie dans son ensemble (15,7%), elle ne pèse en outre que 8,7% du total des salaires minimums de l'économie, pour 9,7% de l'emploi total hors fonctionnaires au même moment.

Autant dire qu'elle ne concentre pas vraiment les salariés au salaire minimum en son sein et qu'elle ne saurait être la cause d'un déséquilibre excessif dans la distribution des salaires dans le secteur au profit de salariés peu productifs, restreignant de la sorte la capacité concurrentielle des entreprises. Ceci paraît sans doute normal dans une industrie manufacturière davantage de pointe exigeant de meilleurs niveaux de qualification<sup>45</sup>.

Ceci n'est en revanche pas le cas du commerce ou de l'horeca, secteurs peu ou pas exposés, qui avec des proportions de près de 26% et 16% sont surreprésentés dans le total de l'emploi au SSM par rapport à leur part respective dans l'emploi total de 13% et 5%. Il en est de même avec les autres activités de services (au nombre desquelles la coiffure ou la blanchisserie-teinturerie) dont on se souvient qu'elle présente 34% de SSM et dont la proportion dans le total des SSM est supérieure à son poids dans le total de l'emploi. Même constat pour l'agriculture et les activités immobilières qui sont également présentes au « top 5 » des plus fortes proportions par branche.

Est-il justifié que ces branches recourent si intensivement au salaire minimum ? Constituent-elles des activités à bas revenus, ce qui les contraindrait à favoriser la rémunération minimale ? Si l'on regarde la part de ces branches que ce soit dans la valeur de la production, de la valeur ajoutée ou de la valeur excédentaire d'exploitation après paiements des salaires (EBERM) et l'évolution de celle-ci d'agrégat en agrégat, sont-elles particulièrement pénalisées au fil de la séquence des comptes au point d'être contraintes de rémunérer plus ou moins de salariés au salaire minimum ?

<sup>45</sup> Y compris dans la sidérurgie selon la FEDIL (Enquête 2013 sur les prévisions d'embauches). Rappelons d'ailleurs que l'industrie affiche un salaire brut moyen proche de la moyenne de l'économie. Selon l'analyse de Destatis, le coût horaire dans l'industrie manufacturière luxembourgeoise est en réalité dans la moyenne européenne et de 14,5% inférieur au niveau allemand (cf. ci-dessous au point 2.2.5.c. page 88 et en annexe).



Aucune tendance nette en la matière ne semble devoir se dégager : la faiblesse des revenus ou le dynamisme de ceux-ci dans un secteur n'est pas une variable explicative suffisante du recours plus ou moins intensif au SSM dans le secteur.

On observe ainsi qu'un secteur comme les services administratifs et de soutien (parmi lesquels le nettoyage, le gardiennage ou l'intérim) qui pèse moins de 4% de la valeur de la production en 2011 (et à peine 7% de l'emploi salarié total hors fonctionnaires au 31 mars 2012) voit la part de sa valeur ajoutée progresser dans le total de celle-ci sur l'ensemble de l'économie ainsi que la part de l'EBE qui lui est attribuée jusqu'à 4,8%.

Autrement dit, après déduction de ses consommations intermédiaires nécessaires à sa production (de services aux entreprises) et après rémunération des salariés (dont 15% d'entre eux au SSM), la part de l'excédent d'exploitation (le bénéfice brut) qui reste aux entreprises de la branche est supérieure à la part de celle-ci dans la valeur de la production. Bien qu'elle ne soit pas la plus intensive en main-d'œuvre rémunérée au salaire minimum, cette branche parvient tout de même à faire progresser sa part dans les agrégats au fil de la séquence des comptes.

Cette performance est également réussie par la branche des activités immobilières qui parvient de manière inégalée à quintupler la part de son EBE par rapport à sa participation dans la valeur de la production totale. Ceci s'explique sans doute à la fois par la faiblesse des consommations intermédiaires en % de la production et par le fait que cette branche n'occupe que 0,6% des salariés, dont pratiquement 20% de ceux-ci sont au SSM. Du coup, cette branche réussit à se placer en deuxième position derrière le secteur financier en importance de la valeur de l'excédent d'exploitation. Prouesse également réalisée par la branche « information et communication », qui, en occupant seulement 4,5% des salariés dont à peine 5,5% au SSM, arrive à faire progresser la part de son EBE par rapport au poids de sa valeur de la production dans le total de ces agrégats.

#### Part des branches dans la production, la valeur ajoutée et la valeur excédentaire d'exploitation (2011) et classement selon la proportion de SSM dans la branche

	Valeur de la production	Valeur ajoutée	EBERM	SSM
Activités financières, assurance	46,1	23,5	25,0	18
Commerce et réparation	10,1	12,4	16,1	4
Administration publique et enseignement	4,1	9,4	3,1	13
Activités immobilières	3,6	8,9	18,2	5
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4,0	7,7	6,6	15
Industrie	8,6	7	5,4	10
Information et communication	5,4	6,8	8,9	17
Construction	4,5	5,8	3,8	11
Santé humaine et action sociale	2,2	5	2,0	14
Transport et entreposage	3,8	4,3	1,7	12
Activités de services administratifs et de soutien	3,7	4	4,8	9
Hébergement et restauration	1,1	1,6	0,9	1

Suite

Énergie et eau	1,7	1,4	1,5	16
Autres activités de services	0,4	0,9	0,6	3
Arts, spectacles et activités récréatives	0,4	0,7	0,6	8
Activités des ménages	0,1	0,3	0	7
Agriculture	0,3	0,3	0,7	2
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Note : branches classées par proportion décroissante dans la valeur ajoutée, hors activités extraterritoriales.

Source : Eurostat ; calculs : CSL

Si l'on se concentre sur les branches les plus intensives en main-d'œuvre rémunérée au minimum légal que sont l'horeca (51% des salariés de la branche en 2012), l'agriculture (47%), les autres activités de services avec notamment la blanchisserie et la coiffure (34%) ou encore le commerce (30%), on constate des fortunes diverses.

L'horeca (5% de l'emploi total au 31 mars 2012) ne pèse que 1% de la valeur de la production en 2011, mais multiplie par 1,5 le poids de sa valeur ajoutée pour retourner à 1% en termes d'EBE. La faiblesse des revenus moyens de la branche serait-elle un motif supplémentaire à l'utilisation si intensive du SSM dans la branche ? Force est en tout cas de constater qu'alors que l'EBE y constitue 28% de la VAB, le rapport est, par exemple, plutôt de 57% dans les services administratifs et de soutien qui comptabilise 7% de l'emploi (et la plus forte proportion de non-qualifiés devant la construction et l'horeca).

De son côté, l'agriculture (0,4% de l'emploi salarié) qui affiche une part dans les différents agrégats inférieure à 1% parvient à multiplier le poids de son EBE dans le total par rapport à la part de sa VAB, le premier s'élevant à 102% de la seconde. Derrière les activités immobilières, il s'agit de la plus forte amélioration du poids d'une branche dans l'agrégat final par rapport à la proportion dans l'agrégat de départ.

Pour les autres activités de services, bien que la rémunération des salariés (1,6% du total) fasse reculer le poids de la branche dans l'agrégat final, le ratio de départ a été multiplié par plus d'1,5 fois, ce qui positionne tout de même cette branche parmi celles qui améliorent leur ratio de départ, soit la moitié des branches en tête desquelles les activités immobilières.

Si un élément explicatif aux fortes proportions de salariés rémunérés au voisinage du SSM pourrait être le caractère peu ou moins rémunérateur des activités pour une partie des branches du « top 5 », cela n'est en revanche définitivement pas le cas ni pour les activités immobilières qui, avant rémunération des salariés, dégage le quatrième revenu de l'économie ni du commerce, qui contribue pour 10% de la valeur de la production et 12% de la valeur ajoutée totales, juste derrière les activités financières .

Mieux, le commerce, qui fait un usage intensif du salaire minimum avec la quatrième proportion de SSM par branche et la plus forte dans le total des salariés aux SSM, parvient, après rémunération de ses salariés (13% du total des salariés dont 30% au SSM) à faire augmenter sa contribution dans l'EBE de quatre points par rapport à son poids dans la valeur ajoutée. Seule la branche des activités immobilières coiffe sur le fil le commerce pour lui subtiliser la deuxième place derrière le secteur financier.

La construction (12% de l'emploi salarié dont 14% au SSM et 10% de tous les salariés au SSM) voit progresser sa contribution dans la valeur ajoutée par rapport à sa participation dans la valeur de la production, mais

affiche au final une baisse de son poids dans l'EBE de l'ensemble de l'économie tout en maintenant son rang dans le classement des EBE relativement à celui de la valeur ajoutée. L'industrie (9,7% de l'emploi, dont 14% de SSM et 9% du total des SSM), pour sa part, connaît une baisse constante de son poids au fil des agrégats, ce qui ne l'empêche pas de maintenir son sixième rang après la répartition de la valeur ajoutée, affichant un EBE dans la valeur ajoutée de 37% contre une moyenne de 35% dans l'ensemble de l'économie.

### **c. Tensions sur l'emploi dans l'industrie liées au SSM ?**

L'industrie<sup>46</sup> est parfois présentée comme une source d'inquiétudes, qui plus est dans un contexte actuel d'apparente « *désindustrialisation* » (cf. introduction de la partie II), notamment autour de la question du SSM et sur l'éventualité de se trouver confronté à l'impossibilité de ne plus pouvoir y créer d'emplois du fait à la fois d'un niveau minimum et d'un niveau général de rémunération trop élevé. Ainsi, de fait, seraient évincés de l'emploi les demandeurs les moins qualifiés, qui comme nous l'avons vu plus haut, ont une probabilité supérieure d'être jeune et de sexe féminin.

Les développements sur l'emploi dans le secteur de l'industrie, annexés au présent Dialogue et résumés par les quelques paragraphes suivants, ne tendent pas à confirmer cette thèse.

Pour mémoire, l'industrie recense au 31 mars 2012 14% de salariés rémunérés au voisinage du salaire social minimum à la fois pour non-qualifiés et qualifiés au sens du Code du travail. Si 1 621 femmes et 2 905 hommes sont rémunérés au SSM dans l'industrie sur un total de plus de 32 000 salariés, celui-ci est proportionnellement parlant l'apanage des femmes (30%, dont 9 sur 10 à temps plein) plutôt que des hommes (11% dont 94% à temps plein).

D'après les plus récentes informations en la matière, la branche de l'industrie enregistre une faible proportion de travailleurs non qualifiés à peine supérieure à la moyenne (26% de CITE 0-2), pour 57% de salariés moyennement qualifiés CITE 3-4 (mais reconnus comme pleinement qualifiés au sens du Code du travail) et 17% d'un très haut niveau de qualification (CITE 5-6, de l'enseignement supérieur).

Le bilan de l'industrie et de l'emploi dans l'industrie est sans doute mitigé. Il est vrai que, sur la très longue durée, par rapport à l'âge d'or de la sidérurgie, la tendance persistante au recul de l'emploi dans l'industrie manufacturière a participé à y réduire le stock de quelque 30%. Ce mouvement est néanmoins loin d'être propre à l'économie luxembourgeoise, qui, comparativement à d'autres pays industriels, a plutôt limité l'érosion de son emploi dans ce secteur<sup>47</sup>.

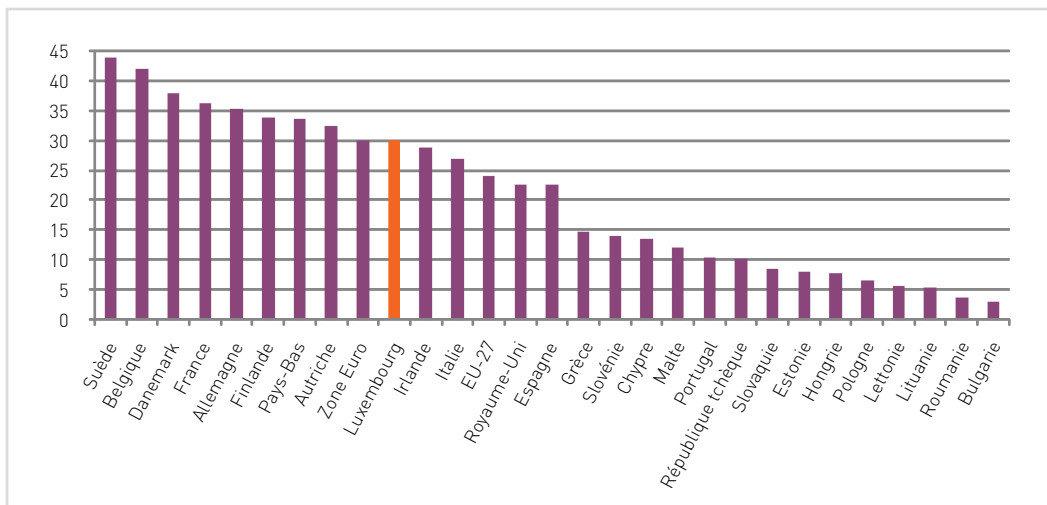
<sup>46</sup> Le secteur industriel luxembourgeois dépasse largement la branche traditionnelle de la métallurgie que, en dépit d'une représentativité encore bien ancrée dans le secteur, l'on tend souvent à confondre machinalement avec l'industrie en général.

<sup>47</sup> Lors d'une conférence de presse en octobre 2012, la FEDIL a souligné l'importance de l'industrie pour le tissu économique luxembourgeois engendrant de nombreux emplois indirects, notamment de sous-traitance dans le transport, l'informatique ou encore le gardiennage. Ces emplois indirects ont même pu disposer, à une époque, du statut d'emplois directs, qui furent ensuite tertiariés dans le mouvement de tertiarisation massive qu'a connu le Luxembourg depuis les années 1980. La branche à laquelle appartient le gardiennage (mais plus largement aussi l'intérim et le nettoyage) a ainsi connu (hors intérim) une forte progression de son emploi depuis l'an 2000 (+73%) ou depuis 1995 (+160%), pendant que l'industrie manufacturière voyait grimper son nombre d'emplois respectivement de 1,6% et 3,3% sur le même laps de temps. Selon certaines études françaises, ces phénomènes de tertiarisation ne sont pas anodins et ont pu toucher jusqu'à 25% de l'emploi industriel en France, soit un quart de l'emploi industriel qui a basculé, y compris statistiquement, d'un secteur d'activités à l'autre tout en maintenant un lien fort, si pas exclusif, avec le secteur de l'industrie ; ceux-ci auront, à n'en pas douter, également exercé une influence certaine sur les performances globales de l'emploi dans les branches de l'industrie luxembourgeoise au cours des 20 ou 30 dernières années.

L'évolution de l'emploi salarié industriel sur la période 2000-2011 est plutôt en demi-teinte : de grandes divisions pourvoyeuses d'emplois en recul, mais une évolution globalement positive (et la meilleure d'Europe) puisque les pertes sont compensées par des gains réalisés dans d'autres branches sans doute moins affectées par la conjoncture.

Dans l'intervalle, la proportion de SSM dans l'industrie s'est au pire tassée (13% en 2000 pour 14% en 2012) et, au mieux, aura reculé<sup>48</sup>. De plus, en dépit d'une proportion de SSM relativement modeste par rapport aux branches les plus intensives, le coût horaire dans l'industrie manufacturière luxembourgeoise (SSM compris !) se positionne en réalité dans la moyenne de la zone euro et est inférieur de 14,5% à l'Allemagne, selon l'analyse de Destatis, l'institut statistique allemand.

### Coût du travail horaire dans l'industrie manufacturière en 2012 (€)



Source : Destatis ; graphique : CSL

De manière générale dans l'économie privée, les recrutements des ouvriers se situent majoritairement dans une fourchette allant du salaire minimum à 1,25 fois celui-ci. Les recrutements, la rotation de main-d'œuvre tout comme le degré d'ancienneté dans l'industrie tendent à montrer à la fois une certaine stabilité de l'emploi, voire un renouvellement plutôt satisfaisant (avec 54% de salariés comptant moins de 10 ans d'ancienneté pour 46% à plus de 10 ans) dans cette branche qui connaît de moindres difficultés à recruter.

Plus d'un quart des embauches dans l'économie marchande profite d'ailleurs aux salariés exerçant des professions non qualifiées, alors que ces derniers représentent sur l'ensemble de l'économie 21% de l'emploi

<sup>48</sup> Rappelons ici qu'il n'est pas possible d'établir un diagnostic sur la longue période en matière de salaire minimum, la méthodologie ayant été modifiée avec l'introduction du statut unique. Toutefois, la nouvelle méthode ayant eu pour effet d'augmenter le nombre actuel de salariés répertoriés comme rémunérés au voisinage du salaire minimum, le tassement apparent que l'on observe entre 2000 et 2012 pourrait bien s'apparenter, toutes choses égales par ailleurs, à un recul en 2012 par rapport à l'an 2000.

salarié total. Si l'on y ajoute les autres professions non qualifiées parmi les cols blancs, on atteint 66% du total des embauches (comparativement aux 45% de l'emploi total). L'existence d'un SSM d'apparence élevé au Luxembourg ne saurait constituer un quelconque problème en soi, puisque l'embauche des personnes faiblement qualifiées se poursuit à un rythme relativement soutenu<sup>49</sup>.

Tous ces indices ne semblent donc pas devoir révéler de tensions particulières en matière d'emploi dans l'industrie ni à cause de l'offre ni à cause d'un revenu minimum élevé. Il paraît donc peu probable que le salaire minimum, son niveau monétaire ou la proportion de celui-ci dans le secteur, soit un élément explicatif extrêmement pertinent ou prépondérant du « déclin » de l'emploi dans certaines branches de l'industrie.

D'autres pistes, face auxquelles la question du SSM paraît bien marginale, semblent devoir être mobilisées pour interpréter les évolutions de l'emploi industriel au Luxembourg, dont certaines peuvent être concomitantes, voire inscrites dans une relation causale et, selon l'époque, servir ou desservir le site de production luxembourgeois :

- orientation du tissu productif davantage vers une industrie dite de pointe, à haute valeur ajoutée ;
- tertiarisation continue de l'économie luxembourgeoise et phénomènes de sous-traitance qui l'ont accompagnée, y compris dans l'emploi, l'industrie et les services formant de plus en plus un continuum, un système intégré ;
- formes nouvelles d'organisation (internationale) du travail (entre pays concepteurs et pays fabricants) et de gestion visant aussi à mieux se mettre au diapason de la conjoncture autour de mots-clés tels que : division internationale des processus de production, fragmentation de la chaîne de valeur, lean management, gestion à flux tendu ;
- mouvements de fusion/acquisition, concentration ;
- déploiement de stratégies financières plutôt qu'industrielles, dans l'oubli de tout sens de responsabilité sociale ;
- émergence de nouveaux marchés en dehors de l'UE-15 ;
- manque de main-d'œuvre qualifiée et spécialisée ;
- évolutions technologiques et réglementaires ;
- etc.

<sup>49</sup> Sur le sujet d'une barrière potentielle au plein emploi lorsque le marché manque de bas salaires défendu par les tenants de la politique de l'offre, le Panorama des bas salaires publié par le Statec tend à montrer qu'au contraire plus les bas salaires sont nombreux et plus le chômage est élevé. De même, moins une économie dispose de bas salaires, plus le taux d'emplois des personnes peu qualifiées (CITE 0-2) seraient corolairement élevés (cf. aussi partie 1.4.6. de la partie II page 49 à ce sujet). Pour rappel, le salaire minimum au Luxembourg est un très bas salaire puisque, ne représentant que 42% du salaire médian, il est inférieur au seuil fixé dans la définition standardisée des bas salaires, à savoir deux tiers du salaire médian. Le taux d'emploi à bas salaire est de 13% en 2010 au Luxembourg pour 15,4% de salariés au voisinage du SSM la même année (ces deux taux ne sont toutefois pas tout à fait comparables).

### 2.3. Conclusion

Au 31 mars 2012, la population rémunérée au voisinage du salaire social minimum se répartissait comme suit.

