

# Le salaire des frontaliers

De la même façon qu'il est difficile d'étudier l'emploi frontalier sans faire référence à l'emploi en général (l'inverse étant également vrai), analyser le salaire des frontaliers ne prend son sens que dans une optique de comparaison avec le cas des résidents. En effet, les salaires des frontaliers intéressent peu en tant que tels, par contre savoir s'ils gagnent moins ou plus que les autres l'est beaucoup plus. Le texte présenté ici reprend certains résultats du chapitre sur les salaires du cahier économique sur les frontaliers sans, toutefois, entrer dans le détail de l'analyse statistique.

## Le salaire moyen des frontaliers est inférieur à celui des résidents

C'est ce que révèle l'analyse des salaires distribués au mois de mars 94. Ainsi le salaire horaire moyen des frontaliers est en moyenne de 100 francs moins élevé que celui des résidents, ce qui représente pour un travail à temps complet une différence de 18 500 LUF, soit un salaire moyen 18% moins élevé que celui des travailleurs résidents.

De telles différences sont suffisamment importantes pour venir étoffer les arguments de ceux qui cherchent à souligner une discrimination qui frapperait les travailleurs frontaliers -moins payés que les résidents- ou, selon le point de vue, de ceux qui y voient l'apparition d'une certaine forme de "dumping social" de la part de travailleurs qui bradent leurs compétences sur le marché du travail. Pourtant le lecteur comprendra aisément que le salaire est, avant toute chose, dépendant de la situation occupée par la personne. Par situation, on peut sous-entendre toute une série de caractéristiques liées au travail en lui-même (type de travail, responsabilités, employeur...) et à celui qui l'occupe (habileté, expérience, diplômes...) (voir tableau 1).

Tableau 1

mars 94	salaire horaire moyen	salaire sur base mensuelle
salariés résidents	589 LUF	101 897 LUF
salariés frontaliers	482 LUF -18%	83 386 LUF

Tableau 2

mars 94	salaire horaire moyen	salaire sur base mensuelle
ouvriers résidents	390 LUF	67 470 LUF
ouvriers frontaliers	382 LUF -2%	66 086 LUF
employés résidents	660 LUF	114 180 LUF
employés frontaliers	577 LUF -13%	99 821 LUF

L'analyse salariale<sup>1</sup> qui a été menée consistait à examiner les caractéristiques personnelles ainsi que les types d'occupation des travailleurs frontaliers, pour voir dans quelle mesure elles permettaient d'expliquer une part de la différence de salaire horaire observée par rapport aux travailleurs résidents. Cet article en expose les principaux résultats.

## La structure particulière de la main-d'oeuvre frontalière

La structure de la population frontalière est en effet différente de celle des résidents lorsqu'on envisage les critères qui interviennent à plus fort titre pour expliquer les différences de salaire. Ainsi l'analyse a montré que le premier déterminant du salaire est le statut professionnel (ouvrier, employé ou fonctionnaire), or de ce point de vue il est évident que la population frontalière est autrement distribuée que celle des résidents. Il y a en effet 58% des frontaliers qui sont ouvriers, 42% d'employés et pratiquement aucun fonctionnaire. Chez les résidents, on trouve 45% d'ouvriers, 41% d'employés et 14% de fonctionnaires.

Comme le salaire horaire moyen varie dans notre échantillon entre moins de 400 francs pour les ouvriers en passant par environ 600 francs pour les employés et 800 francs pour les fonctionnaires, il semble logique que le statut à lui seul explique en majeure partie le différentiel de salaire entre résidents et frontaliers, puisque les frontaliers sont absents de la catégorie de travailleurs dont le salaire moyen est le plus élevé, les fonctionnaires. Le résultat est mécanique: en moyenne le salaire des résidents sera plus élevé que celui des frontaliers et cela même dans l'hypothèse où les salaires des employés et ouvriers seraient strictement équivalents. Exprimer le salaire moyen en fonction du statut professionnel permet donc de neutraliser les effets mécaniques liés à des structures de population différente entre salariés résidents et frontaliers (voir tableau 2).