	2012	
	Personnes	% de la population ciblée
<b>Total</b>	<b>52 074</b>	<b>15,7%</b>
dont femmes	25 411 (48,8%)	19,3%
dont hommes	26 663 (51,2%)	13,4%
dont résidents	30 931 (59,4%)	+/- 17,7%
dont non-résidents	21 143 (40,6%)	+/- 13,5%
dont temps pleins	42 700 (82%)	15,1%
dont temps partiels	9 374 (18%)	19,2%
Salariés non qualifiés (au sens du CdT)	31 509 (60,5%)	-
Salariés qualifiés (au sens du CdT)	20 565 (39,5%)	-
<b>Salariés n/q à temps plein</b>	<b>24 319</b> <b>(77%)</b>	<b>8,6%</b>
Salariés n/q à temps partiel	7 190 (33%)	14,7%
Salariés qualifiés à temps plein	18 381 89%	6,5%
Salariés qualifiés à temps partiel	2 184 (11%)	4,5%
<i>Emplois à temps plein</i>	<i>282 786</i>	<i>85,3%</i>
<i>Emplois à temps partiel</i>	<i>48 896</i>	<i>14,7%</i>
<i>Total</i>	<i>331 682</i>	<i>100%</i>

Source : IGSS ; calculs : CSL

Dans le point 2 de la partie II, nous avons vu que, d'après la communication officielle, un salarié sur six serait donc rémunéré au voisinage du SSM (54 074, soit 15,7%).

### **Une prudence de mise dans l'exercice de comparaison internationale des proportions de salariés au salaire minimum**

Il serait toutefois plus approprié, vu la pratique répandue dans les pays à salaire minimum (qui ne connaissent pas le salaire qualifié et qui n'intègrent généralement pas les temps partiels dans leurs taux officiels), de concentrer cette communication sur une notion plus restrictive et première (mais toute aussi officielle) du salarié rémunéré au SSM par laquelle on dénombre un salarié sur douze (24 319 ou 8,6%).

Si les comparaisons internationales, par exemple par le biais d'Eurostat, ne sont plus d'actualité du fait d'une impossibilité à comparer des données trop hétérogènes, cela permettrait tout de même d'éviter, comme s'y sont risquées encore récemment les Chambres professionnelles patronales, de donner une image erronée de la situation au Luxembourg.

L'omineux rapport du Professeur Fontagné et les Bilans de compétitivité ultérieurs ont contribué à forger une vision déformée du nombre prétendument trop élevé de salariés au SSM trahissant « *un dysfonctionnement profond du marché du travail [...], dans la mesure où une proportion importante de salariés y sont rémunérés à des conditions hors-marché* » ; pire, ils ont jugé que le Luxembourg affichait des « *performances médiocres* ».

Or, force est de constater que ces rapports n'ont pas eu le souci de la minutie et ont fait fi des biais existants qui pénalisent indûment le Luxembourg. Citons par exemple le fait qu'étaient comparées des proportions de salariés à temps plein chez les uns avec des proportions confondant salariés à temps partiel et à temps plein chez les autres. En outre, les taux luxembourgeois égratignés par le professeur Fontagné incluent également les travailleurs qualifiés, rémunérés à 120% du SSM de base, alors que cet aspect de la qualification professionnelle du salarié n'existe pas nécessairement ailleurs au sein de l'UE-27. D'autres questions ont été ignorées comme l'intervalle de rémunération (considère-t-on le voisinage du salaire minimum ou précisément ce salaire ?), alors qu'aucun des pays ne fournit la même base de comparaison.

On voit donc l'importance de la méthode, qui, en l'absence de standardisation, rend impossible non seulement toute comparaison, mais également tout jugement définitif sur la proportion de salariés percevant le SSM et sur les potentiels « *dysfonctionnements profonds* » du marché de l'emploi luxembourgeois. Entretemps, le mal est fait : ces tentatives répétées sont parvenues à ancrer dans les esprits la « vérité » d'un nombre disproportionné de salariés luxembourgeois émergeant au SSM, et qui plus est au niveau de salaire qui serait le plus élevé d'Europe. De là, il n'y a qu'un pas pour prétendre que le Luxembourg fournit décidément des « *performances médiocres* » qui entraveraient en outre sa « compétitivité ».

### **Les salariés au SSM sont plutôt jeunes, féminins, à temps plein, résident au Luxembourg et travaillent dans l'horeca, l'agriculture ainsi que dans le commerce...**

Cette section a permis de dresser le panorama de la population des personnes rétribuées au salaire minimum. Selon une étude de 2012 de l'European Trade Union Institute portant sur neuf pays, les déterminants qui font

d'un salarié un travailleur rémunéré au SSM sont relativement similaires à travers l'Europe. Le salaire minimum est en effet attribué en moyenne à des salariés plus jeunes, dans des emplois à temps partiel, qui seront davantage des femmes que des hommes et dont les niveaux d'éducation sont inférieurs à ceux des salariés qui gagnent au-delà du salaire minimum<sup>50</sup>.

Sur la base des données disponibles au public, on peut constater que, pour partie seulement, ces éléments se retrouvent dans l'observation de la population luxembourgeoise. En effet, le salarié au SSM serait plutôt jeune, plutôt de sexe féminin, avec un renversement en 2012 où les hommes représentaient 51% des salariés au SSM.

Cela étant, les femmes sont davantage susceptibles d'être rémunérées au SSM que les hommes quand on les compare à leur présence dans l'emploi total : il existe donc un phénomène de surreprésentation féminine. Toutefois, les salariés au SSM, s'ils sont moins fréquemment à temps partiel (18%), comptent en leur sein davantage de femmes à temps partiel (25%) que d'hommes (11%), bien que, cette fois, contrairement aux hommes, elles ne soient pas surreprésentées par rapport à la population féminine à temps partiel.

Si, sur les 60% de résidents concernés par le SSM, davantage de personnes émargeant au SSM résident dans une zone dite centrale du pays (cantons de Luxembourg, Capellen et Esch), ceci n'empêche toutefois pas une certaine inégalité spatiale dans la composition salariale de la population des différents cantons, lorsque l'on rapporte ces travailleurs à l'ensemble de la population salariée par canton. Entre 2010 et 2012, les cantons périphériques ont ainsi drainé davantage de salariés au SSM que les cantons centraux.

Le « top 5 » des branches intensives en SSM, hommes et femmes confondus, est composé de l'horeca, de l'agriculture, des autres services (coiffure, blanchisserie, etc.), du commerce et des activités immobilières. Une variable explicative de cette présence accrue de travailleurs rémunérés au SSM pourrait bien être la moindre portée des conventions collectives dans ces branches.

La qualification des salariés, si elle peut exercer un effet sur la présence plus ou moins forte de salariés au SSM dans certaines branches n'est en revanche pas suffisante. En effet, les branches les plus intensives emploient davantage de salariés peu qualifiés qu'elles ne rémunèrent de salariés au minimum légal. Au sens du Code du travail, 60% des salariés au SSM sont dits non qualifiés, pour 40% de qualifiés.

**... et sont très majoritairement actifs dans des branches guère exposées à la concurrence internationale et minoritairement dans l'industrie, qui ne semble pas devoir connaître de tensions particulières sur l'emploi en raison du SSM**

Une vision latitudinale des branches est aussi riche d'enseignements, notamment en vue de jauger l'impact économique du SSM que d'aucuns craignent négatif (forte proportion globale à un niveau monétaire trop élevé), comme une entrave au caractère concurrentiel des entreprises exportatrices. Rien n'indique que la dynamique concurrentielle des entreprises luxembourgeoises soit bridée par le montant du salaire minimum dont le

50 L'étude précise aussi que l'on fait face à davantage de salariés qui sont sous contrat temporaire, vivant dans des ménages plus nombreux, ce qui rend leur revenu disponible moyen inférieur à celui des autres ménages et augmente donc logiquement le risque de les voir subir la pauvreté. Ceci ne peut toutefois pas être confirmé pour le Luxembourg sur la base des données actuellement accessibles au public.



niveau relatif est parmi les plus faibles de l'OCDE, ceci d'autant moins qu'au bas mot 70% des salariés émarginant au salaire minimum sont actifs dans des branches peu ou pas exposées à la concurrence internationale.

Si l'industrie, secteur plus exposé et cause première des inquiétudes portant sur la question du SSM, affiche une proportion de salariés au SSM (14%) plus faible que la moyenne de l'économie dans son ensemble (15,7%), elle ne pèse en outre que 8,7% du total des salaires minimums de l'économie, pour 9,7% de l'emploi total hors fonctionnaires au même moment.

Autant dire qu'elle ne concentre pas vraiment les salariés au salaire minimum en son sein et qu'elle ne saurait être la cause d'un déséquilibre excessif dans la distribution des salaires dans le secteur au profit de salariés peu productifs, restreignant de la sorte la capacité concurrentielle des entreprises. Ceci paraît sans doute normal dans une industrie manufacturière davantage de pointe exigeant de meilleurs niveaux de qualification.

L'évolution de l'emploi salarié industriel sur la période 2000-2011, soutenue par les frontaliers, est plutôt en demi-teinte : de grandes divisions pourvoyeuses d'emplois en recul, mais une évolution globalement positive (et la meilleure d'Europe) puisque les pertes sont compensées par des gains réalisés dans d'autres branches sans doute moins affectées par la conjoncture.

Dans l'intervalle, la proportion de SSM dans l'industrie s'est au pire tassée (13% en 2000 pour 14% en 2012) et, au mieux, aura reculé. De plus, en dépit d'une proportion de SSM relativement modeste par rapport aux branches les plus intensives, le coût horaire dans l'industrie manufacturière luxembourgeoise se positionne en réalité dans la moyenne de la zone euro et est inférieur de 14,5% à l'Allemagne.

De manière générale dans l'économie privée, les recrutements des ouvriers se situent majoritairement dans une fourchette allant du salaire minimum à 1,25 fois celui-ci. Les recrutements, la rotation de main-d'œuvre tout comme le degré d'ancienneté dans l'industrie tendent à montrer à la fois une certaine stabilité de l'emploi, voire un renouvellement plutôt satisfaisant (avec 54% de salariés comptant moins de 10 ans d'ancienneté pour 46% à plus de 10 ans) dans cette branche qui connaît de moindres difficultés à recruter.

Plus d'un quart des embauches dans l'économie marchande profite d'ailleurs aux salariés exerçant des professions non qualifiées, alors que ces derniers représentent sur l'ensemble de l'économie 21% de l'emploi salarié total. Si l'on y ajoute les autres professions non qualifiées parmi les cols blancs, on atteint 66% du total des embauches (comparativement aux 45% de l'emploi total). Ceci semble bien indiquer que l'existence d'un SSM d'apparence élevé au Luxembourg ne saurait constituer un quelconque problème en soi puisque l'embauche des personnes faiblement qualifiées se poursuit à un rythme relativement soutenu<sup>51</sup>.

Tous ces indices ne semblent donc pas devoir révéler de tensions particulières en matière d'emploi dans l'industrie ni à cause de l'offre ni à cause d'un revenu minimum élevé. Il paraît donc peu probable que le salaire

51 Sur le sujet d'une barrière potentielle au plein emploi lorsque le marché manque de bas salaires défendu par les tenants de la politique de l'offre, le Panorama des bas salaires publié par le Statec tend à montrer qu'au contraire plus les bas salaires sont nombreux et plus le chômage est élevé. De même, moins une économie dispose de bas salaires, plus le taux d'emplois des personnes peu qualifiées (CITE 0-2) seraient corolairement élevés (cf. aussi la partie IV infra à ce sujet). Pour rappel, le salaire minimum au Luxembourg est un très bas salaire puisque, ne représentant que 42% du salaire médian, il est inférieur au seuil fixé dans la définition standardisée des bas salaires, à savoir deux tiers du salaire médian. Le taux d'emploi à bas salaire est de 13% en 2010 au Luxembourg pour 15,4% de salariés au voisinage du SSM la même année (ces deux taux ne sont toutefois pas tout à fait comparables).

minimum, son niveau monétaire ou la proportion de celui-ci dans le secteur, soit un élément explicatif extrêmement pertinent ou prépondérant du « déclin » de l'emploi dans certaines branches de l'industrie.

D'autres pistes semblent devoir être mobilisées pour interpréter les évolutions de l'emploi industriel au Luxembourg, dont certaines peuvent être concomitantes, voire inscrites dans une relation causale et, selon l'époque, servir ou desservir le site de production luxembourgeois, par exemple : l'orientation du tissu productif davantage vers une industrie dite de pointe, à haute valeur ajoutée ; la tertiarisation continue de l'économie luxembourgeoise et phénomènes de sous-traitance qui l'ont accompagnée, y compris dans l'emploi, l'industrie et les services formant de plus en plus un continuum, un système intégré ; les formes nouvelles d'organisation (internationale) du travail (entre pays concepteurs et pays fabricants) et de gestion visant aussi à mieux se mettre au diapason de la conjoncture, etc.



III.

## Salaire minimum, pauvreté et inégalités



### 1. Les fondements théoriques du salaire minimum

Le salaire minimum (SM) est un instrument qui permet aux pouvoirs publics de modifier la répartition du revenu national. Il est utilisé notamment en vue de réduire les inégalités de revenu via un resserrement de l'éventail des salaires. Cette compression de la hiérarchie salariale s'effectue en faveur des salariés appartenant aux déciles inférieurs de la distribution des salaires.

Dès lors, le salaire minimum peut être considéré comme la rémunération minimale « juste » que la société est prête à verser aux travailleurs les moins rémunérés pour leur permettre de subvenir décentement à leurs besoins et à ceux de leur famille. En outre, le salaire minimum permet aux salariés à faible rémunération de participer aux fruits du progrès technique et de la croissance économique.

Le point de départ des défenseurs du salaire minimum est qu'une meilleure répartition des revenus en faveur des moins lotis est souhaitable car le fonctionnement du marché du travail n'est pas capable d'améliorer le sort des salariés occupant des postes à bas salaires, une situation qui serait à l'origine de pressions sociales pour une répartition plus égalitaire du PIB. Le salaire minimum peut ainsi changer la distribution des salaires. Dans ce cas, il est un instrument de redistribution, empêchant aussi une ouverture croissante de l'éventail des salaires (distribution primaire).

Dans les situations où les rapports de force entre employeurs et salariés sur le marché du travail sont particulièrement défavorables à ces derniers – et une telle éventualité est d'autant plus prononcée que les travailleurs concernés seront peu formés ou peu expérimentés – le salaire risquera d'être fixé à un niveau particulièrement faible, rendant du même coup très précaire la situation de ces travailleurs et celle de leur famille. Non seulement des salaires aussi bas auront vraisemblablement des effets négatifs sur la productivité des travailleurs, mais ils seront jugés également comme inacceptables au plan social en raison de leur incompatibilité avec l'objectif de justice sociale et de vie digne. C'est la théorie du monopsonne où les employeurs sont censés avoir sur le marché du travail une position de force comparable à celle que confère un monopole sur le marché des produits.

Le SM joue dans ce cas également un rôle stabilisateur macroéconomique. Dans une situation où les syndicats sont faibles, le SM peut être un instrument anti-déflationniste très utile, puisqu'il empêche une diminution des salaires réels les plus faibles (cas du Japon dans les années 1990, mais aussi défaut du SM en Allemagne dans les années 2000).

En outre, tous les pays où il existe une législation en matière de SM ont mis en place des taux réduits pour les plus jeunes travailleurs, prenant ainsi en compte le fait qu'il y a des écarts importants en matière de productivité entre les personnes rémunérées au SM.

Par ailleurs, la réaction des firmes à l'introduction d'un salaire minimum ou à une augmentation de celui-ci pourrait ne pas consister en des suppressions de postes de travail ou en des hausses de prix mais plutôt donner lieu à une série d'actions positives de leur part en vue de restaurer la compétitivité. Le SM ne parviendra à améliorer durablement la situation des salariés à faible rémunération que dans la mesure où il arrivera à infléchir les comportements des firmes et des travailleurs dans un sens favorable à l'augmentation de la productivité, notamment en favorisant l'innovation technologique et la formation des salariés dans l'entreprise.

Les avancées théoriques enregistrées en économie du travail, et notamment les nouvelles théories du salaire attribuent au SM un rôle positif dans ce domaine<sup>52</sup>.

Rappelons qu'à l'occasion de l'une des précédentes revalorisations du salaire social minimum, le Gouvernement luxembourgeois a lui-même affirmé que le salaire social minimum constitue un élément central du modèle social luxembourgeois et son niveau ne fait que refléter l'évolution générale des salaires.

Le SSM est « *en fait la rémunération minimale par unité de temps garantie par le législateur aux travailleurs les moins qualifiés, établie conformément à l'évolution de l'ensemble des salaires et compte tenu de l'évolution économique* »<sup>53</sup>.

Le SSM reflète l'évolution des salaires moyens dans l'économie, et cela avec un retard de deux ans. Vu la méthodologie utilisée, il reflète nécessairement l'évolution de la productivité. Il s'agit donc, sur base de critères objectifs, de faire participer les salariés du bas de l'échelle des salaires aux hausses des rémunérations intervenues au cours d'une période de référence de deux ans.

Ceci est d'autant plus crucial qu'environ 50% des salariés actifs au Luxembourg ne sont pas couverts par une convention collective et que, comme mentionné précédemment, les secteurs qui recourent au SSM de manière particulièrement intensive sont justement ceux où le taux de couverture est moindre, voire inexistant comme dans le commerce ou l'horeca. Le Gouvernement estime que tous les intéressés devraient être d'accord sur le fait que notre modèle social reste fondé sur le travail. Il est donc normal de reconnaître, par une rémunération minimale, la valeur du travail fourni et en même temps la dignité du travailleur.

C'est d'autant plus vrai que l'évolution du salaire minimum se fait précisément en tenant compte de l'évolution de la productivité. Elle est donc basée sur des éléments parfaitement objectifs. Et ceci de deux manières : d'une part, l'indicateur qui mesure l'évolution des rémunérations reflète logiquement l'évolution de la productivité telle que reconnue par les moyens de fixation des salaires conventionnels ; d'autre part, dans les rapports biennaux du Gouvernement à la Chambre des députés, la comparaison de la productivité et de l'évolution des salaires réels constitue un élément essentiel.

Il est normal que les travailleurs peu qualifiés, qui ont également contribué à la création des richesses, se voient reconnaître une rémunération considérée comme minimale dont le niveau devrait être en adéquation avec le niveau et le coût de la vie locale pour prévenir l'augmentation du phénomène des travailleurs pauvres.

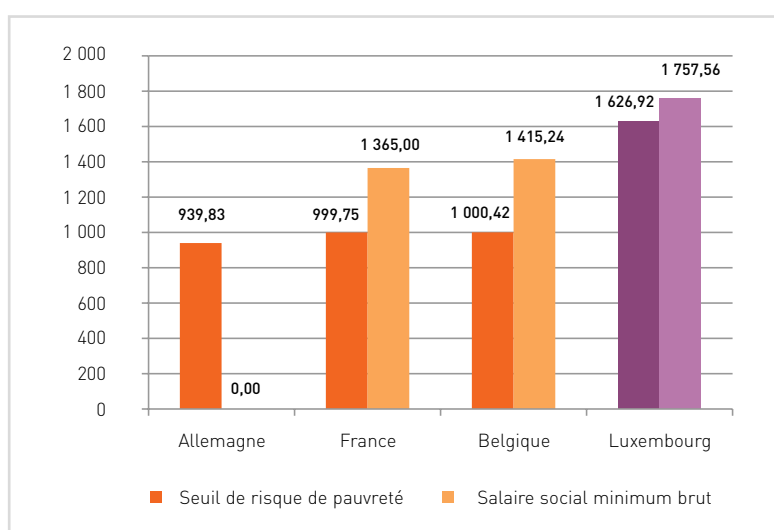
52 Étude de l'impact du salaire social minimum sur l'emploi et les salaires au Luxembourg réalisée pour le compte du ministère de l'Économie, par Teoman Pamukçu, chargé de recherche à l'Université du Luxembourg, novembre 2004

53 Projet de loi n° 5399 portant réforme du salaire social minimum

## 2. Salaire minimum et seuil de risque de pauvreté

Concernant la qualité du SSM, signalons que, si le Grand-Duché a, en comparaison à ses principaux partenaires commerciaux, le salaire minimum brut le plus élevé, il est également le pays où ce salaire minimum se rapproche le plus du seuil de risque de pauvreté. L'absence d'un salaire minimum en Allemagne ne permet pas de faire de comparaison.

Seuil de risque de pauvreté et salaire minimum brut mensuel en €, 2011



Source : Eurostat ; calculs : CSL

Avec un salaire minimum brut aussi proche du seuil de pauvreté, le salaire minimum net est inférieur à ce seuil. D'ailleurs, en 2010, un salarié vivant seul, payé au salaire minimum, travaillant pendant 12 mois à temps complet et ne bénéficiant pas d'autres sources de revenu ou de déductions fiscales, aurait dû gagner un peu plus de 112% du SSM pour échapper au risque de pauvreté monétaire.

En France, la Direction générale du Trésor a procédé à la même comparaison, et l'on constate, que pour une personne seule, le SMIC net permet de ne pas être exposé au risque de pauvreté, alors que tel n'est pas le cas au Luxembourg.

Salaire en part de SMIC net pour sortir de la pauvreté

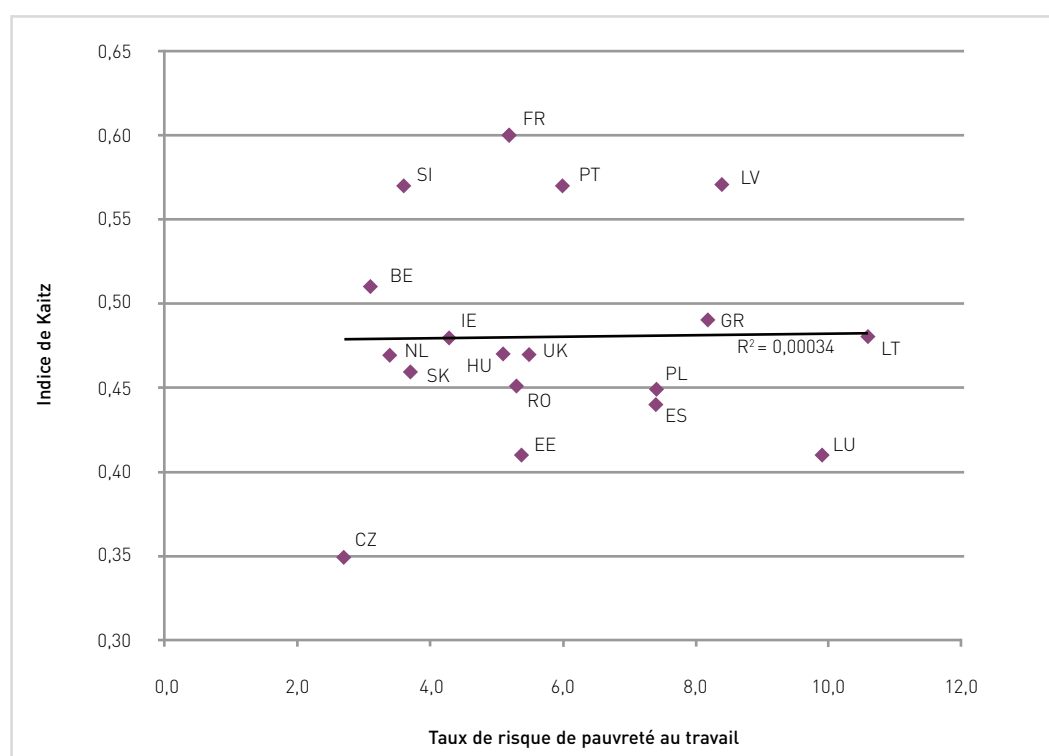
	1999	2001	2003	2006	2008	2009	2010	2011
Personne seule sans enfant	0,86	0,68	0,7	0,75	0,78	0,6	0,62	0,64
Couple mono-actif avec deux enfants	1,64	1,44	1,56	1,70	1,76	1,60	1,60	1,62

Source : Direction générale du Trésor



### 3. Salaire minimum et travailleurs pauvres

#### Salaire minimum et pauvreté au travail



Sources : OCDE, Eurostat

Ici, on ne peut pas conclure à une incidence du salaire minimum sur la pauvreté au travail. Par opposition aux bas salaires, la pauvreté au travail ne dépend pas seulement du revenu du travail de la personne salariée, mais du revenu du ménage dans lequel elle vit. Le taux de risque de pauvreté au travail est en effet, d'après la définition d'Eurostat, la proportion de personnes qui travaillent et disposent d'un revenu disponible équivalent se situant au-dessous du seuil de risque de pauvreté, fixé à 60% du revenu disponible équivalent médian national (après transferts sociaux).

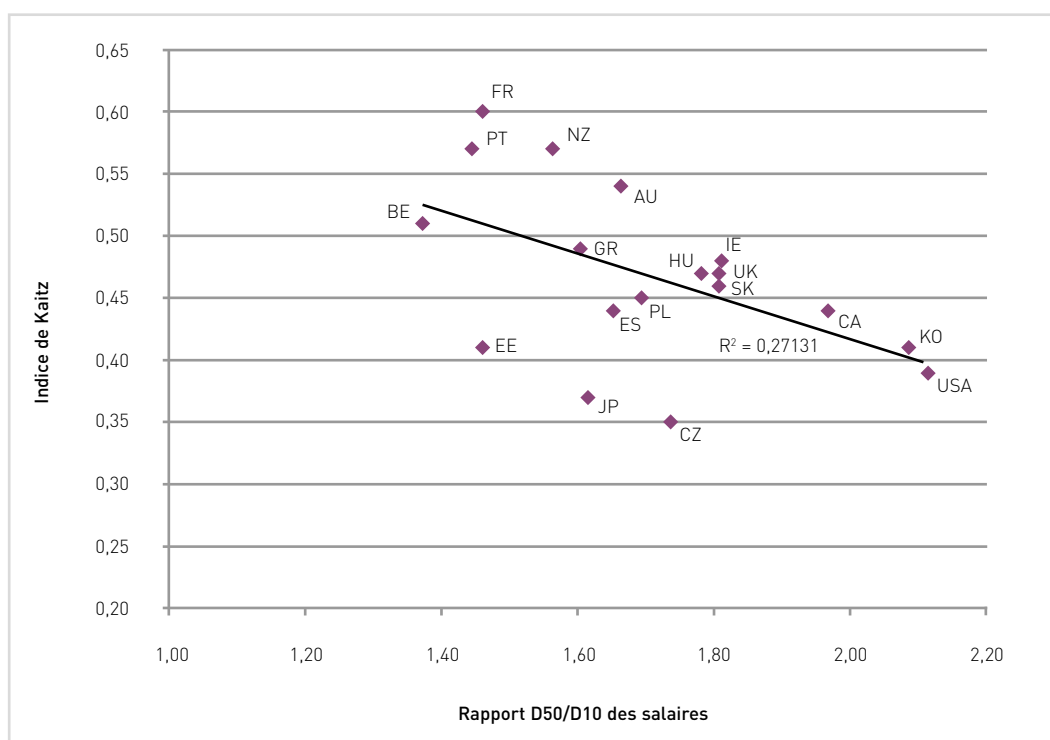
Le niveau relatif du salaire social minimum au Luxembourg apparaît même comme étant insuffisant pour réduire la pauvreté laborieuse, qui y est très forte, tandis que la France, la Slovénie, le Portugal et la Belgique ont un taux de risque de pauvreté au travail largement plus bas avec un salaire minimum relatif plus élevé.

#### 4. Salaire minimum et distribution des salaires

En comparant le niveau du salaire minimum au rapport interdécile D50/D10, nous pouvons constater qu'il existe bien une corrélation entre les deux. Les pays qui ont un niveau relatif élevé du salaire minimum, comme la France, le Portugal, la Belgique ou encore la Nouvelle-Zélande, ont réduit les inégalités salariales, mesurées ici comme le rapport entre le 5<sup>e</sup> décile et le 1<sup>er</sup> décile de la population.

De l'autre côté de la distribution, des pays à salaire minimum relativement faible connaissent également des inégalités salariales fortes (États-Unis, Corée du Sud).

##### Salaire minimum et inégalités salariales

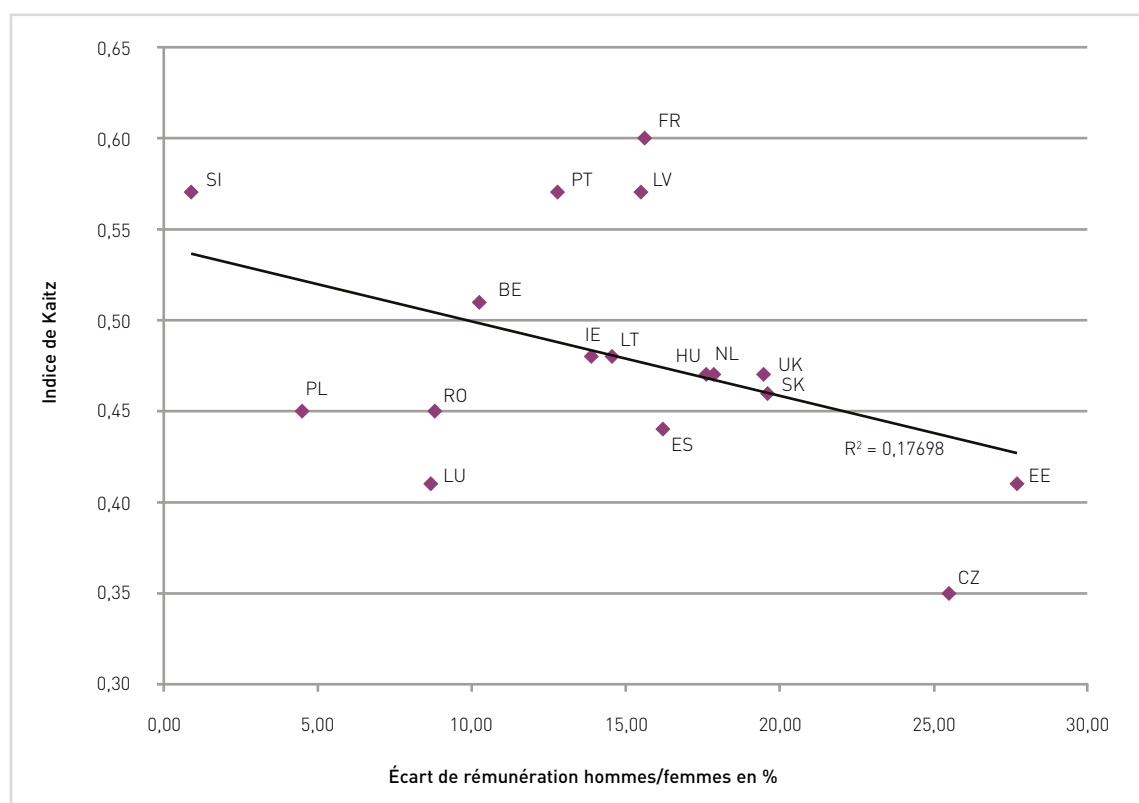


Source : OCDE

#### 5. Salaire minimum et écart de rémunération hommes-femmes

Le graphique qui suit montre clairement que le salaire minimum aide à réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes. En effet, dans les pays où le salaire minimum est relativement plus élevé, les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont plus faibles.

## Salaire minimum et écart de rémunération entre hommes et femmes



Sources : OCDE, Eurostat

## 6. Salaire minimum et revenu minimum

Parfois, il existe une confusion entre salaire minimum et revenu minimum, ce dernier pouvant être assimilé à l'aide sociale, c'est-à-dire le revenu minimum devant être attribué à une personne pour vivre tant soit peu dignement dans une société.

D'aucuns posent la question si le revenu minimum garanti (RMG) ne remplirait pas de façon satisfaisante son rôle de garantie de ressource minimale et si de ce fait le SSM dans sa forme actuelle aurait encore une raison d'être. Ils estiment que les deux prestations se chevaucheraient dans leurs finalités respectives.

La réponse à cette question réside pourtant en bonne partie dans le fait que les finalités des deux prestations sont justement différentes.

En effet, le SSM sert au gouvernement à garantir au salarié une contrepartie minimale pour un travail fourni, à préserver dans ce sens une certaine justice sociale envers les salariés et à établir des règles communes, rendant plus loyale la compétition entre les entreprises.

Le RMG, par contre, même s'il est assorti d'une condition de travail vis-à-vis des requérants aptes au travail, n'est pas lié à un emploi et constitue une garantie de ressource minimale pour les citoyens, indépendamment du fait qu'ils ont un emploi rémunéré ou non. Le SSM est un régulateur, bien que modeste, de la rémunération du travail, tandis que le RMG est un correctif des bas salaires en fonction de la composition de la communauté domestique (dans ce sens il peut être considéré comme remplaçant le SSM avec charge de famille, aboli en 1995). L'une des prestations de la loi RMG, l'indemnité d'insertion, allouée au bénéficiaire du RMG qui participe aux activités d'insertion prévues par la loi sur le RMG, est agencée sur le SSM, tandis que l'autre, l'allocation complémentaire, est fonction des revenus et de la composition de la communauté domestique. L'évolution du RMG est étroitement liée à l'évolution du SSM. En effet, toute augmentation du SSM doit entraîner une augmentation du RMG, sinon elle n'aurait aucun effet pour les ménages vivant d'un bas salaire ou de l'indemnité d'insertion et qui, en raison de leur composition, touchent une allocation complémentaire au titre du RMG. Le fait de ne pas adapter les montants du revenu minimum garanti à l'évolution du SSM en 2013 a des conséquences négatives en termes de revenu pour les personnes et ménages qui en bénéficient, puisque l'augmentation du salaire social minimum fait diminuer non seulement le montant de l'allocation complémentaire touchée par les ménages en question, mais également le montant de leur revenu disponible. Cette non-adaptation risque de marginaliser encore plus les bénéficiaires du RMG en les poussant encore davantage sous le seuil de pauvreté.<sup>54</sup>

En conclusion, il est important de constater que le SSM et le RMG ne se chevauchent pas dans leurs finalités respectives, et, qu'au contraire, il s'agit de deux prestations interdépendantes et complémentaires, qui s'inscrivent harmonieusement dans le cadre d'une politique moderne de justice sociale. Abolir le SSM, ce serait en fait transférer le paiement des salaires des travailleurs non qualifiés des entreprises vers la collectivité, ce qui serait inacceptable.

Il n'est pas inutile de rappeler dans ce contexte que le gouvernement travailliste de Tony Blair a introduit **simultanément**, au Royaume-Uni en 1999, le salaire minimum et le working families tax credit (une sorte de revenu minimum garanti), justement pour éviter que l'État ne doive suppléer les entreprises dans le paiement de revenus aux familles les plus modestes.

Il faut rappeler que le travail ne doit pas être une ressource économique comme une autre, dont le « prix » ne devrait être que fonction du marché. Le salaire social minimum est destiné philosophiquement à conférer au travail une valeur humaine fondamentale.

## 7. Conclusion

Un argument principal en faveur du salaire minimum est qu'il assure une meilleure répartition des revenus en faveur des moins lotis, le fonctionnement du marché du travail n'étant pas capable d'améliorer le sort des salariés occupant des postes à bas salaires. Le salaire minimum peut ainsi changer la distribution des salaires. Dans ce cas, il est un instrument de redistribution, empêchant aussi une ouverture croissante de l'éventail des salaires.

54 « Non-ajustement du RMG : perte nette pour les bénéficiaires », SocioNews N° 01/2013 de la Chambre des salariés, Luxembourg, 27 février 2013

Ceci est d'autant plus crucial si relativement beaucoup de travailleurs ne sont pas couverts par une convention collective. Ainsi au Luxembourg, les secteurs qui recourent au SSM de manière particulièrement intensive sont justement ceux où le taux de couverture est moindre, voire inexistant comme dans le commerce ou l'horeca.

Notre modèle social restant fondé sur le travail, reconnaître, par une rémunération minimale, la valeur du travail fourni et en même temps la dignité du travailleur devrait par conséquent faire consensus.

Toutefois, le salaire social minimum au Luxembourg ne protège pas de la pauvreté, même si la rémunération considérée comme minimale devrait être en adéquation avec le niveau et le coût de la vie locale pour prévenir l'augmentation du phénomène des travailleurs pauvres.

Ainsi, au Luxembourg, le salaire minimum net est inférieur au seuil de risque de pauvreté. D'ailleurs, en 2010, un salarié vivant seul, payé au salaire minimum, travaillant pendant 12 mois à temps complet et ne bénéficiant pas d'autres sources de revenu ou de déductions fiscales, aurait dû gagner un peu plus de 112% du SSM pour échapper au risque de pauvreté monétaire.

Si le salaire minimum n'a pas d'incidence décisive sur la pauvreté au travail, qui ne dépend pas seulement du revenu du travail de la personne salariée, mais du revenu du ménage dans lequel elle vit, il existe bien une corrélation entre salaire minimum et réduction des inégalités salariales. En effet, les pays qui ont un niveau relatif élevé du salaire minimum, réduisent mieux les écarts entre les salaires, alors que des pays à salaire minimum relativement faible connaissent des inégalités salariales fortes.

Le salaire minimum réduit également l'écart de rémunération entre hommes et femmes. En effet, dans les pays où le salaire minimum est relativement plus élevé, les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont plus faibles.

Finalement, nous nous sommes penchés sur l'interaction entre salaire minimum et aide sociale. Il est important de constater que le SSM et le RMG ne se chevauchent pas dans leurs finalités respectives, et, qu'au contraire, il s'agit de deux prestations interdépendantes et complémentaires, qui s'inscrivent harmonieusement dans le cadre d'une politique moderne de justice sociale. Abolir le SSM, ce serait en fait transférer le paiement des salaires des travailleurs non qualifiés des entreprises vers la collectivité, ce qui serait inacceptable.

**IV.**

## **Salaire minimum et emploi**



## 1. Théorie économique

D'après la théorie économique, une augmentation du prix d'un bien ou service entraîne dans l'immédiat une diminution de la demande de ce bien. Appliquée aux salaires, ceci signifie qu'une augmentation du taux de salaire freine la demande de travail, donc l'offre d'emplois, conduisant ainsi à un accroissement du chômage.

C'est le point de vue des économistes néoclassiques, pour qui il existe un marché du travail où se rencontrent l'offre et la demande de travail. Le salaire minimum, s'il est fixé à un niveau supérieur au taux de salaire équilibrant l'offre et la demande de travail, crée du chômage et détruit l'emploi.

Selon les économistes keynésiens, il ne faut pas uniquement considérer le salaire en tant que « *prix* » du travail, mais prendre en compte les répercussions d'une hausse du salaire sur la demande intérieure, qui peut générer une augmentation de l'emploi. Pour éviter de répercuter la hausse du salaire sur les prix, les entreprises pourraient aussi mener des efforts de productivité, de sorte que l'effet sur l'emploi serait neutre. En tout cas, des effets négatifs sur l'emploi sont loin d'être certains.

Si l'on a souvent tendance à croire que les salaires minima sont de nature à faire reculer l'emploi, les données empiriques livrent des conclusions contrastées. De fait, les études récemment menées montrent que les effets des salaires minima sur l'emploi sont plutôt neutres, voire légèrement positifs.

D'abord, il nous faut affirmer clairement que le travail n'est pas un bien ou service économique comme les autres. La rémunération d'un travail fourni permet au salarié et à sa famille de se loger, de se nourrir, bref de vivre, et de ce fait, il y a alimentation de la demande intérieure pouvant avoir un impact positif sur l'emploi. Une augmentation des bas salaires a relativement plus d'effets positifs sur la demande, étant donné que la propension marginale à consommer est plus élevée par rapport à des salaires plus élevés.

## 2. Études empiriques

Les études empiriques menées au cours des dernières années, loin de conforter la thèse des néoclassiques, ont plutôt tendance à soutenir le paradigme keynésien.

Ci-dessous, nous allons montrer dans un premier temps que le salaire social minimum au Luxembourg n'a pas nui au développement important de l'emploi au cours des dernières années.

Au niveau des pays qui ont un salaire minimum légal, l'on ne peut pas constater non plus que celui-ci détruit des emplois peu qualifiés, ce qui est souvent reproché au salaire minimum.

Ensuite, nous allons montrer que ni l'expérience britannique ni des études empiriques menées dans les milieux universitaires américains ne peuvent conclure à des effets négatifs du salaire minimum sur l'emploi.



## 2.1. La constatation au niveau du Luxembourg

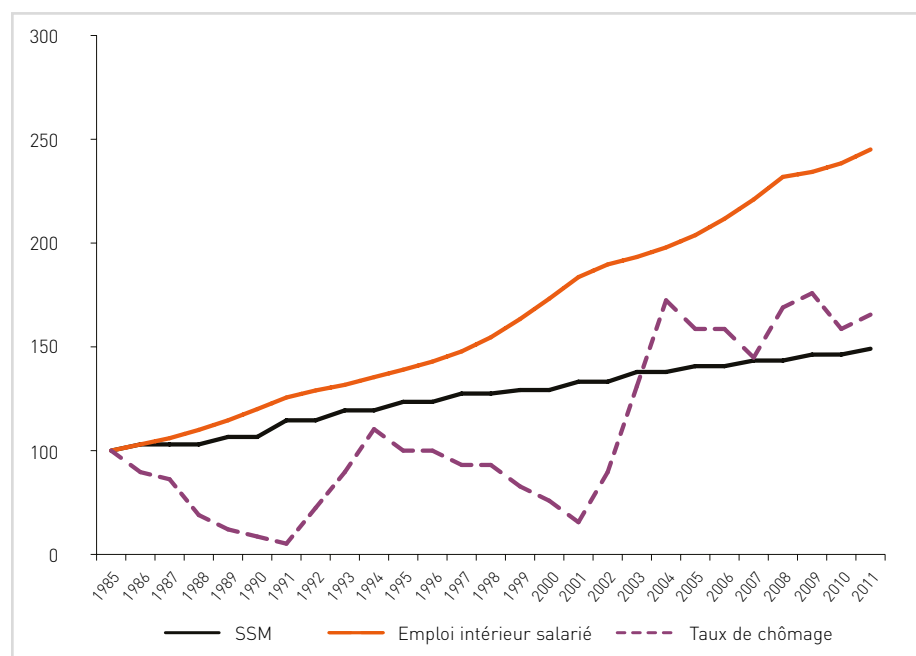
Le graphique ci-dessous montre clairement qu'il n'y a aucune corrélation négative entre salaire social minimum et emploi. Le salaire social minimum n'est pas destructeur de l'emploi, il semble plutôt que le contraire soit vrai.