De la sorte, le différentiel de départ (18%) est réduit, chez les ouvriers, la différence a quasiment disparu et chez les employés elle est réduite à 13%.

## Les autres différences de structure

L'étude<sup>2</sup> a ensuite consisté à déterminer les autres variables déterminant le salaire (parmi celles qui étaient accessibles dans les fichiers analysés) et à apprécier dans quelle mesure la population frontalière pouvait, par rapport à ces variables, présenter un profil structurel différent.

En l'absence de renseignement relatif à la qualification du travailleur, la hiérarchie des déterminants du salaire s'établit comme suit :

- 1) le statut professionnel (ouvrier, employé, fonctionnaire);
- 2) le secteur d'emploi;
- 3) l'âge.

Ces trois principaux effets de structure sont illustrés par le graphique ci-dessous qui montre, pour les employés, la différence des rémunérations entre les secteurs: les secteurs qui rémunèrent le moins sont, comme l'on s'en doutait, le commerce de détail (17) et de gros (18) ainsi que les services domestiques (30). Il ne faut pas trop insister sur ces résultats pour les petits secteurs, où la politique salariale d'une seule entreprise suffit à tirer la moyenne de tout le secteur vers le haut ou vers le bas. Ceci vaut aussi pour l'industrie du caoutchouc et des matières plastiques qui se retrouve en tête des rémunérations. Ce graphique montre aussi que l'écart entre résidents et frontaliers varie beaucoup selon les branches autour de l'écart moyen de 13%, mais qu'il reste, à l'exception du cas de l'administration publique (26), toujours négatif. Dans le même encart, sur le graphique de droite, on peut observer la façon dont s'opère la progression des salaires avec l'âge, progression qui est particulièrement marquée dans le cas des fonctionnaires.

Tout comme le statut, les deux autres déterminants sont également des critères par rapport auxquels frontaliers et résidents apparaissent comme deux populations non comparables. En effet, il existe des secteurs où des proportions beaucoup plus importantes de frontaliers travaillent, et d'autres où ils sont quasiment absents. A cet égard, une présence plus importante dans des secteurs qui rémunèrent moins bien, est de nature à expliquer un salaire moyen inférieur à celui des salariés résidents. D'autre part, les travailleurs frontaliers sont en moyenne plus jeunes que les résidents. L'âge est le déterminant qui intègre le mieux la qualification du travailleur puisqu'il mesure également son ancienneté. Les frontaliers plus jeunes en moyenne sont également moins expérimentés et plus souvent en début de carrière (du fait du caractère récent du phénomène frontalière), ils sont de ce fait moins bien rémunérés que les résidents.

On constate finalement que par rapport aux trois déterminants les plus importants du salaire, la population frontalière se trouve à chaque fois dans une situation défavorable. En résultat, les divergences apparentes entre rémunérations moyennes des résidents et des frontaliers ne font que refléter ces différences structurelles. Pour preuve, signalons que le facteur explicatif basé sur le lieu de résidence (distinction frontaliers/résidents) a été rejeté lors de la modélisation comme étant non significatif de ces différences salariales.