Il n'y a pas non plus augmentation du chômage de la part des résidents, causé par un effet d'éviction des travailleurs résidents par les travailleurs frontaliers en raison du fait que ces derniers viendraient plus massivement sur le marché du travail luxembourgeois en raison du salaire social minimum « élevé ».

La preuve en est que le taux d'emploi, concept qui ne comprend pas les frontaliers, mais prend uniquement en considération la participation des résidents au marché du travail, a considérablement augmenté au cours des dernières années, passant de 64,8% en 1992 à 70,1% en 2011.

L'évolution du taux de chômage correspond bien à l'évolution cyclique de la conjoncture, et à rien d'autre.

### Évolutions du salaire social minimum réel, de l'emploi intérieur salarié et du taux de chômage (1985=100)



Sources : Statec, Ameco, CSL

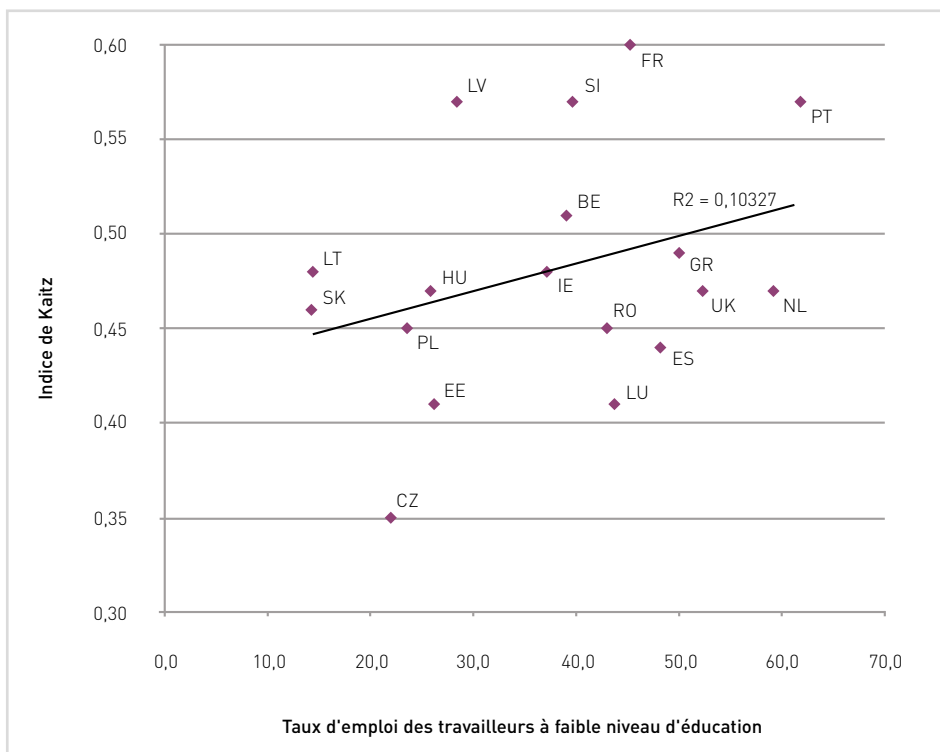
## 2.2. Salaire minimum et travailleurs non qualifiés

Si les opposants à un salaire minimum ont de plus en plus de difficultés à défendre leur thèse qui veut que le salaire minimum nuit à l'évolution de l'emploi en général, il est par contre un mythe qui est très tenace : le salaire minimum légal détruirait l'emploi des travailleurs non qualifiés puisque le salaire minimum serait supérieur au salaire correspondant à leur niveau de productivité, les évinçant ainsi du marché du travail.

Hormis les difficultés à mesurer le salaire correspondant à la productivité d'un salarié considéré isolément dans une entreprise, on peut constater qu'il s'agit bien d'une idée préconçue, étant donné que les chiffres montrent que la réalité est entièrement différente.

Même les pays qui ont un salaire minimum relativement élevé par rapport à leur salaire médian (France, Slovénie et surtout Portugal) connaissent un taux d'emploi relativement élevé des travailleurs faiblement qualifiés. Au Luxembourg, où le salaire minimum, relativement bas en fonction du salaire médian, est pourtant le plus élevé d'Europe en valeur absolue, les travailleurs à faible niveau de qualification n'ont pas davantage de difficultés à trouver un emploi que dans les autres pays à niveau absolu et relatif du salaire minimum plus bas.

### Salaire minimum et taux d'emplois des travailleurs faiblement qualifiés



Source : OCDE

### 2.3. L'étude Card/Krueger de 1994<sup>55</sup>

Il ne faut pas se focaliser uniquement sur la demande de travail, mais également sur l'offre de travail qui émane des travailleurs. D'après la théorie économique, si le prix d'un bien augmente, l'offre de ce bien devrait logiquement augmenter aussi.

Tel est notamment le résultat de l'étude de David Card et Alan Krueger, qui avaient analysé dans les années 1990 les effets d'une hausse du salaire minimum dans l'État du New Jersey, en comparant la croissance de l'emploi dans la restauration rapide dans cet État à l'augmentation de l'emploi dans la même branche de l'économie dans l'État de Pennsylvanie adjacent, où le salaire minimum n'avait pas été revalorisé.

Les chercheurs ont constaté des tendances favorables à l'augmentation de l'emploi tant au New Jersey qu'en Pennsylvanie. Le fait d'étudier l'évolution de l'emploi dans la restauration rapide est d'autant plus intéressant qu'il s'agit d'emplois non qualifiés, ceux qui sont apparemment le plus menacés par des hausses du salaire social minimum.

Cette étude assez célèbre date déjà d'un certain temps. Mais plus récemment, d'autres économistes de l'Université de Berkeley en Californie sont également arrivées à la conclusion que le salaire minimum ne détruit pas les emplois peu qualifiés ni à court terme, ni à long terme.

Cette nouvelle étude porte sur des salariés dans la restauration, mais les auteurs affirment que le résultat de leurs recherches est également confirmé dans d'autres branches où se trouvent des salariés faiblement rémunérés.

Les auteurs concluent que nombreuses études précédentes qui montraient une diminution de l'emploi suite à des augmentations du salaire minimum étaient biaisées. En gros, deux groupes de chercheurs arrivaient à des conclusions différentes parce que le premier groupe d'études est basé sur des études de cas isolés et à très court terme alors que le second groupe est basé sur des données nationales qui ne tiennent pas compte des différences régionales (voir point 2.5. page 114).

### 2.4. Université de Luxembourg (2004)

Si une étude de 2004 de l'Université de Luxembourg<sup>56</sup>, réalisée pour le ministère de l'Économie, constate bien une corrélation négative entre salaire minimum et emploi, elle rend également attentif à ses propres limitations. En effet, l'étude n'analyse pas les effets d'une hausse du salaire social minimum sur la demande intérieure et l'emploi au niveau macroéconomique ou même sectoriel.

55 David Card, Alan Krueger : « Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. » *American Economic Review* 84 (September 1994)

56 Étude de l'impact du salaire social minimum sur l'emploi et les salaires au Luxembourg, Étude réalisée pour le compte du Ministère de l'Économie, par Teoman Pamukçu, Chargé de recherche à l'Université du Luxembourg, Faculté de Droit, Économie et Finance, Cellule de Recherche en Économie Appliquée – CREA, sous la direction de Patrice Pieretti, Professeur à l'Université du Luxembourg, novembre 2004

Toujours est-il que l'étude ne constate pas d'effet négatif sur le nombre de jeunes travaillant au Luxembourg. Ceci est un résultat intéressant, dans la mesure où l'opposé est toujours affirmé, à savoir, une hausse du salaire social minimum conduirait à l'éviction des jeunes travailleurs, qui seraient les moins productifs.

Selon l'étude, « le consensus qui prévalait parmi les économistes américains concernant les effets attendus des hausses du salaire minimum sur l'emploi jusqu'au début des années quatre-vingt est discuté dans Brown et al. (1982) : une hausse de 10 % du salaire minimum exercerait un impact négatif mais faible sur l'emploi des jeunes et serait sans effet significatif sur l'emploi global. Néanmoins, l'expérience de la décennie quatre-vingt aux USA a fragilisé ce consensus : la baisse du salaire minimum tant en termes réels qu'en termes relatifs et la forte détérioration concomitante observée dans la distribution des salaires n'ont pas, semble-t-il, accru le taux d'emploi des salariés les moins rémunérés, pas plus que la hausse enregistrée au cours des années quatre-vingt-dix ne semble les avoir pénalisés.

Ce dernier point est la principale conclusion qui ressort d'un livre publié en 1995 par deux économistes américains, David Card et Alan B. Krueger. Dans leur livre intitulé « Myth and Measurement : The New Economics of the Minimum Wage », les auteurs analysent les répercussions des hausses du salaire minimum sur l'emploi dans les restaurants de plusieurs chaînes de restauration rapide aux États-Unis. [...]

Ainsi, la période examinée, première moitié des années 1990, a été caractérisée par des hausses importantes du salaire minimum tant au niveau fédéral que dans certains États américains. En outre, la hausse du salaire minimum observée dans ces derniers a été supérieure à la hausse fédérale. [...]

« ... les hausses du salaire minimum au cours de la décennie quatre-vingt-dix n'ont pas exercé d'effet négatif sur l'emploi dans ces établissements examinés, alors que la théorie économique standard laissait prévoir un résultat allant en sens inverse. Certaines de leurs études de cas font même ressortir un effet positif de ces hausses sur l'emploi des salariés de ces restaurants. Les auteurs font remarquer également que les employeurs n'ont pas eu recours aux taux réduits de salaire minimum, pourtant légal, pour les jeunes pour des raisons d'équité.

De même, suite aux hausses du salaire minimum, ces mêmes employeurs ont augmenté les salaires des travailleurs dont les rémunérations sont supérieures au nouveau salaire minimum, afin de pouvoir maintenir l'écart qui existait entre leurs salaires et le salaire minimum en vigueur avant cette hausse. »

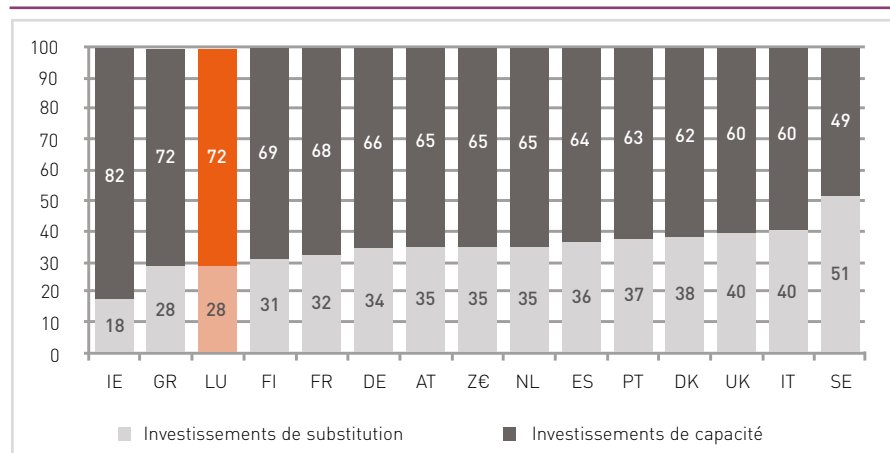
Selon Jacques Généreux, des dizaines d'études empiriques sur la relation entre le coût du travail et l'emploi dans les grands pays industriels auraient montré qu'au niveau macroéconomique, « il n'existe pas de liaison significative entre l'emploi et le coût relatif du travail. Il n'y a donc pas d'effet de substitution du travail au capital quand le prix relatif du travail diminue (i.e. quand le rapport coût du travail / coût du capital diminue) »<sup>57</sup>.

Ajoutons d'ailleurs, comme la CSL l'avait montré à l'occasion de la sortie du rapport Fontagné bis en 2010, que l'on ne peut pas argumenter, à l'instar du banc patronal, qu'un phénomène de substitution du capital au travail serait en cours au Luxembourg en raison d'une main-d'œuvre trop chère.

57 Jacques Généreux, Les vraies lois de l'économie II, Éditions du Seuil, Paris, 2002

En effet, alors que certains s'attachent à populariser l'hypothèse d'une productivité globale des facteurs qui évoluerait défavorablement au Luxembourg, sans doute en raison d'une progression des investissements (augmentation plus rapide du stock de capital) visant à une substitution de capital au travail dont les coûts seraient trop élevés, l'observation des données semble bel et bien invalider cette thèse. En observant la composition des investissements réalisés au Luxembourg depuis 1995, on s'aperçoit que le Luxembourg réalise bien moins d'investissements susceptibles de substituer du capital au travail que dans les pays voisins.

#### Répartition des investissements par type - Pourcentages (1995-2008)



Source : Eurostat, calculs : CSL

Loin d'être des investissements de substitution du capital au travail, l'essentiel des investissements luxembourgeois sont au contraire des investissements de capacité qui ne font en rien économiser du travail, mais qui sont au contraire destinés à créer des emplois, dont on sait d'ailleurs qu'ils ont crû à un rythme soutenu (3,8% annuels en moyenne entre 1995 et 2008).

La thèse d'investissements plus élevés au Luxembourg que dans les autres pays ne doit donc rien à un coût du travail qui augmenterait plus rapidement (cf. Econews 2/2010 de la CSL au sujet de la productivité globale des facteurs).

#### 2.5. Reich, Dube, Lester : étude sur l'impact d'un relèvement du SM sur l'emploi dans des comtés adjacents de différents États des États-Unis, 2010<sup>58</sup>

L'étude de David Card et Alan Kruger date déjà d'un certain temps. Plus récemment, d'autres économistes de l'Université de Berkeley en Californie ont confirmé la conclusion que le salaire minimum ne détruit pas les emplois peu qualifiés ni à court terme, ni à long terme.

58 Arindrajit Dube, T. William Lester and Michael Reich : « Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties » Novembre 2010

L'étude porte sur des salariés dans la restauration, mais les auteurs affirment que le résultat de leurs recherches est également confirmé dans d'autres branches où se trouvent des salariés faiblement rémunérés.

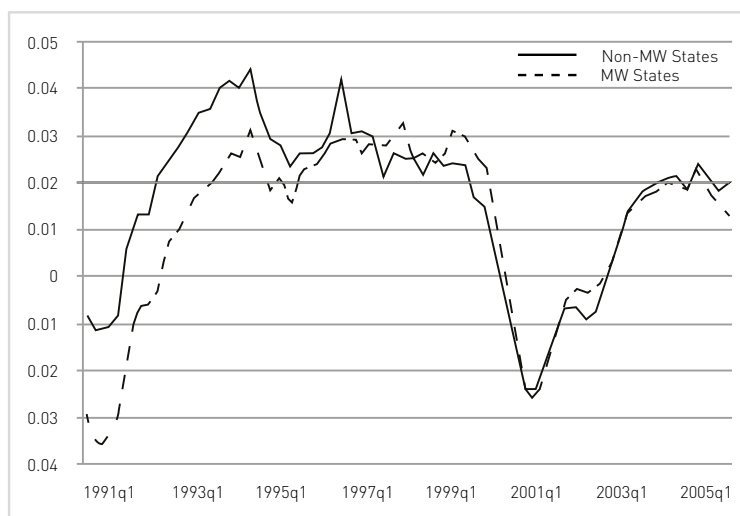
Les auteurs concluent que nombreuses études précédentes qui montraient une diminution de l'emploi suite à des augmentations du salaire minimum étaient biaisées. En gros, deux groupes de chercheurs arrivaient à des conclusions différentes parce que le 1<sup>er</sup> groupe d'études est basé sur des études de cas isolés et à très court terme alors que le second groupe est basé sur des données nationales qui ne tiennent pas compte des différences régionales.

Le problème avec les études du premier groupe est qu'elles reposent sur des données très isolées qui ne peuvent pas être transposées sur d'autres régions, alors que dans le second cas, les résultats ne tiennent pas compte des différences entre les États qui ont un salaire minimum supérieur au salaire minimum national et les autres dont le salaire n'est pas supérieur.

Reich, Dube et Lester ont rassemblé des données sur 16 années pour 17 États américains<sup>59</sup>. Ils ont spécifiquement comparé l'évolution de l'emploi de comtés qui sont situés immédiatement des deux côtés de la frontière d'États dont l'un a un salaire minimum supérieur au niveau national et l'autre a un salaire minimum qui équivaut au salaire minimum national. Les chercheurs ont analysé les différences en matière d'emploi et de salaire des salariés dans les restaurants, les services de restauration, l'hébergement et le commerce.

17 États ont un salaire minimum supérieur au salaire minimum national. Dans ces États (courbe pointillée du graphique), la croissance de l'emploi a en effet été inférieure à la croissance du reste du pays de 1991 à 1996 (courbe continue). Toutefois, de 1996 à 2006, ces États ont connu une augmentation de l'emploi identique aux autres États, ce qui signifie donc que la différence précédente n'était pas due à un salaire minimum supérieur, mais a eu d'autres causes.

#### Taux annuels de croissance de l'emploi



Source : Université de Berkeley, Californie

59 Arindrajit Dube, T. William Lester and Michael Reich : « Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties » (August 1, 2007). Institute for Research on Labor and Employment Working Paper Series No. iirwps-157-07, [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1005523](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1005523)

## 2.6. Dube, Naidu et Reich : étude sur les effets économiques d'un salaire minimum local

Une étude menée dans la région de San Francisco<sup>60</sup> (États-Unis) a établi que les coûts de main-d'œuvre dans les établissements de restauration rapide représentent en moyenne 35% des charges d'exploitation, et que moins de 50% des travailleurs perçoivent le salaire minimum. En pareille situation, un accroissement de 25% du salaire minimum (de 6,75 dollars à 8,50 dollars) augmente les charges d'exploitation totales d'environ 4,5%. Bien que cette augmentation puisse aboutir à une baisse des bénéfices ou à une augmentation des prix ou provoquer les deux effets à la fois, l'impact global restera probablement limité.

Cette conclusion est également confirmée par une enquête sur les travaux en la matière qui montre que, malgré le recours à différentes méthodologies, la plupart des études constatent qu'une augmentation de 10% du salaire minimum aux États-Unis n'a abouti qu'à une hausse générale des prix de 0,4% au maximum<sup>61</sup>, un résultat peu susceptible de déclencher une inflation ou un chômage massifs.

Les études américaines sur le salaire minimum, bien qu'elles soient entreprises dans un pays beaucoup plus vaste que le Luxembourg et culturellement différent, ont toutefois l'avantage que leurs analyses peuvent être effectuées dans des régions où il existe des salaires minima différents et où la mobilité des travailleurs est largement supérieure à ce qu'elle est en Europe entre deux pays dont l'un a un salaire minimum plus élevé que l'autre.

## 2.7. Allegretto, Dube, Reich : étude sur l'impact d'un relèvement du SM sur l'emploi des jeunes travailleurs, 2011<sup>62</sup>

En utilisant les données de l'enquête courante de la population (current population survey – CPS) de 1990 à 2009, les chercheurs ont analysé l'impact des hausses du salaire minimum sur l'emploi des jeunes travailleurs. Ils ont trouvé une élasticité de l'emploi de 0,047 dans un marché du travail hétérogène. Un tel niveau d'élasticité n'est pas significatif étant donné les marges d'erreurs.

Les résultats d'autres études qui concluaient à un effet négatif sur l'emploi des jeunes négligeaient le fait que le taux d'emploi des jeunes était déjà très bas et en baisse avant l'augmentation du salaire minimum.

Il n'y a pas non plus eu de réduction des heures de travail accomplies suite à la hausse du salaire minimum.