## Un exemple, le secteur bancaire

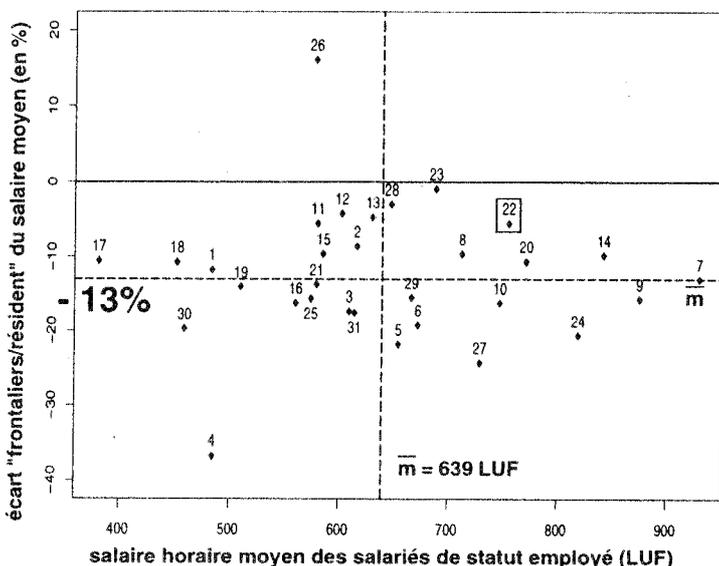
Lorsque ces effets de structure sont ainsi neutralisés (comme cela a été réalisé dans le graphique à la page suivante), les écarts de salaire frontaliers/résidents sont moindres et des surprises peuvent apparaître. Le cas des employés du secteur bancaire est intéressant

### SECTEURS NACE

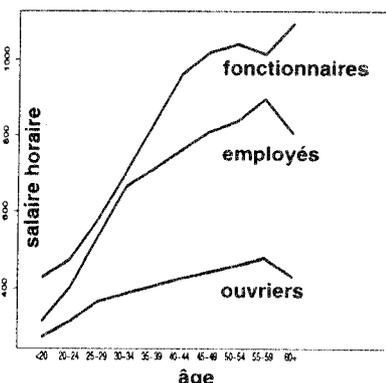
Codification :

- 1 Agriculture, sylvic., pêche
- 2 Industries extractives
- 3 Ind. agricoles, alimentaires
- 4 Ind. textile, habillement...
- 5 Ind. du papier, carton...
- 6 Industrie chimique
- 7 Ind. caoutchouc, plastique
- 8 Autres produits minéraux non métalliques
- 9 Métallurgie et trav. métaux
- 10 Fabrication de machines et équipement
- 11 Fabrication d'équipements électriques et électroniques
- 12 Fab. matériel de transport
- 13 Autres ind. manufacturières
- 14 Production, distribution d'électricité, de gaz et d'eau
- 15 Construction
- 16 Commerce de gros...
- 17 Commerce de détail...
- 18 Hôtels et restaurants
- 19 Transports terrestres
- 20 Transports par eau, aériens
- 21 Postes, télécommunications
- 22 Inter médiation financière
- 23 Assurance
- 24 Auxiliaires financiers/assur.
- 25 Immobilier, location et services aux entreprises
- 26 Administration publique
- 27 Education
- 28 Santé et action sociale
- 29 Services collectifs, sociaux et personnels
- 30 Services domestiques
- 31 Activités extra-territoriales et indéterminées

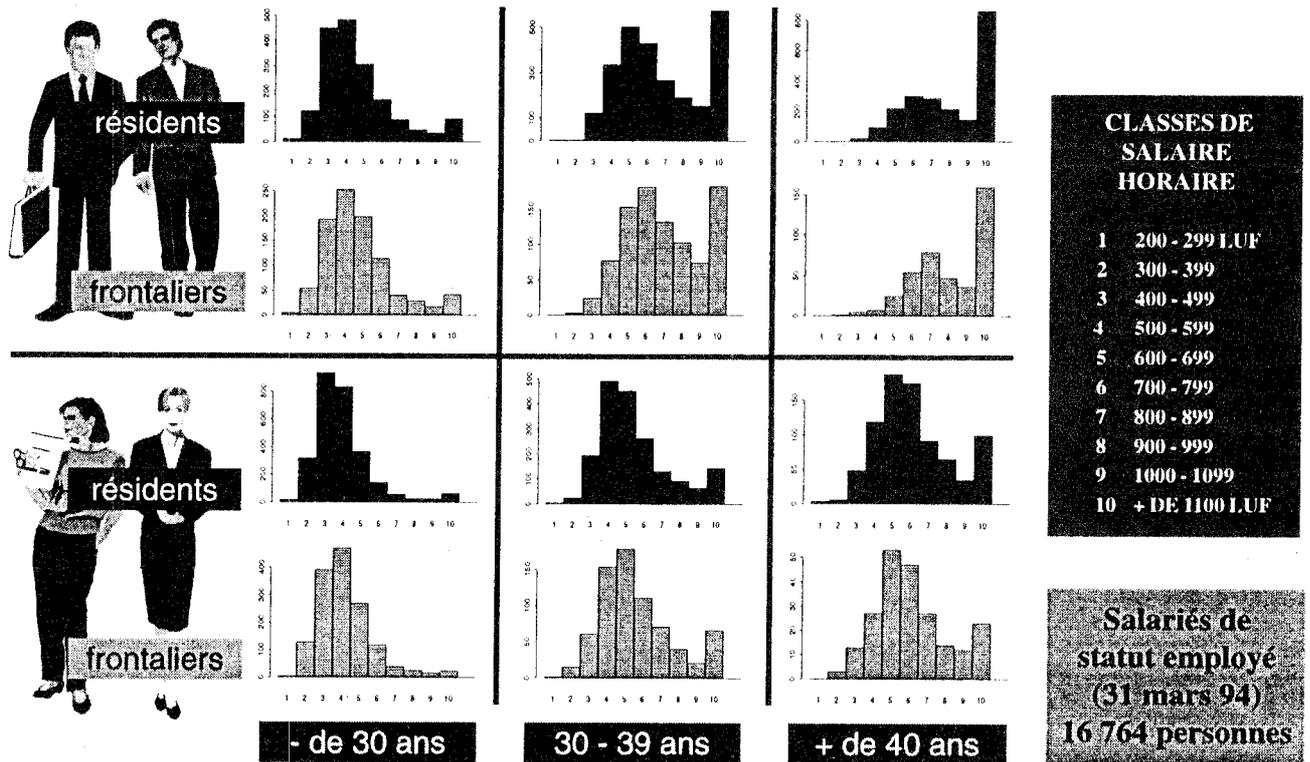
## Les trois principaux effets de structure



1) Effet lié aux statuts ↓  
 ← 2) Effet lié aux secteurs  
 3) Effet lié à l'âge ↓



## Distributions de salaire dans le secteur "Intermédiation financière"



à cet égard puisqu'on y observe, aussi bien chez les hommes que chez les femmes, que les distributions de salaires ont des allures identiques et même que les frontaliers gagnent en moyenne un salaire supérieur à celui des résidents, quelle que soit la tranche d'âge considérée (moins de 30 ans, 30-39 ans, 40 ans et plus). C'est probablement la différence de qualification qui explique cette différence résiduelle, et qui joue dans ce secteur particulier à l'avantage des salariés frontaliers.

### Frontaliers et discrimination

A la vue des analyses et surtout de leurs conclusions, certains lecteurs peuvent être quelque peu déçus, voire légèrement déçus. A l'origine d'une telle impression, on trouve une confusion entre deux sens du terme "discrimination". Discrimination fait d'abord référence à l'action de discerner, de distinguer deux objets, et c'est dans ce sens que nous l'utilisons lorsqu'il est question du pouvoir discriminatoire d'une variable statistique. A côté de cela, le sens commun sait très bien que s'il y a une différenciation entre groupes sociaux, c'est souvent pour discriminer l'un au détriment de l'autre... Ce second sens du terme "discrimination" fait explicitement référence à un plus mauvais traitement appliqué à un groupe par rapport à l'autre.

Les analyses qui précèdent visaient à examiner le pouvoir de discrimination qui pouvait être accordé à la distinction résident/frontalier - toutes autres choses étant égales par ailleurs - du point de vue du salaire horaire. Le résultat est net, il n'y a pas de telle discrimination, les différences de salaires horaires moyen

(resp. médian) sont explicables par beaucoup de variables (statut, secteur, âge,...) mais pas par celle-ci. Est-ce à dire qu'il n'y a aucune discrimination entre les salariés frontaliers et les résidents? C'est une problématique qui dépasse celle de la rémunération, même si la question des salaires cristallise généralement les interrogations des gens. En effet, savoir si les salaires sont inférieurs ou supérieurs à la moyenne des salaires est une interrogation qui peut être le reflet de deux positions différentes : elle peut être l'expression des frontaliers se sentant mal payés ou, et ceci semble être plus souvent le cas, elle reflète certaines craintes dans le chef des salariés résidents et de leurs syndicats à propos de "dumping social" et de la pression vers le bas de l'évolution des salaires.