Les auteurs ont aussi analysé les effets dans différentes phases des cycles conjoncturels et n'ont pas trouvé des résultats différents dans des phases de chômage faible et de chômage élevé.

60 S. Dube, S. Naidu et M. Reich : « The Economic Effects of a Citywide Minimum Wage », in *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 60, N° 4, 2007

61 S. Lemos : « The Effect of the Minimum Wage on Prices », document de travail IZA, N° 1072, 2004

62 Sylvia A. Allegretto, Arindrajit Dube, Michael Reich : « Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment? Accounting for Heterogeneity and Selectivity in State Panel Data », Avril 2011

Étant donné que la proportion des jeunes travailleurs et celle des travailleurs dans la restauration payés au salaire minimum sont très semblables, les auteurs ont comparé leurs résultats à ceux de l'étude Dube, Lester et Reich de 2007 (voir ci-dessus). Les élasticités salaire minimum – emploi des deux études sont très proches, si l'on prend en compte l'hétérogénéité spatiale du marché du travail. Les auteurs en concluent que les effets de la prise en compte de l'hétérogénéité du marché du travail ne dépendent donc pas du groupe de travailleurs, de la branche ou de la source des données statistiques à la base de l'analyse.

## 2.8. L'expérience britannique

Le salaire minimum créé en 1999 a crû très rapidement pour atteindre en 2004 un niveau élevé, parmi les plus hauts au monde. Ce niveau est relativisé par un niveau également très élevé du salaire moyen et du coût de la vie au Royaume-Uni. Par ailleurs, l'existence de décotes de 15% pour les jeunes de 18 à 22 ans, et de 40% pour les mineurs de plus de 16 ans, limite les effets d'un salaire minimum élevé.

Le salaire minimum a eu un effet important sur la distribution des salaires et du revenu national sans aboutir à une diminution de l'emploi. Depuis 1999, le SM, à lui seul, a permis de réduire de moitié l'augmentation du rapport D50/D10 des salaires qui s'est accumulée pendant les deux décennies précédentes. Le SM a par conséquent eu un effet notable en matière de réduction des inégalités.

Ceci est d'autant plus remarquable qu'il y a des forces importantes œuvrant en sens opposé, à savoir une augmentation des inégalités. Ces forces comprennent l'accroissement important des travailleurs non qualifiés dû à l'immigration, la perte d'influence des syndicats, la diminution de la couverture des conventions collectives ainsi que l'augmentation des rémunérations reliées à la performance.

Le SM a fait diminuer le rapport interdécile D50/D10 de 5 points de pour cent. En l'absence du SM, l'immigration, la perte d'influence des syndicats et des systèmes de formation de salaires différents auraient fait augmenter le rapport D50/D10 de 4 points au moins depuis 1999.

Ainsi, l'impact total du SM sur le rapport D50/D10 est de 9 points, un effet considérable ! De plus, le SM est combiné à une diminution des profits dans la valeur ajoutée et à une augmentation parallèle de la part des salaires. Des données de la Banque d'Angleterre montrent que, depuis l'introduction du SM, la part des profits a toujours été inférieure à la moyenne de la période débutant en 1980.

On peut conclure que le SM a élevé les salaires réels et relatifs des travailleurs à bas salaires sans effets négatifs sur l'emploi<sup>63</sup>.

63 David Metcalf : « Why Has the British National Minimum Wage Had Little or No Impact on Employment ? », CEP Discussion Paper N° 781, avril 2007



## 2.9. Enseignements des études empiriques

Il y a lieu de souligner encore une fois l'importance d'un niveau suffisant, non seulement du salaire social minimum, mais des salaires en général pour le soutien de la demande interne.

Les gains de productivité réalisés au fil des années doivent être accompagnés d'augmentations salariales conséquentes afin d'absorber ces gains. En effet, si la demande ne suit pas les améliorations de productivité, des surcapacités pourraient apparaître risquant d'engendrer des licenciements et, in fine, une progression du niveau de chômage.

Même si une augmentation du salaire minimum avait une incidence négative sur l'emploi, ce que les études empiriques ne permettent pas d'affirmer, et si la proportion de personnes ayant un emploi diminue moins que l'augmentation du salaire minimum (en termes économiques, si l'élasticité entre demande de travail et salaire est faible), une augmentation du salaire minimum peut alors augmenter le revenu général du groupe formé par les petits salariés. Cela signifie qu'une augmentation du salaire minimum, loin de conduire à une augmentation massive du chômage, peut en fait réduire la pauvreté, étant donné que l'accroissement des salaires d'un grand nombre contrebalancerait la diminution du petit nombre qui perdraient leur emploi.

## 3. Conclusion

Beaucoup d'économistes aiment appliquer la théorie économique néoclassique au marché de l'emploi. Ils argumentent qu'une augmentation du taux de salaire freine la demande de travail, donc l'offre d'emplois, conduisant ainsi à un accroissement du chômage. Trop souvent, ils sont soutenus par des femmes et des hommes politiques dans leurs vues.

Pour d'autres économistes de tendance keynésienne, des effets négatifs sur l'emploi sont loin d'être certains. Il ne faut en effet pas uniquement considérer le salaire en tant que « prix » du travail, mais prendre en compte les répercussions d'une hausse du salaire sur la demande intérieure, qui peut générer une augmentation de l'emploi.

Ces effets sont souvent négligés par les études théoriques, telle une étude de l'Université de Luxembourg de 2004.

Dans ce chapitre, nous avons confronté ces vues théoriques à l'évolution des salaires minima et l'emploi dans différents pays, et nous pouvons constater que les effets des salaires minima sur l'emploi sont plutôt neutres, voire légèrement positifs.

Ainsi, si nous retraçons l'évolution du salaire minimum, de l'emploi et du chômage au Luxembourg depuis 1985, il est évident que le salaire social minimum n'est pas destructeur de l'emploi. Au contraire, l'emploi salarié intérieur a augmenté de manière conséquente et il n'y a pas non plus eu augmentation du chômage de la part des résidents, causé par un effet d'éviction des travailleurs résidents par les travailleurs frontaliers.

Si les opposants à un salaire minimum ont de plus en plus de difficultés à défendre leur thèse qui veut que le salaire minimum nuit à l'évolution de l'emploi en général, ils se focalisent de plus en plus sur l'argumentation

d'après laquelle le salaire minimum légal détruirait l'emploi des travailleurs non qualifiés puisque le salaire minimum serait supérieur au salaire correspondant à leur niveau de productivité, les évinçant ainsi du marché du travail.

Or, également cette affirmation n'est pas vérifiée dans les faits, étant donné que même les pays qui ont un salaire minimum relativement élevé par rapport à leur salaire médian connaissent un taux d'emploi relativement élevé des travailleurs faiblement qualifiés. Au Luxembourg, les travailleurs à faible niveau de qualification n'ont pas davantage de difficultés à trouver un emploi que dans les autres pays à niveau absolu et relatif du salaire minimum plus bas.

Au Royaume-Uni, le salaire minimum créé en 1999 a crû très rapidement pour atteindre en 2004 un niveau élevé, parmi les plus hauts au monde. Ce niveau est relativisé par un niveau également très élevé du salaire moyen et du coût de la vie au Royaume-Uni. Les faits montrent que l'introduction du salaire minimum n'a pas détruit des emplois, mais qu'elle a eu comme effet bénéfique un resserrement notable de l'éventail des rémunérations.

Finalement, en étudiant les salaires minima et leur impact sur l'emploi, on ne peut pas ignorer les résultats de l'étude de David Card et Alan Krueger, qui avaient analysé dans les années 1990 les effets d'une hausse du salaire minimum dans l'État du New Jersey, en comparant la croissance de l'emploi dans la restauration rapide dans cet État à l'augmentation de l'emploi dans la même branche de l'économie dans l'État de Pennsylvanie adjacent, où le salaire minimum n'avait pas été augmenté. Les économistes ont constaté des tendances favorables à l'augmentation de l'emploi tant au New Jersey qu'en Pennsylvanie.

Des études empiriques plus récentes menées aux États-Unis ne permettent pas de conclure à des effets négatifs d'une hausse du salaire minimum ni sur l'emploi en général, ni sur l'emploi des travailleurs faiblement qualifiés.

La raison de l'absence de tels effets réside évidemment dans l'importance d'un niveau suffisant, non seulement du salaire social minimum, mais des salaires en général pour le soutien de la demande interne.

Les gains de productivité réalisés au fil des années doivent être accompagnés d'augmentations salariales conséquentes afin d'absorber ces gains. En effet, si la demande ne suit pas les améliorations de productivité, des surcapacités pourraient apparaître risquant d'engendrer des licenciements et, in fine, une progression du niveau de chômage.



V.

## Conclusion générale



Au Luxembourg, le salaire minimum, appelé salaire social 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* ».

L'évolution du salaire minimum suit en effet l'évolution générale des salaires avec un décalage de deux ans et fait par conséquent participer également les salariés les moins bien payés à l'augmentation du niveau de vie.

Comparé d'ailleurs à l'évolution des salaires des différentes branches de l'économie luxembourgeoise, le salaire social minimum a suivi une progression moins forte que les salaires moyens de la plupart des branches.

Force est cependant de constater que le salaire minimum ne remplit plus que partiellement cette finalité de garantie d'un niveau de vie suffisant. Nous avons en effet montré que, même pour une personne seule, le salaire social minimum net ne permet pas de franchir le seuil le risque de pauvreté. Les bénéficiaires du salaire social minimum doivent donc, dans certains cas, avoir recours aux prestations du revenu minimum garanti en complément de leurs revenus du travail insuffisants.

Il est important de constater que le SSM et le RMG ne se chevauchent pas dans leurs finalités respectives, et, qu'au contraire, il s'agit de deux prestations interdépendantes et complémentaires, qui s'inscrivent harmonieusement dans le cadre d'une politique moderne de justice sociale. Le RMG ne peut en aucun cas fournir le prétexte pour mettre en cause le SSM. Abolir ce dernier, ce serait en fait transférer le paiement des salaires des travailleurs non qualifiés des entreprises vers la collectivité, ce qui serait inacceptable.

### **Comparaison internationale : le salaire minimum luxembourgeois n'est pas le plus élevé**

Parfois, le salaire minimum luxembourgeois est incriminé puisqu'il serait si élevé en comparaison internationale.

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

Si le montant du SSM horaire luxembourgeois est certes le plus important en euros, le Luxembourg n'est pas seul dans ce club des salaires minima élevés, étant donné qu'il forme, avec ses voisins et principaux partenaires économiques, un groupe de pays disposant des salaires minima les plus élevés au niveau international.

On oublie toutefois souvent qu'un chef d'entreprise n'a pas seulement à verser le salaire minimum brut, mais qu'il doit aussi payer des cotisations sociales et d'autres coûts liés au travail. Si l'on prend en compte également ces coûts, le salaire minimum horaire luxembourgeois n'est plus le plus élevé. Il est en effet dépassé par le SMIC français et par le salaire minimum belge.

Nous avons aussi montré que nos voisins allemands, qui n'ont pas de salaire minimum légal universel, ont toutefois des salaires minima déclarés d'obligation générale pour certaines branches, et ces salaires planchers à valeur légale dépassent souvent le SSM luxembourgeois.

Toutefois, il ne faut pas s'arrêter à une analyse comparative limitée seulement à cet aspect « compétitivité » du salaire minimum légal. Nous avons procédé, dans une optique plus cohésive, à une comparaison internationale des salaires minima en rapport avec les salaires moyens et médians de différents pays.

Avec un salaire minimum équivalent à 35% du salaire moyen et 42% du salaire médian des travailleurs à temps plein, le Luxembourg n'est plus à la tête du classement, mais il est plutôt en compagnie des pays du sud et de l'est de l'Europe. Relativement parlant, en fonction des niveaux de vie et de productivité, le Luxembourg rémunère même ses travailleurs au SSM selon les standards slovaques, pour ne pas dire le moins bien d'Europe.

Autrement dit, avec un taux de 35% du salaire moyen ou de 30% d'un PIB corrigé par habitant, les arguments avancés par d'aucuns en faveur de la baisse du SSM pour prendre en compte un potentiel déficit de productivité des travailleurs qui en vivent par rapport à la moyenne et ainsi couvrir un manque d'employabilité sont en réalité infondés.

La comparaison entre salaires minima et salaires moyens et médians fait également apparaître que le résultat du rapport entre ces variables est largement au-dessous de la valeur correspondant à la définition de bas salaire utilisée par l'OCDE et Eurostat. D'après cette définition, un bas salaire est un salaire égal ou inférieur à 2/3 du salaire horaire brut médian. Le salaire minimum légal luxembourgeois est donc un bas salaire et il est en principe insuffisant pour vivre dignement dans un pays à niveau de vie élevé.

### **Les salariés touchant le SSM sont plutôt jeunes, féminins, à temps plein, résident au Luxembourg, travaillent dans l'horeca, l'agriculture ainsi que dans le commerce et sont très majoritairement actifs dans des branches guère exposées à la concurrence internationale**

L'idée dominante d'une proportion comparativement très élevée de salariés au SSM, véhiculée par différents rapports, est tenace, mais ne résiste guère à l'analyse. Il est essentiel, comme souvent, d'analyser de plus près la méthodologie afin d'éviter des jugements à l'emporte-pièce et de commettre des erreurs d'interprétation.

Ainsi, si le taux officiel s'élève à 15,7% (un salarié sur six), il serait sans doute plus pertinent de communiquer le taux de salariés non qualifiés travaillant à temps plein (comme c'est plutôt la tendance dans les autres pays), lui aussi par ailleurs officiel, de 8,6% (un salarié sur douze).

Quant aux principales caractéristiques de la population payée au salaire social minimum, les déterminants qui font d'un salarié un travailleur rémunéré au salaire minimum sont relativement similaires à travers l'Europe. Le salaire minimum est attribué en moyenne à des salariés plus jeunes, dans des emplois à temps partiel, qui sont davantage des femmes que des hommes et dont les niveaux d'éducation sont inférieurs à ceux des salariés qui gagnent au-delà du salaire minimum.

Au Luxembourg également, le salarié au SSM est plutôt jeune, plutôt de sexe féminin, dans la mesure où les femmes sont davantage susceptibles d'être rémunérées au SSM que les hommes quand on les compare à leur présence dans l'emploi total ; il existe donc un phénomène de surreprésentation féminine.

Les salariés au SSM sont moins fréquemment à temps partiel (18%), mais ils comptent en leur sein également davantage de femmes à temps partiel (25%) que d'hommes (11%).

41% des salariés au SSM sont frontaliers alors que 59% sont résidents. Parmi ces derniers, davantage de personnes émargeant au SSM résident dans une zone dite centrale du pays (cantons de Luxembourg, Capellen et Esch). Ceci n'empêche toutefois pas que, lorsque l'on rapporte les travailleurs au SSM à l'ensemble de la population salariée par canton, les cantons du Nord sont ceux qui comptent relativement le plus de salariés au SSM dans leur population salariée.

Quant à la répartition des bénéficiaires du SSM par branches, le « top 5 » est composé de l'horeca, de l'agriculture, des autres services (coiffure, blanchisserie, etc.), du commerce et des activités immobilières. Une variable explicative de cette présence accrue de travailleurs rémunérés au SSM pourrait bien être la moindre portée des conventions collectives dans ces branches.

Rien n'indique d'ailleurs que la dynamique concurrentielle des entreprises luxembourgeoises soit bridée par le montant du salaire minimum dont le niveau relatif est parmi les plus faibles de l'OCDE, ceci d'autant moins qu'au bas mot 70% des salariés émargeant au salaire minimum sont actifs dans des branches peu ou pas exposées à la concurrence internationale. Ainsi, le commerce ou l'horeca (42% à eux seuls) sont surreprésentés dans le total de l'emploi au SSM par rapport à leur part respective dans l'emploi total.

Le risque d'un salaire minimum faisant entrave à la création d'emplois dans des branches à concentration d'emplois faiblement qualifiés s'avère aussi plutôt limité. Le passage en revue des données disponibles sur la question ne laisse d'ailleurs entrevoir aucune tension particulière en matière d'emploi dans le secteur de l'industrie (plus exposé et, chez certains, source d'inquiétudes autour du SSM), ni à cause de l'offre ni à cause d'un revenu minimum élevé.

Il paraît donc peu probable que le salaire minimum, son niveau monétaire ou la proportion de celui-ci dans le secteur, soit un élément explicatif extrêmement pertinent ou prépondérant du « déclin » de l'emploi dans certaines branches de l'industrie. Ceci paraît sans doute normal dans une industrie manufacturière davantage de pointe exigeant de meilleurs niveaux de qualification.

### **Le salaire minimum assure une répartition des salaires plus équitable...**

Un argument principal en faveur du salaire minimum est qu'il assure une meilleure répartition des revenus en faveur des moins lotis, le fonctionnement du marché du travail n'étant pas capable d'améliorer le sort des salariés occupant des postes à bas salaires. Le salaire minimum peut ainsi changer la distribution des salaires. Dans ce cas, il est un instrument de redistribution, empêchant aussi une ouverture croissante de l'éventail des salaires.



Nous avons montré qu'il existe bien une corrélation entre salaire minimum et réduction des inégalités salariales. En effet, les pays qui ont un niveau relatif élevé du salaire minimum, réduisent mieux les écarts entre les salaires, alors que des pays à salaire minimum relativement faible connaissent également des inégalités salariales fortes.

Le salaire minimum réduit également l'écart de rémunération entre hommes et femmes. En effet, dans les pays où le salaire minimum est relativement plus élevé, les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont plus faibles.

### **...tout en ne détruisant pas l'emploi des peu qualifiés**

Si les opposants à un salaire minimum ont de plus en plus de difficultés à défendre leur thèse qui veut que le salaire minimum nuit à l'évolution de l'emploi en général, il est par contre un mythe qui est très tenace : le salaire minimum légal détruirait l'emploi des travailleurs non qualifiés puisqu'il serait supérieur au salaire correspondant à leur niveau de productivité, les évinçant ainsi du marché du travail.

Hormis les difficultés à mesurer le salaire correspondant à la productivité d'un salarié considéré isolément dans une entreprise, on peut constater qu'il s'agit bien d'une idée préconçue, étant donné que les chiffres dévoilent une réalité entièrement différente.

Nous avons montré que les pays qui ont un salaire minimum relativement élevé par rapport à leur salaire médian (France, Slovaquie et surtout Portugal) connaissent un taux d'emploi relativement élevé des travailleurs faiblement qualifiés. Au Luxembourg, pays à salaire minimum élevé en valeur absolue, les travailleurs à faible niveau de qualification n'ont pas davantage de difficultés à trouver un emploi que dans les autres pays à niveau absolu et relatif du salaire minimum plus bas.

### **Les études empiriques infirment la thèse que le salaire minimum détruirait les emplois**

Dans le dernier chapitre de cette publication, nous avons confronté les arguments théoriques à l'évolution véritable des salaires minima et l'emploi dans différents pays, et nous pouvons constater que les effets des salaires minima sur l'emploi sont plutôt neutres, voire légèrement positifs.

Ainsi, si nous retraçons l'évolution du salaire minimum, de l'emploi et du chômage au Luxembourg depuis 1985, il est évident que le salaire social minimum n'est pas destructeur de l'emploi. Au contraire, l'emploi salarié intérieur a augmenté de manière conséquente et il n'y a pas non plus eu augmentation du chômage de la part des résidents, causé par un effet d'éviction des travailleurs résidents par les travailleurs frontaliers.

L'introduction d'un salaire minimum légal au Royaume-Uni en 1999 a également servi de laboratoire pour tester les effets d'un plancher de revenu légal sur l'emploi. D'après l'expérience britannique, l'introduction du salaire minimum n'a pas détruit des emplois, mais elle a eu comme effet bénéfique un resserrement notable de l'éventail des rémunérations.

Finalement, des études empiriques menées récemment aux États-Unis dans le sillon de la fameuse étude Card/Kruger, qui avait déjà infirmé dans les années 1990 la thèse de la destruction d'emplois par une hausse du salaire minimum, concluent à un effet neutre, voire positif d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi, également des peu qualifiés.

### **Vers une réhabilitation du salaire minimum légal**

Ces études menées récemment donnent l'espoir d'un effritement de la résistance au salaire minimum légal parmi les économistes. En effet, même un journal très libéral comme *The Economist* discute les résultats des études empiriques menées et commence à mettre en doute la « nocivité » du salaire minimum légal.

La raison de l'absence d'effets négatifs réside évidemment dans l'importance d'un niveau suffisant, non seulement du salaire social minimum, mais des salaires en général pour le soutien de la demande interne.