### La discrimination et le salaire

Dans le cas où il y aurait effectivement discrimination dans le sens de préjudice causé au frontalier, il ne faut pas espérer l'étudier à partir des seuls salaires. Ceux-ci ne constituent qu'un indice - certes privilégié - de la discrimination, mais ne sont pas suffisants en tant que tels. D'autres aspects devraient être pris en considération. Il est évident que ce n'est pas parce que deux personnes ont le même salaire qu'il n'existe pas de discrimination entre elles. Le niveau de qualification, le type de travail, le niveau hiérarchique des postes, les responsabilités et la considération du travailleur sont autant d'éléments qui doivent être pris en compte.

Comme on le voit, juger de l'existence d'un traitement discriminatoire est bien plus complexe qu'il n'y

paraît, tant les éléments qui interviennent sont difficiles à saisir et à évaluer. Cela explique en outre la tentation qui existe à procéder à des généralisations sur base de quelques exemples connus et que l'on prend pour représentatifs de la totalité, particulièrement lorsqu'ils s'inscrivent dans le sens attendu. Par rapport à cela, la voie que nous avons choisie, si elle se limite au seul aspect salarial, présente l'avantage inestimable de l'exhaustivité de la population analysée, ce qui lui confère une confiance inégalable. C'est précisément ce caractère exhaustif et le fait que les informations soient exemptes des biais habituellement rencontrés dans les enquêtes salariales de type questionnaires, qui autorisent à affirmer avec autant d'appoint la non significativité de la distinction résident/ frontalier en terme d'effet pur, c'est-à-dire en terme de discrimination au sens commun. A côté de cela, il est utile de souligner que certaines discriminations - qui n'en sont pas vraiment puisqu'elles sont "légales" - existent, comme l'accès au secteur public, logiquement réservé aux nationaux. Cette différence de traitement est dissimulée dans les analyses précédentes sous la forme d'effet de structure dans les secteurs publics.

### Les salaires tirés à la baisse...

Poser la question de la différence des salaires en terme de "dumping social" revient à nier l'importance du phénomène frontalier dans sa nature même. C'est oublier que l'essor de l'économie luxembourgeoise durant les années quatre-vingt est tributaire de l'apport de la main-d'oeuvre frontalière. La demande (notamment de main-d'oeuvre qualifiée) ne pouvant être satisfaite par le marché du travail intérieur, et l'immigration massive supplémentaire étant impossible à cause des insurmontables problèmes qu'elle pose (logements, infrastructures scolaires,...), c'est à la présence des frontaliers qu'est dû l'essor de l'économie et en conséquence l'envol des salaires.

La question "Est-ce que les frontaliers tirent les salaires à la baisse ?" est à de multiples égards une question mal posée. Elle est tout d'abord sans objet puisqu'elle revient à se demander de combien les

salaires auraient augmentés si les frontaliers n'avaient pas été là. La réponse est simple : de rien du tout, puisque la croissance économique n'aurait pas été possible... La poser est aussi soulever le problème de la solution de rechange -question beaucoup moins discutée s'il en est- or celle-ci n'existe pas, ni par la démographie, ni, semble-t-il, du côté de l'immigration. Enfin et surtout elle est mal posée car parler des salaires à la baisse est une ineptie lorsque l'on observe la croissance des rémunérations sur une longue période. Ainsi entre les seules années 86 et 92, la rémunération moyenne des salariés a augmenté de plus de 43%. L'augmentation globale de revenu disponible serait encore plus importante si les systèmes redistributifs étaient pris en compte, par exemple via l'augmentation des prestations sociales.