Dans cette optique, même si une augmentation du salaire minimum avait une incidence négative sur l'emploi, ce que les études empiriques ne permettent pas d'affirmer, et si la proportion de personnes ayant un emploi diminue relativement moins que l'augmentation du salaire minimum, une augmentation du salaire minimum peut alors faire monter le revenu général du groupe formé par les salariés à faible revenu. Cela signifie qu'une augmentation du salaire minimum, loin de conduire à une augmentation massive du chômage, peut en fait réduire la pauvreté, étant donné que l'accroissement des salaires d'un grand nombre contrebalancerait la diminution du petit nombre qui perdraient leur emploi.

La gouvernance macroéconomique européenne, au lieu de se focaliser sur l'évolution des purs coûts salariaux unitaires, ne devrait-elle pas plutôt prendre en compte l'importance de salaires minima pour le soutien à la demande intérieure et évidemment leur aspect moral et social d'une rémunération digne pour un travail accompli ?

Par conséquent, il serait hautement temps que les gouvernements européens décident de mettre en place un salaire minimum européen, qui ne correspondrait évidemment pas à une valeur nominale unique pour l'ensemble de l'Union européenne, mais qui serait fixé par exemple au regard du salaire médian (ou du PIB/habitant) de chaque État membre.

Le Premier ministre Juncker ne disait-il pas lui-même qu'« *une union monétaire n'a pas de sens sans une union sociale [...] Qu'il n'existe pas encore de salaire minimum en Europe est une honte* »<sup>64</sup>?

64 Le Quotidien du 17.04.2009



# ANNEXE

## Tensions sur l'emploi dans l'industrie liées au SSM ?



L'industrie<sup>65</sup> est souvent présentée comme une source d'inquiétudes, qui plus est dans un contexte actuel d'apparente « *désindustrialisation* » (cf. introduction de la partie II page 33), notamment autour de la question du SSM et sur l'éventualité de se trouver confronté à l'impossibilité de ne plus pouvoir y créer d'emplois du fait à la fois d'un niveau minimum et d'un niveau général de rémunération trop élevé, évinçant de fait les demandeurs les moins qualifiés de l'emploi, qui comme nous l'avons vu plus haut, ont une probabilité supérieure d'être jeune et de sexe féminin.

Nous passerons en revue les données disponibles sur la question de l'emploi sous différents aspects dans l'industrie. Celui-ci tend à montrer que le salaire minimum ne semble guère créer de tensions sur l'emploi dans l'industrie.

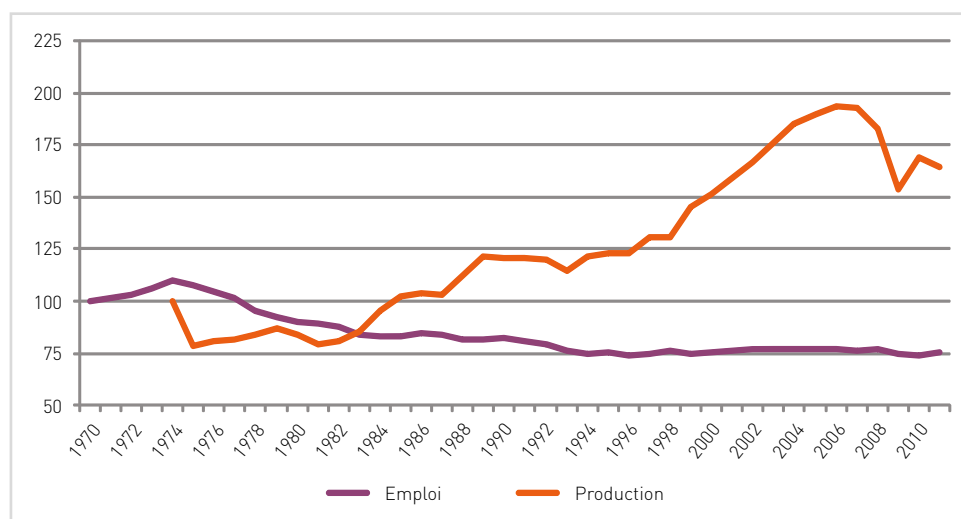
Pour mémoire, l'industrie recense au 31 mars 2012 14% de salariés rémunérés au voisinage du salaire social minimum à la fois pour non-qualifiés et qualifiés au sens du Code du travail. Si 1 621 femmes et 2 905 hommes sont rémunérés au SSM dans l'industrie sur un total de plus de 32 000 salariés, celui-ci est proportionnellement parlant l'apanage des femmes (30%, dont 9 sur 10 à temps plein) plutôt que des hommes (11%, dont 94% à temps plein).

D'après les plus récentes informations en la matière, la branche de l'industrie enregistre une faible proportion de travailleurs non qualifiés à peine supérieure à la moyenne (26% de CITE 0-2), pour 57% de salariés moyennement qualifiés CITE 3-4 (mais reconnus comme pleinement qualifiés au sens du Code du travail) et 17% d'un très haut niveau de qualification (CITE 5-6, de l'enseignement supérieur).

Le bilan de l'industrie et de l'emploi dans l'industrie est sans doute mitigé. Il est vrai que, sur la très longue durée, par rapport à l'âge d'or de la sidérurgie, la tendance persistante au recul de l'emploi dans l'industrie manufacturière a participé à y réduire le stock de quelque 30%. Ce mouvement est néanmoins loin d'être propre à l'économie luxembourgeoise, qui, comparativement à d'autres pays industriels, a plutôt limité l'érosion de son emploi dans ce secteur.

<sup>65</sup> Le secteur industriel luxembourgeois dépasse largement la branche traditionnelle de la métallurgie qu'en dépit d'une représentativité encore bien ancrée dans le secteur, l'on tend souvent à confondre machinalement avec l'industrie en général.

### Emploi dans l'industrie manufacturière et production industrielle (base 100)



Note : Nace 1 pour l'emploi ; production industrielle en volume hors construction mais énergie comprise.

Source : AMECO, Statec ; graphique CSL

Dans le même temps, que ce soit depuis 1960 ou depuis le pic de 1974, l'indice de la production demeure largement supérieur au niveau affiché durant ces années de forte activité à dominante sidérurgique précédemment à la crise. Même par rapport à l'an 2000, peu avant ce nouveau jalon que fut l'entrée de la Chine dans l'OMC, le volume de la production de 2011 conserve un niveau supérieur. À cette aune encore, sur la très longue période, le Luxembourg tire relativement bien son épingle du jeu. D'ailleurs, en 2011, la valeur ajoutée exprimée par emploi occupe toujours une place plus qu'honorable dans le « top 5 » européen, devant l'Allemagne.

En outre, le nombre d'entreprises « industrielles » telles que répertoriées par le Statec ne semble pas non plus avoir, jusqu'à présent, subi de désagrégation massive, avec un total en 2010 de 978 entreprises pour 959 en 2003 (Nace 2) ou 992 en 1998 (Nace 1)<sup>66</sup>. Il convient ici de noter qu'une part non négligeable de ces entreprises ne compte aucun salarié à leur actif (20% d'entre elles en 2010 pour l'ensemble de l'industrie et jusqu'à un quart pour la seule industrie manufacturière en janvier 2012), ce qui implique que l'augmentation ou la réduction des unités industrielles n'entraîne pas nécessairement une hausse ou une baisse de l'emploi salarié dans le secteur.

<sup>66</sup> Observons que le Statec inclut aussi la branche de la production d'énergie dans son recensement. Ensuite, la nomenclature statistique des activités économiques a changé au cours de la période (nouvelles divisions, éclatement ou regroupement d'autres dans l'industrie manufacturière) si bien que les données avant et après 2008 ne sont plus tout à fait comparables, mais elles restent suffisamment cohérentes si non pour soutenir une comparaison exacte à l'unité près, au moins pour dégager une tendance. En outre, à supposer un ratio constant entre Nace 1 et Nace 2 comme c'est le cas entre les années 2003 et 2007, la baisse apparente entre 1998 et 2010 pourrait en fait, toutes choses égales par ailleurs, cacher une hausse du nombre global d'entreprises, qui pourrait apparaître si ces données étaient exprimées dans la même Nace. Cela étant, pour la seule industrie manufacturière, en Nace 2, le nombre d'unités serait tout de même passé de 853 en 2008 à 839 au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Évidemment, une nouvelle crise économique majeure n'a pas épargné la petite économie luxembourgeoise entre 2008 et 2009, dont l'extrême degré d'ouverture l'expose au moindre soubresaut de la conjoncture européenne et mondiale. Après les espoirs de reprise généralisée dans les années 2010 et 2011 (le volume de production industriel est 7% plus élevé en 2011 qu'en 2009, bien que toujours inférieur à 2008, à un niveau comparativement très bas cette fois), l'année 2013 a débuté comme 2012 s'est écoulée, dans l'incertitude et la morosité économique, confirmant davantage le scénario conjoncturel dit en « double creux » pour l'Europe.

Nonobstant, selon les données de l'IGSS, l'emploi industriel salarié (branches extractive et manufacturière) a crû au 31 mars de 0,3% entre 2011 et 2012. Notons aussi que la huitième étude sur les prévisions d'embauche dans l'industrie et la construction, réalisée dans ce contexte de ralentissement économique par la FEDIL, fait état pour l'industrie d'un besoin de personnel qualifié dans les deux années à venir, y compris dans les professions de la production (dont un tiers au niveau DAP/CITE 3 pour un salaire minimum qualifié de 120% du minimum légal). Lors d'une conférence de presse en octobre 2012, la FEDIL a même souligné l'importance de l'industrie pour le tissu économique luxembourgeois engendrant de nombreux emplois indirects, notamment de sous-traitance dans le transport, l'informatique ou encore le gardiennage.

Ces emplois indirects ont même pu disposer, à une époque, du statut d'emplois directs, qui furent ensuite tertiarisés dans le mouvement de tertiarisation massive qu'a connu le Luxembourg depuis les années 1980. La branche à laquelle appartient le gardiennage (mais plus largement aussi l'intérim et le nettoyage) a ainsi connu (hors intérim) une forte progression de son emploi depuis l'an 2000 (+73%) ou depuis 1995 (+160%), pendant que l'industrie manufacturière voyait grimper son nombre d'emplois respectivement de 1,6% et 3,3% sur le même laps de temps.

Selon certaines études françaises, ces phénomènes de tertiarisation ne sont pas anodins et ont pu toucher jusqu'à 25% de l'emploi industriel en France, soit un quart de l'emploi industriel qui a basculé, y compris statistiquement, d'un secteur d'activités à l'autre tout en maintenant un lien fort, si pas exclusif, avec le secteur de l'industrie ; ceux-ci auront, à n'en pas douter, également exercé une influence certaine sur les performances globales de l'emploi dans les branches de l'industrie luxembourgeoise au cours des 20 ou 30 dernières années (cf. aussi la note de bas de page n° 70 page 136).

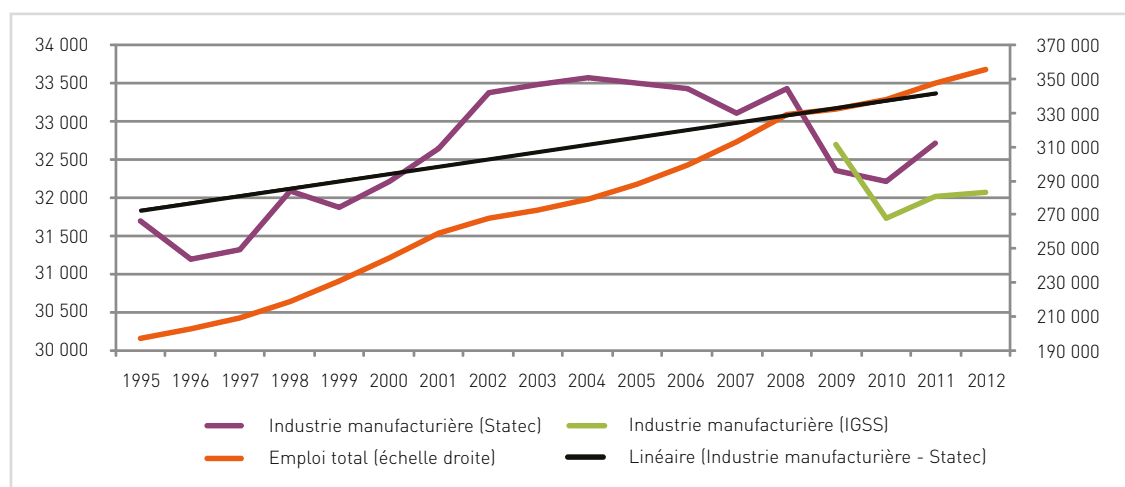
#### **a. Très légère progression globale de l'emploi salarié entre 2000 et 2011, mais évolutions diverses dans le secteur**

Si l'on procède à une rétrospective de l'emploi sectoriel sur le long terme, sans aucunement préjuger des conditions socioéconomiques à venir, celle-ci s'avère relativement nuancée.

L'évolution de l'emploi salarié dans l'industrie manufacturière est positive depuis 1995 (+3,3%), et même depuis l'an 2000 (+1,6%). Néanmoins, cela constitue la plus faible progression sur l'ensemble des branches de l'économie luxembourgeoise (abstraction faite de l'activité des ménages en tant qu'employeur), dont certaines flirtent avec ou dépassent les 100%, particulièrement dans les services. L'augmentation moyenne de l'emploi fut de 42% entre 2000 et 2011. Cela étant, la faible hausse de l'emploi industriel manufacturier luxembourgeois constitue la meilleure performance européenne vis-à-vis des 22 autres pays observables au moment de la rédaction qui ont tous connu une baisse de leur emploi salarié dans la branche.



### Évolution du nombre d'emplois total et dans l'industrie manufacturière



Note : exprimé en Nace 2, moyennes annuelles pour le Statec et données au 31 mars pour l'IGSS.

Source : Statec ; IGSS ; graphique : CSL

Les données de l'IGSS permettent de cerner plus finement qu'avec les données du Statec la répartition actuelle de l'emploi salarié dans l'industrie manufacturière<sup>67</sup>.

<sup>67</sup> L'industrie extractive représente quelque 300 emplois et n'a plus guère l'importance qu'elle a pu un jour avoir. Nous faisons abstraction de l'énergie.

## Répartition par division de l'emploi salarié dans la manufacture (2011) et évolution 2000-2011

	%	%	2011/2000
<b>Industries alimentaires</b>	12,8		
Fabrication de boissons	1,4	15,6	+21%
Fabrication de produits à base de tabac	1,4		
Fabrication de textiles	4,5	4,5	+108%
Industrie de l'habillement	0,1		
Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles, fabrication d'articles en vannerie et sparterie	1,9		
Industrie du papier et du carton	1,3	5,6	-15%
Imprimerie et reproduction d'enregistrements	2,4		
Industrie chimique	2,4	2,4	+25%
Industrie pharmaceutique	0		
<b>Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique</b>	13,2	20,3	-8%
<b>Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques</b>	7,1		
<b>Métallurgie</b>	17,5		
<b>Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements</b>	11,4	28,9	-13%
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	4,4		
Fabrication d'équipements électriques	2,7	17,1	+9%
<b>Fabrication de machines et équipements n.ca.</b>	9,9		
Industrie automobile	1,4	1,5	67%
Fabrication d'autres matériels de transport	0,1		
Fabrication de meubles	0,5	2,0	-10%
Autres industries manufacturières	1,5		
Réparation et installation de machines et d'équipements	2,1	2,1	+287%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>+1,6%</b>

Note : situation au 31 mars (IGSS), mais évolutions en moyenne annuelle (Statec) ; Nace 2. En couleur, les six branches principales qui représentent actuellement ensemble 72% du stock d'emplois salariés dans l'industrie manufacturière.

Source : IGSS, Statec ; calculs : CSL

On observe que la métallurgie (17,5%) et la fabrication de produits métalliques (11,4%) ne représentent pas loin de 30% de l'emploi manufacturier. On sait par le Statec que 34% des salariés y sont sans qualifications particulières (CITE 0-2), représentant ainsi 10% du total de l'emploi industriel. De même, l'industrie alimentaire, qui constitue 12,8% de l'emploi, compte 34% de non-qualifiés, soit 4% de l'emploi industriel<sup>68</sup>.

<sup>68</sup> Puisque l'industrie compte 26% d'emplois non qualifiés, nous avons ainsi, concentrée dans ces trois divisions, plus de la moitié de l'emploi non qualifié (14%, dont on peut supposer qu'ils captent une partie non négligeable des salaires minima dans la branche de l'industrie), les autres 12% se ventilant sur les 19 autres divisions.

Avec la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique (13,2%), de machines et équipements (9,9%) ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques (7,1%), nous couvrons aujourd'hui à travers ces six divisions déjà 72% de l'emploi salarié dans l'industrie manufacturière. Se distinguent encore la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ainsi que la fabrication de textiles, à plus de 4% du total chacun.

Si l'on agrège ces divisions pour les rendre comparables avec la présentation du Statec (deuxième colonne du tableau précédent), on constate que dans l'industrie manufacturière elle-même, les divisions ont connu des fortunes diverses sur la période.

Ainsi, les trois premières divisions reprises au tableau précédent ont vu l'emploi progresser de pratiquement 21% en leur sein, particulièrement sous l'influence de l'alimentaire qui compte pourtant un pourcentage de salariés non qualifiés supérieur à la moyenne de l'industrie, pendant que les divisions textile-habillement voyaient doubler leur contingent et celles du travail du bois reculer le leur de 15%<sup>69</sup>.

L'industrie chimique et pharmaceutique demeure marginale, mais en progression de 25%, tandis que la branche « caoutchouc et plastique/non métalliques » est globalement en perte vitesse (-8%) depuis le retournement conjoncturel de 2009, mais en réalité sous l'influence de la seconde. La métallurgie et les produits métalliques ont vu leur proportion baisser de 33% de l'emploi industriel en 2000 (37% en 1995) à 29% en 2011, soit une baisse de 13%.

La fabrication de produits informatiques, électroniques et de machines et équipements ont vu leur part agrégée progresser de 9%, tandis que la filière automobile, toujours comparativement marginale en termes d'emplois, a réussi un bon de 67% et que la branche des meubles et autres industries a reculé de 10%. La branche de la réparation et installation de machines a multiplié son nombre d'emplois salariés par trois, se hissant ainsi devant la filière automobile avec une proportion de l'emploi total de près de 2%.

Les données de l'IGSS, bien que moins uniformes<sup>70</sup>, offrent une vue d'ensemble plus détaillée et donnent à constater dans le tableau ci-dessous que les six branches maîtresses constituant actuellement 72% du stock d'emplois salariés dans l'industrie ont évolué de manière divergente sur la période observée.

Sur la période 2000-2009, on notera l'augmentation notable de l'emploi dans l'industrie alimentaire (+8%), mais aussi le recul continu jusqu'en 2007 dans la métallurgie, la remontée en 2008 et le solde net de -13% de l'emploi (près de 900 emplois). Dans le même temps, la fabrication de produits métalliques a pour sa part enregistré une hausse de 15%. Le tableau est moins positif dans la branche du caoutchouc-plastique qui expérimente aussi une perte sèche de 8%, de même que dans la fabrication de produits minéraux non métalliques (verre, céramique, ciment) et celle de machines et équipements (-13%).

<sup>69</sup> Si la part de cette division « bois » dans le total de l'emploi industriel a régressé par rapport à l'an 2000, elle reste en léger boni de près d'un point par rapport à 1995.

<sup>70</sup> Pour mémoire, la nomenclature statistique des activités économiques a changé au cours de la période (recomposition des divisions dans l'industrie manufacturière) si bien que les données avant et après 2008 ne sont plus tout à fait comparables, mais elles restent suffisamment cohérentes si non pour soutenir une comparaison exacte à l'unité près, au moins pour dégager une tendance. Si le total de l'emploi de l'ensemble de l'économie reste inchangé, toutes choses égales par ailleurs, le niveau d'emplois de l'industrie manufacturière exprimé en Nace 2 pour 2011 et 2012 est 4,6% inférieur à celui en Nace 1. Autrement dit, le changement méthodologique a fait « disparaître » près de 1 600 emplois du stock de l'industrie manufacturière.

Sur 21 divisions, treize auront globalement progressé sur la période et huit auront perdu des emplois. Les quelque 3 400 emplois salariés perdus au cours de la période sont concentrés à 61% parmi quatre des six principales divisions (en termes d'emplois dans l'industrie manufacturière telles que recensées plus haut) : la métallurgie, les non-métalliques, la fabrication de machines et équipements ainsi que le caoutchouc-plastique ; en revanche, les deux autres divisions principales (alimentaire et métaux) comptent pour presque 30% des gains d'emploi sur la période.

Avec l'industrie textile, le papier-carton, le matériel de précision, les machines électriques et l'automobile, on atteint 60 autres points de pourcentage du total de la création d'emploi au cours de cette première période.

#### Évolution de l'emploi par division entre 2000 et 2009

Industries manufacturières	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	09/00	%
<b>15 Industries alimentaires</b>	3 897	3 986	3 993	3 929	3 941	3 853	3 914	4 048	3 944	4 204	307	7,9
16 Industrie du tabac	394	427	484	484	499	544	539	459	423	430	36	9,1
17 Industrie textile	419	426	437	432	419	408	1 166	1 499	1 475	1 437	1 018	243,0
18 Industrie de l'habillement et des fourrures	30	24	28	22	18	20	20	19	19	22	-8	-26,7
20 Travail du bois et fabrication d'articles en bois	536	524	535	560	545	549	521	578	620	610	74	13,8
21 Industrie du papier et du carton	239	259	259	297	371	390	407	430	417	368	129	54,0
22 Édition, imprimerie, reproduction	2 463	2 565	2 728	2 734	2 638	2 600	2 521	2 571	2 259	2 167	-296	-12,0
24 Industrie chimique	1 511	1 612	1 447	1 432	1 451	1 340	1 159	718	750	719	-792	-52,4
<b>25 Industrie du caoutchouc et des plastiques</b>	4 532	4 588	4 581	5 024	4 953	4 949	4 231	4 134	4 235	4 174	-358	-7,9
<b>26 Fabrication d'autres produits minéraux non-métalliques</b>	3 109	3 118	3 158	3 086	2 978	2 904	2 909	2 671	2 707	2 663	-446	-14,3
<b>27 Métallurgie</b>	6 769	6 674	6 603	6 466	6 227	6 085	5 974	5 972	6 097	5 885	-884	-13,1
<b>28 Travail des métaux</b>	4 390	4 706	4 526	4 467	4 452	4 511	4 482	4 694	4 882	5 041	651	14,8
<b>29 Fabrication de machines et équipements</b>	2 836	2 406	2 298	2 289	2 368	2 286	2 343	2 383	2 472	2 461	-375	-13,2
30 Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique	3	1	0	0	0	0	0	0	0	20	17	566,7
31 Fabrication de machines et appareils électriques	529	447	470	525	503	549	574	653	702	747	218	41,2
32 Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication	4	6	6	30	27	28	28	37	64	85	81	2 025,0
33 Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	1 638	1 773	1 761	1 789	1 859	2 048	1 124	2 057	2 036	2 079	441	26,9

Suite

34	Industrie automobile	271	281	280	285	312	404	443	492	527	493	222	81,9
35	Fabrication d'autres matériels de transport	22	20	26	25	25	23	38	79	77	79	57	259,1
36	Fabrication de meubles, industries diverses	467	566	781	240	246	244	258	266	252	228	-239	-51,2
37	Récupération	227	224	247	254	273	266	294	312	353	359	132	58,1

Note : situation au 31 mars, Nace 1. En couleur, les six branches principales qui représentent actuellement ensemble 72% du stock d'emplois salariés dans l'industrie manufacturière.

Source : IGSS ; calculs : CSL

Évolution de l'emploi par division entre 2009 et 2011

Industries manufacturières	2009	2010	2011	11/09	%
<b>10 Industries alimentaires</b>	3 712	3 927	4 091	379	10,2
11 Fabrication de boissons	494	491	460	-34	-6,9
12 Fabrication de produits à base de tabac	430	445	436	6	1,4
13 Fabrication de textiles	1 437	1 343	1 426	-11	-0,8
14 Industrie de l'habillement	22	22	24	2	9,1
<b>16 Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles ; fabrication d'articles en vannerie et sparterie</b>	614	591	597	-17	-2,8
17 Industrie du papier et du carton	368	380	409	41	11,1
18 Imprimerie et reproduction d'enregistrements	941	800	776	-165	-17,5
20 Industrie chimique	713	722	775	62	8,7
21 Industrie pharmaceutique	6	2	0	-6	-100,0
<b>22 Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique</b>	4 166	3 933	4 224	58	1,4
<b>23 Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques</b>	2 663	2 531	2 289	-374	-14,0
<b>24 Métallurgie</b>	5 885	5 763	5 607	-278	-4,7
<b>25 Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements</b>	4 122	3 777	3 645	-477	-11,6
26 Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	1 556	1 419	1 411	-145	-9,3
27 Fabrication d'équipements électriques	923	894	880	-43	-4,7
<b>28 Fabrication de machines et équipements</b>	2 968	2 897	3 178	210	7,1
29 Industrie automobile	503	464	458	-45	-8,9
30 Fabrication d'autres matériels de transport	24	23	23	-1	-4,2
31 Fabrication de meubles	168	164	162	-6	-3,6
32 Autres industries manufacturières	469	500	488	19	4,1
33 Réparation et installation de machines et d'équipements	503	636	661	158	31,4

Note : situation au 31 mars, Nace 2. En couleur, les six branches principales qui représentent actuellement ensemble 72% du stock d'emplois salariés dans l'industrie manufacturière.

Source : IGSS ; calculs : CSL

Toujours selon les données de l'IGSS, entre 2011 et 2012, l'emploi salarié dans la manufacture progresse de 0,2%, alors que de 2009 à 2011, l'industrie manufacturière a été touchée dans son ensemble (-2%) : sur les 22 divisions dorénavant recensées seules huit seront parvenues à augmenter leur volume d'emploi, au nombre desquelles, parmi les divisions principales, l'industrie alimentaire (+10%) qui engrange à elle seule 41% des gains d'emplois (69% avec le travail des métaux et la production de machines). Les autres divisions principales expliquent également 70% des pertes cumulées entre 2009 et 2011.

### **b. Le rôle essentiel des frontaliers**

Il importe aussi de constater que, en 2012, l'emploi salarié dans l'industrie est occupé à 62% par des frontaliers, alors qu'ils sont seulement 44% dans l'ensemble de l'économie ; il s'agit donc de la branche où ils sont le mieux représentés.

Le maintien de l'emploi salarié global dans l'industrie manufacturière tient aussi à la présence des frontaliers, sans quoi celui-ci aurait véritablement fondu sous la pression continue du recul de l'emploi résident.

#### **Emplois salariés dans l'industrie manufacturière**



Note : au 31 mars de chaque année. Rupture de série en 2009 ; le changement de méthode a réduit mécaniquement le niveau de l'emploi dans la branche manufacturière de près de 5%.

Source : IGSS ; graphique : CSL

Signalons aussi que parmi les 38% de résidents toujours actifs dans l'industrie manufacturière, plus de la moitié ne dispose pas de la nationalité luxembourgeoise.

Les données de l'IGSS permettent également de vérifier l'intensité du recours à la main-d'œuvre frontalière dans les différentes divisions. Avec une fourchette variant de 53% pour l'alimentaire à 73% dans la fabrication de machines et équipements, les six divisions principales (constituant 72% du stock d'emplois salariés industriels) affichent une moyenne de 63% d'emplois frontaliers

#### Pourcentage de frontaliers dans les divisions de l'industrie manufacturière (2011)

	Industries manufacturières	% de frontaliers
10	<b>Industries alimentaires</b>	52,7
11	Fabrication de boissons	54,1
12	Fabrication de produits à base de tabac	32,3
13	Fabrication de textiles	36,8
14	Industrie de l'habillement	12,5
16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles ; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	
17	Industrie du papier et du carton	94,1
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements	50,3
20	Industrie chimique	79,9
21	Industrie pharmaceutique	0,0
22	<b>Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique</b>	58,4
23	<b>Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques</b>	66,4
24	<b>Métallurgie</b>	57,2
25	<b>Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements</b>	67,5
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	65,3
27	Fabrication d'équipements électriques	75,5
28	<b>Fabrication de machines et équipements n.c.a.</b>	72,8
29	Industrie automobile	76,9
30	Fabrication d'autres matériels de transport	100,0
31	Fabrication de meubles	54,3
32	Autres industries manufacturières	71,9
33	Réparation et installation de machines et d'équipements	74,0

Note : situation au 31 mars, Nace 2. En couleur, les six branches principales qui représentent actuellement ensemble 72% du stock d'emplois salariés dans l'industrie manufacturière.

Source : IGSS ; calculs : CSL

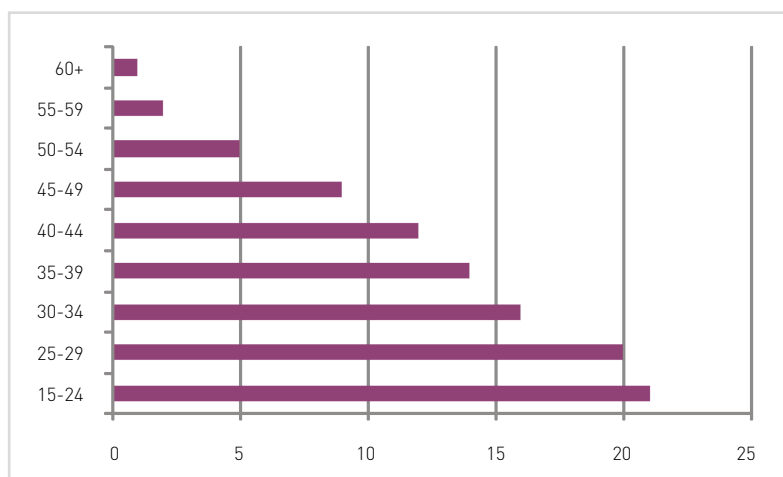
Le travail du bois, la chimie, le papier-carton, la fabrication de matériels de transport (avec 100% d'Allemands), d'équipements électriques ou encore l'automobile, parmi d'autres, se démarquent par leur taux très élevé de frontaliers en leur sein, largement au-dessus de la moyenne de 62%. D'autres, comme le textile-habillement ou le tabac sont en revanche moins concernés par l'emploi frontalier, la métallurgie ou le caoutchouc se situant quant à eux légèrement en dessous de la moyenne.

### c. Une embauche dans l'industrie relativement conforme

Selon la définition de travail du CEPS, **les recrutements** correspondent soit à des embauches effectuées dans le cadre d'emplois nouvellement créés, soit à des remplacements de salariés qui quittent leur emploi.

De manière générale, les jeunes vraisemblablement davantage concernés par le SSM, surtout s'ils ne disposent pas d'un niveau d'éducation élevé, sont bien présents dans la dynamique de recrutement de l'économie dans son ensemble, avec 41% des recrutements jusqu'à l'âge de 29 ans, dont 21% pour les 15-24 ans généralement moins qualifiés<sup>71</sup>.

#### Répartition des recrutements par âge dans l'économie



Note : économie marchande hors intérim couvrant la période de novembre 2009 à octobre 2010

Source : CEPS

Dans le même temps, si les travailleurs de cette tranche d'âge constituaient autour de 7 à 8% des travailleurs, la population résidente potentiellement demandeuse d'emploi<sup>72</sup> âgée de 15 à 24 ans représentait, d'après une rapide estimation, quelque 30% du total des demandes d'emploi résidentes potentielles.

D'après cette estimation partielle, il est probable que cette tranche d'âge soit finalement peu présente dans les recrutements, ce malgré un bon taux d'embauche comparatif qui donne à la surreprésenter par rapport à cette même catégorie en emploi. Ce dernier phénomène pourrait s'expliquer, selon le CEPS, par le flux entrant

71 27% d'entre eux sont au niveau CITE 0-2 contre 17% et 22% pour les 25-34 ans et les 35-44 ans. Ils sont 58% au niveau CITE 3-4 donnant droit au SSM qualifié contre 41% et 46% pour les deux autres tranches.

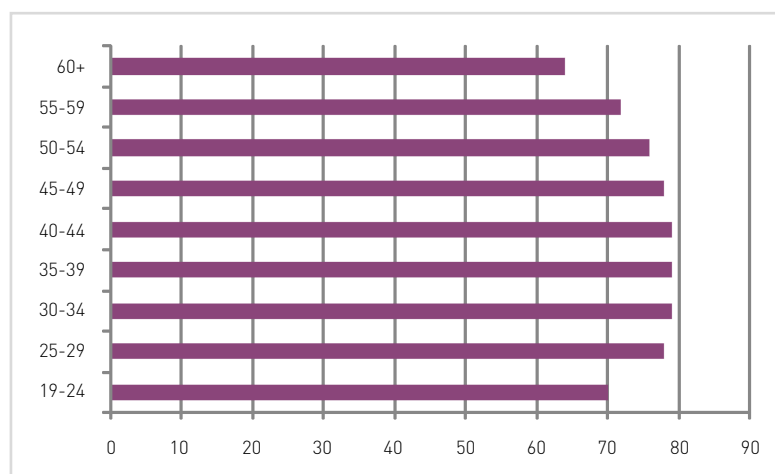
72 Sans inclure les salariés en mesures, mais entendue tout de même dans un sens large d'une population résidente a priori à la recherche d'un emploi : chômeurs au sens du BIT, sous-emploi à temps partiel, personnes à la recherche d'un emploi mais temporairement indisponibles, personnes disponibles pour (et souhaitant) travailler mais qui ne sont pas activement à la recherche d'un emploi. Il est toutefois difficile si pas impossible d'établir l'offre complète de travail pour le Luxembourg, le marché de l'emploi étant caractérisé par une très large ouverture à la main-d'œuvre non résidente.



permanent des jeunes sur le marché de l'emploi ainsi que par une mobilité professionnelle plus marquée que chez les plus âgés.

Les jeunes comme le reste de la population salariée semblent d'ailleurs suffisamment « *fit for the job* », puisqu'ils sont au minimum 70% par tranche (hors 57+) à se maintenir en emploi plus d'un an après leur recrutement. Les problèmes de productivité, qui sont une ritournelle lancinante à propos du SSM, seraient-ils ainsi évacués en même temps qu'une partie des 20 à 25% de salariés par tranche d'âge qui n'ont pas conservé un emploi dans l'année du recrutement ?

### Part des recrutés en emploi\* 13 mois après le recrutement selon l'âge



\* en emploi mais pas nécessairement dans l'emploi de recrutement ; par exemple, 28% des 15-24 ans ont connu plus d'un recrutement au cours de cette période pour une moyenne de 22%.

Note : économie marchande hors intérim couvrant la période de novembre 2009 à octobre 2010

Source : CEPS

Selon le tableau suivant, plus d'un quart des embauches (26%) profite aux salariés exerçant des professions non qualifiées, alors que d'après les données du Statec ces derniers représentent sur l'ensemble de l'économie 21% de l'emploi salarié total. Si l'on y ajoute les autres professions non qualifiées parmi les cols blancs, on atteint 66% du total des embauches (comparativement aux 45% de l'emploi total).

Ceci semble bien indiquer que l'existence d'un SSM d'apparence élevé au Luxembourg ne saurait constituer un quelconque problème en soi puisque l'embauche des personnes faiblement qualifiées se poursuit à un rythme relativement soutenu. Si les bas salaires étaient encore trop élevés par rapport à la productivité potentielle des travailleurs qui en vivent, l'embauche des travailleurs faiblement qualifiés ne devrait pas être si dynamique (voir aussi point 1.4.6. de la partie I page 49).

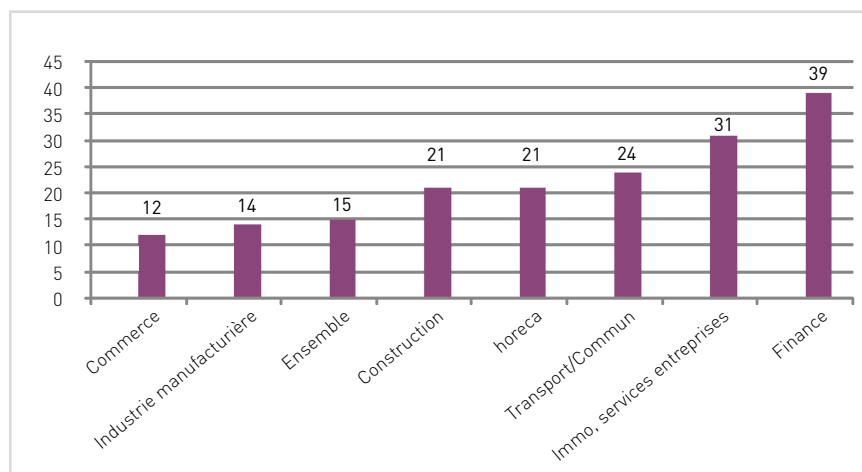
	% des recrutements	% de l'emploi salarié
Cols bleus non qualifiés	26	21
Cols blancs non qualifiés	40	24
Cols blancs et bleus qualifiés	44	55

Note : économie marchande hors intérim couvrant la période de novembre 2009 à octobre 2010 pour les recrutements. Pour l'emploi salarié, économie totale hors agriculture et activités des ménages.

Source : CEPS, Statec ; transpositions et calculs : CSL

Il est vrai qu'il semble en même temps que ce soit les professions peu qualifiées qui enregistrent les plus faibles proportions de recrutements jugés difficiles et que les difficultés se font davantage sentir pour les professions qualifiées. Néanmoins, la présentation par branche montre que le soutien aux entreprises et l'horeca éprouvent davantage de difficultés à recruter que l'industrie ou le commerce. Faut-il aussi y voir, particulièrement pour l'industrie, un effet positif de la rémunération dans le secteur ?

#### Proportion d'embauches jugées difficiles selon la branche



Note : secteur privé, sur l'ensemble des recrutements effectués au cours de 2007 à l'exception de ceux concrétisés via la promotion interne (sont exclus les recrutements où le niveau de formation du salarié embauché est inférieur aux aspirations de l'employeur)

Source : CEPS

Alors que l'emploi industriel se trouvait dans une situation tendancielle plutôt défavorable dans les années 2009 et 2010, les recrutements dans l'industrie, comme le tableau suivant l'illustre, pesait 7% du total des recrutements sur la période, soit légèrement moins que le poids de celle-ci dans l'emploi total. C'était aussi le cas des activités financières, également à 7%, alors pourtant que leur proportion dans le stock d'emplois est bien supérieure à ce taux.

Ces deux branches sont d'ailleurs sans doute prioritairement exposées et davantage sensibles au retournement de la conjoncture internationale que d'autres ne le sont, comme l'horeca ou le commerce qui ont connu des taux bien supérieurs. Ces branches sont possiblement aussi confrontées à pareille époque à des phénomènes de rétention de main-d'œuvre plus importants qu'ailleurs (en l'absence d'un réservoir de main-d'œuvre qualifiée suffisant et face à la difficulté d'embaucher le type de travailleur nécessaire à brève échéance en cas de reprise) qui pourraient aussi affecter leur participation dans le total des recrutements.

%	Répartition de l'ensemble des embauches	Répartition des embauches de seniors	Part des seniors dans le secteur
Industrie manufacturière	7	8	21
Construction	12	13	18
Commerce	15	13	17
Transport et entreposage & information et communication	13	17	18
horeca	12	9	14
Activités financières et d'assurance	7	4	12
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	8	7	18
Activités de services administratifs et de soutien	8	7	16
Enseignement	1	1	17
Santé humaine et action sociale	9	8	18
Autres	8	13	26
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>18</b>

Note : économie marchande hors intérim couvrant la période de novembre 2009 à octobre 2010

Source : CEPS

Une analyse identique menée par le CEPS sur l'année 2006, période plutôt stable pour l'emploi industriel, donnait un taux similaire de 8%, cette fois bien en dessous de son poids dans le stock total d'emploi.

À noter aussi dans le tableau précédent que l'industrie manufacturière aura connu une embauche des seniors (50+) supérieure (8% du total) à sa part dans l'ensemble des embauches (7%), comme ce fut aussi le cas dans la construction, le commerce, le transport et la branche de l'information et communication. Au même moment, l'industrie manufacturière comptait 21% de seniors dans son volume d'emplois, une performance légèrement supérieure à la moyenne et pratiquement inégalée.

Une autre explication au plus ou moins grand dynamisme des secteurs avancée par le CEPS tient à la capacité de ceux-ci à créer de nouveaux emplois et à la mobilité plus ou moins élevée des salariés dans le contingent des emplois existants. Ainsi un secteur peut-il être dynamique en termes de recrutements parce que les condi-

tions de travail y sont difficiles et provoquent une rotation supérieure de la main-d'œuvre, bien que le secteur ne connaisse pas nécessairement un taux de création d'emplois simultanément particulièrement important.

Le **taux de turn-over** est défini par le CEPS comme la rotation des salariés sur les postes existant dans l'entreprise durant une période étudiée. Le niveau de rotation peut exprimer les difficultés des entreprises à recruter ou à fidéliser les salariés (satisfaction des salariés, conditions de travail), mais aussi la dynamique économique des entreprises ou leur sensibilité à la conjoncture (créations/destructions d'emplois).

Le taux proposé par le CEPS vise ici à quantifier la mobilité volontaire des salariés, soit leur degré de fidélité par rapport à leur entreprise. Concrètement il s'agit de la part des postes quittés volontairement (sauf départs à la retraite) et ensuite pourvus par de nouveaux salariés<sup>73</sup>. Si le taux moyen de rotation est de 19%, on constate une rotation peu élevée dans l'industrie comparativement à d'autres branches (horeca, soutien ou commerce). À peine 11% des entreprises actives dans l'industrie manufacturière connaissent des taux de rotation supérieurs à 27,5% (soit au minimum 27 postes sur 100 qui ont connu un remplacement), contre 79% des entreprises dans l'horeca, 44% dans le service aux entreprises ou 28% dans le commerce (qui sont des branches à plus forte proportion de SSM que l'industrie).

#### Taux de rotation par branche entre 2004 et 2006

Taux de rotation	Industrie manufactur.	Construction	Commerce	horeca	Transport, Communication	Finance	Immobilier, services aux entreprises
entre 0% et 9,7%	43,6%	33,5%	14,9%	0,0%	19,2%	12,5%	18,6%
9,7% et 17,0%	23,4%	37,8%	23,9%	0,8%	26,2%	23,6%	15,6%
entre 17,0% et 27,5%	22,3%	19,8%	33,4%	20,3%	18,4%	45,3%	21,4%
supérieur à 27,5%	10,7%	8,9%	27,8%	78,9%	36,2%	18,6%	44,4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Note : entreprises de plus de 50 salariés du secteur privé

Source : CEPS

Dans l'industrie, 44% des entreprises enregistrent même des flux de main-d'œuvre compensés inférieurs à 10%, situation inconnue dans l'horeca. Parmi les déterminants généraux avancés par le CEPS : l'aménagement des postes, l'offre de formation à l'embauche, une rémunération supérieure à la moyenne de la branche<sup>74</sup>.

Comme le suggère le Statec, l'**ancienneté de service** est considérée à la fois comme indicateur approximatif des mouvements de création/destruction d'emplois dans une branche ainsi que comme un indice de la stabilité des relations individuelles de travail et de la qualité de l'emploi. Or, l'industrie affiche dans le tableau ci-dessous à la fois une proportion plus faible d'ancienneté courte, bien que ce soient tout de même 40% des

<sup>73</sup> Cet indicateur ne dit toutefois rien de la destruction d'emplois dans les branches (supposant que tout recrutement remplace un poste quitté et n'est pas une création de poste), alors qu'elle pourrait également être un facteur de ralentissement de la rotation.

<sup>74</sup> On pourrait sans doute rapprocher ces résultats par branche de ceux du Panorama des bas salaires pour l'ensemble de l'économie publié par le Statec. Celui-ci montre que moins on connaît de bas salaires dans une économie et plus la satisfaction salariale (suis-je bien payé pour le travail que je fais ?) est élevée. Pour rappel, le salaire minimum au Luxembourg est un très bas salaire puisque, ne représentant que 42% du salaire médian, il est inférieur au seuil fixé dans la définition standardisée des bas salaires, à savoir deux tiers du salaire médian.

salariés qui disposent d'une longévité inférieure à cinq ans (10% à moins d'un an – seule le secteur financier fait moins – et 54% de moins de 10 ans) et une part élevée de salariés dont l'ancienneté est longue : 30% de plus de 15 ans et 46% de plus de 10 ans.

Une combinaison d'éléments en partie fournis par le Statec peut expliquer cette stabilité de l'emploi plus faible dans l'industrie par rapport, par exemple, à l'horeca. D'abord, la création et destruction d'entreprises/emplois y est possiblement moins prononcée que dans l'horeca ou les services de soutien. Ensuite, les difficultés d'embaucher peuvent naitre de la demande de profils à compétences spécifiques qui entraînent un besoin de fidélisation, d'une part, et, d'autre part, le peu de possibilités de valoriser sur le marché de l'emploi le savoir-faire spécifique acquis dans une branche auprès d'une entreprise d'une autre branche (les employeurs industriels seraient souvent en situation de monopsonne) contrairement à l'horeca ou à la finance.

#### Répartition des salariés selon les années d'ancienneté de service et la branche d'activité (en %)

	<1	1-5	6-9	10-14	15+
Industrie	10	30	14	16	30
Construction	14	43	18	11	15
Commerce, réparations d'automobiles et de motocycles	16	38	18	13	15
Transports et entreposage	18	40	13	12	16
Hébergement et restauration	30	42	13	7	7
Information et communication	15	41	12	13	19
Activités financières et d'assurance	7	40	14	17	23
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	16	49	13	11	11
Activités de services administratifs et de soutien, activités immobilières	41	39	9	6	5
Administration publique	4	19	12	16	48
Enseignement	11	31	9	18	32
Santé humaine et action sociale	13	37	18	14	18
Arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services	15	46	15	11	14

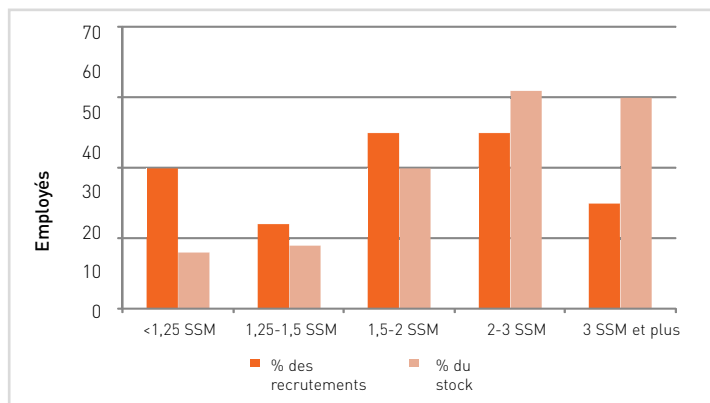
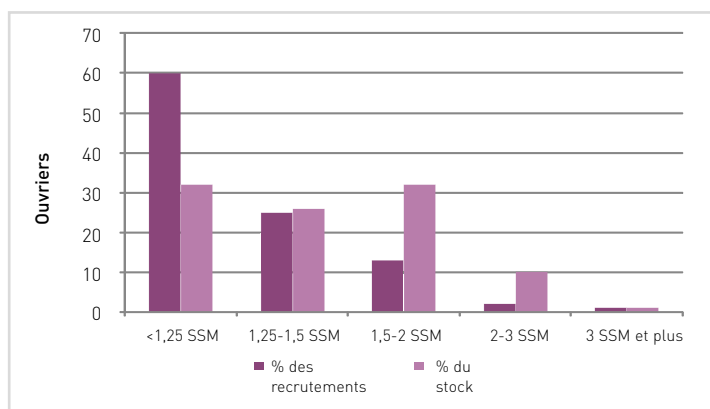
Source : Statec

Ajoutons que, comme cette enquête sur la structure des salaires porte sur l'année 2010, un certain effet conjoncturel pourrait toujours continuer à s'exercer sur les deux branches les plus exposées que sont l'industrie et la finance, expliquant en partie, comme nous l'avons déjà vu plus haut, la faiblesse de leurs quotas de salariés disposant de peu d'ancienneté.

La séniorité (en âge et en ancienneté) semble en tout cas un gage de revenu plus élevé, puisque, d'après cette même enquête sur les salaires du Statec, les plus de 55 ans gagnent pratiquement deux fois plus que les salariés de moins de 25 ans, de même qu'un travailleur enregistrant plus de 20 ans d'expérience empoche globalement 1,8 fois plus qu'un travailleur disposant de moins de cinq ans d'ancienneté. Ceci explique sans doute en partie pourquoi l'industrie est une branche où la rémunération moyenne est proche de la moyenne de l'économie. Davantage que l'indice d'une plus grande qualité de l'emploi comparativement aux autres branches, le niveau de la rémunération dans l'industrie pourrait aussi expliquer l'ancienneté caractéristique et la fidélisation des salariés à leur entreprise et à leur secteur d'activités.

L'analyse du CEPS, réalisée avant la création du statut unique, indique enfin dans les graphiques suivants que l'essentiel des **recrutements pour les emplois d'ouvriers** se font au bas de l'échelle des salaires des ouvriers : 60% des recrutements d'ouvriers sont réalisés à des niveaux de salaire horaire inférieur à 1,25 fois le salaire social minimum non qualifié en 2006, tandis que l'on y retrouve 32% des emplois d'ouvriers déjà existants (janvier 2006). Un autre quart se situe entre 1,25 et 1,5 fois le SSM non qualifié correspondant aux 26% du stock des emplois ouvriers et 13% sont liés à des embauches entre 1,5 et 2 fois le SSM non qualifié, alors que ce niveau rassemble aussi 32% du stock.

### Recrutements selon le niveau de salaires



Note : entreprises du secteur privé

Source : CEPS

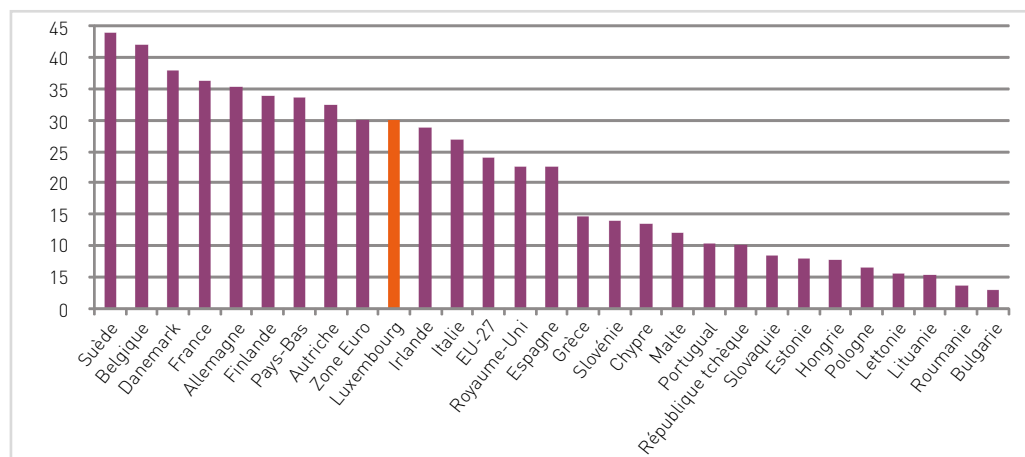
Du côté des employés, les embauches sont mieux réparties, bien que le recrutement à mois d'1,25 fois le SSM soit aussi très prisé.

#### d. Conclusion

L'évolution de l'emploi salarié industriel sur la période 2000-2011 est donc plutôt en demi-teinte : de grandes divisions pourvoyeuses d'emplois en recul, mais une évolution globalement positive (et la meilleure d'Europe) puisque les pertes sont compensées par des gains réalisés dans d'autres branches sans doute moins affectées par la conjoncture.

Dans l'intervalle, la proportion de SSM dans l'industrie s'est au pire tassée (13% en 2000 pour 14% en 2012) et, au mieux, aura reculé<sup>75</sup>. De plus, en dépit d'une proportion de SSM relativement modeste par rapport aux branches les plus intensives, le coût horaire dans l'industrie manufacturière luxembourgeoise (SSM compris !) se positionne en réalité dans la moyenne de la zone euro et est inférieur de 14,5% à l'Allemagne, selon l'analyse de Destatis, l'institut statistique allemand.

#### Coût du travail horaire dans l'industrie manufacturière 2012 (€)



Source : Destatis ; graphique : CSL

De manière générale dans l'économie privée où s'inscrit l'industrie manufacturière, les recrutements des ouvriers se situent majoritairement dans une fourchette allant du salaire minimum à 1,25 fois celui-ci. Les recrutements, la rotation de main-d'œuvre tout comme le degré d'ancienneté dans l'industrie tendent à montrer à la fois une certaine stabilité de l'emploi, voire un renouvellement plutôt satisfaisant (avec 54% de salariés comptant moins de 10 ans d'ancienneté pour 46% à plus de 10 ans) dans cette branche qui connaît de moindres difficultés à recruter.

<sup>75</sup> Rappelons ici qu'il n'est pas possible d'établir un diagnostic sur la longue période en matière de salaire minimum, la méthodologie ayant été modifiée avec l'introduction du statut unique. Toutefois, la nouvelle méthode ayant eu pour effet d'augmenter le nombre actuel de salariés répertoriés comme rémunérés au voisinage du salaire minimum, le tassement apparent que l'on observe entre 2000 et 2012 pourrait bien s'apparenter, toutes choses égales par ailleurs, à un recul en 2012 par rapport à l'an 2000.

Plus d'un quart des embauches dans l'économie marchande profite d'ailleurs aux salariés exerçant des professions non qualifiées, alors que ces derniers représentent sur l'ensemble de l'économie 21% de l'emploi salarié total. Si l'on y ajoute les autres professions non qualifiées parmi les cols blancs, on atteint 66% du total des embauches (comparativement aux 45% de l'emploi total). L'existence d'un SSM d'apparence élevé au Luxembourg ne saurait constituer un quelconque problème en soi, puisque l'embauche des personnes faiblement qualifiées se poursuit à un rythme relativement soutenu<sup>76</sup>.

Tous ces indices ne semblent donc pas devoir révéler de tensions particulières en matière d'emploi dans l'industrie ni à cause de l'offre ni à cause d'un revenu minimum élevé. Il paraît donc peu probable que le salaire minimum, son niveau monétaire ou la proportion de celui-ci dans le secteur, soit un élément explicatif extrêmement pertinent ou prépondérant du « *déclin* » de l'emploi dans certaines branches de l'industrie.

D'autres pistes, face auxquelles la question du SSM paraît bien marginale, semblent devoir être mobilisées pour interpréter les évolutions de l'emploi industriel au Luxembourg, dont certaines peuvent être concomitantes, voire inscrites dans une relation causale et, selon l'époque, servir ou desservir le site de production luxembourgeois :

- orientation du tissu productif davantage vers une industrie dite de pointe, à haute valeur ajoutée ;
- tertiarisation continue de l'économie luxembourgeoise et phénomènes de sous-traitance qui l'ont accompagnée, y compris dans l'emploi, l'industrie et les services formant de plus en plus un continuum, un système intégré ;
- formes nouvelles d'organisation (internationale) du travail (entre pays concepteurs et pays fabricants) et de gestion visant aussi à mieux se mettre au diapason de la conjoncture autour de mots-clés tels que : division internationale des processus de production, fragmentation de la chaîne de valeur, lean management, gestion à flux tendu ;
- mouvements de fusion/acquisition, concentration ;
- déploiement de stratégies financières plutôt qu'industrielles, dans l'oubli de tout sens de responsabilité sociale ;
- émergence de nouveaux marchés en dehors de l'UE-15 ;
- manque de main-d'œuvre qualifiée et spécialisée ;
- évolutions technologiques et réglementaires, etc.
- etc.

76 Sur le sujet d'une barrière potentielle au plein emploi lorsque le marché manque de bas salaires défendu par les tenants de la politique de l'offre, le Panorama des bas salaires publié par le Statec tend à montrer qu'au contraire plus les bas salaires sont nombreux et plus le chômage est élevé. De même, moins une économie dispose de bas salaires, plus le taux d'emplois des personnes peu qualifiées (CITE 0-2) seraient corolairement élevés (cf. aussi point 1.4.6. de la partie I page 49 à ce sujet). Pour rappel, le salaire minimum au Luxembourg est un très bas salaire puisque, ne représentant que 42% du salaire médian, il est inférieur au seuil fixé dans la définition standardisée des bas salaires, à savoir deux tiers du salaire médian. Le taux d'emploi à bas salaire est de 13% en 2010 au Luxembourg pour 15,4% de salariés au voisinage du SSM la même année (ces deux taux ne sont toutefois pas tout à fait comparables).



# Nos publications

## Unsere Veröffentlichungen

### CSL COLLECTION

#### Droit du Travail / *Arbeitsrecht*

- La discrimination sur le lieu de travail / *Die Diskriminierung am Arbeitsplatz*
- La santé au travail au Luxembourg
- Le congé parental, le congé pour raisons familiales, l'allocation d'éducation et l'allocation de naissance / *Der Elternurlaub, der Urlaub aus familiären Gründen, das Erziehungsgeld und die Geburtsbeihilfe*
- Les congés légaux des salariés / *Die Urlaubsregelungen der Arbeitnehmer*
- Une approche pratique sous forme de questions-réponses / *Eine praktische Anwendung in Form von Fragen und Antworten*
- L'application pratique sous forme de modèles-types – Lettres, contrats et requêtes / *Die praktische Anwendung des Arbeitsrechts, Vorlagen für Briefe, Verträge und gerichtliche Anfragen*

#### Droit de la sécurité sociale *Sozialversicherungsgesetz*

- Le revenu minimum garanti (RMG) / *Das garantierte Mindesteinkommen (RMG)*
- Réforme de l'assurance accident / *Die Reform der Unfallversicherung*
- La coordination des règles de sécurité sociale dans l'Union européenne / *Die Koordinierung der Vorschriften zur sozialen Sicherheit in der Europäischen Union*

#### La CSL vous informe...

- Violence et harcèlement moral au travail : Agir pour prévenir. Un guide pratique. / *Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz: Handeln um vorzubeugen. Ein praktischer Leitfaden*
- Les mesures d'ordre familial dans le système de retraite luxembourgeois / *Die Familienleistungen im luxemburgischen Rentensystem*

### Dialogue ANALYSE

- Panorama social 2013
- Oui à l'indexation automatique et intégrale des salaires
- Inflation, modulation de l'index et compétitivité
- Pauvreté monétaire, inégalités et conditions de vie au Luxembourg

### Dialogue THÉMATIQUE

- Les salariés et leur déclaration d'impôt / *Die Arbeitnehmer und ihre Steuererklärung*
- Le salarié handicapé / *Der behinderte Arbeitnehmer*
- Contribution à une étude sur le bien-être au travail au Luxembourg
- Les risques pour la santé des travailleurs liés à l'organisation du travail : leur origine, leurs effets, leur prévention

### Autres publications *Andere Veröffentlichungen*

- Guide pratique du délégué à la sécurité : Agir au quotidien, aux côtés des salariés / *Praktischer Leitfaden für die Sicherheitsdelegierten: Zusammen mit den Arbeitnehmern handeln*
- Mes droits et obligations d'apprenti / *Meine Rechte und Pflichten als Lehrling*
- Consultation d'un médecin et hospitalisation à l'étranger - Que va rembourser la caisse de maladie et comment ? / *Arztbesuch und Krankenhausaufenthalt im Ausland - Was und wie erstattet die Krankenkasse?*
- Les droits du voyageur en Europe / *Meine Rechte als Reisender in Europa*

Nos publications sont en vente en librairie à prix démocratique ou peuvent être **téléchargées gratuitement** sur : [www.csl.lu](http://www.csl.lu)

*Unsere Veröffentlichungen können zu erschwinglichen Preisen im Buchhandel erworben werden und stehen im Internet zum **kostenlosen Download** bereit: [www.csl.lu](http://www.csl.lu)*

## LE SALAIRE MINIMUM LÉGAL

La présente édition du Dialogue analyse de la Chambre des salariés est consacrée à la thématique du salaire minimum légal.

La première partie explique les origines, l'historique, la base légale et la méthode d'établissement du niveau du salaire social minimum au Luxembourg.

La deuxième partie de la publication fait un tour d'horizon statistique réparti en deux sous-parties: d'abord, le salaire minimum luxembourgeois est placé dans un contexte international, ce qui permet de vérifier qu'il n'est finalement pas élevé si l'on prend les indicateurs pertinents. Ensuite, la publication décrit en détail les caractéristiques des salariés touchant le salaire minimum.

La troisième partie met le salaire social minimum dans le contexte de la pauvreté et des inégalités au Luxembourg et montre notamment que son niveau ne suffit pas nécessairement pour sortir du risque de pauvreté.

Finalement, une dernière partie est consacrée aux études concernant les liens de causalité entre existence/niveau du salaire minimum et emploi.



Diffusée par:

**Librairie Um Fieldgen**  
3, rue Glesener - L-1631 Luxembourg  
info@libuf.lu

Cette publication est également disponible au siège de la CSL.

Editée par:



CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

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

PRIX : 4€

ISSN : 5 453000 20 039