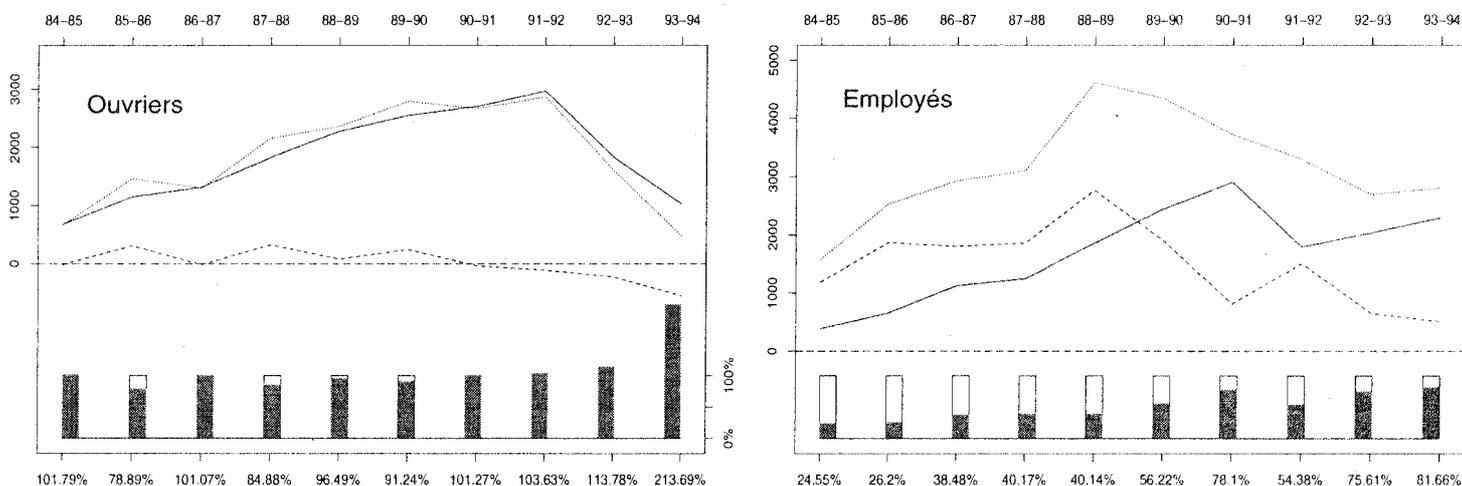
Une vision plus correcte consiste à faire part d'une flexibilité à la baisse qui jouerait plus pour les frontaliers que pour les résidents. Il s'agirait de la prise en compte par le marché de l'emploi d'une évolution conjoncturelle moins favorable que par le passé. Du fait de l'existence de conventions collectives garantissant certains niveaux de salaires aux personnes déjà employées, la seule marge de flexibilité offerte à la plupart des employeurs concerne les nouveaux arrivés sur le marché de l'emploi. Cette flexibilité joue pour tous les nouveaux arrivés mais étant donné que ceux-ci sont en majorité des frontaliers, ils semblent en première ligne pour ressentir cette flexibilité à la baisse. Encore une fois il s'agit bel et bien d'un effet de structure. Celui-ci peut leurrer en ce sens que la conjonction du grand nombre de frontaliers entrant sur le marché du travail et la tendance à la baisse des nouveaux salaires sont maladroitement mis en rapport. En fait, cette flexibilité à la baisse touche tout le monde, frontaliers comme résidents, et est sans doute justifiée à la lumière des chiffres croissants du chômage au Luxembourg.

Fernand Fehlen, Erik Jacquemart

notes:

- 1) Les salaires bruts versés à plus de 156 000 personnes ont été étudiés, soit 82% des salariés. Les salaires extrêmes (trop faibles ou trop élevés) ont été écartés.
- 2) La modélisation des salaires s'est faite sur un échantillon de 12 620 personnes.

**Poser la question de la différence des salaires en terme de "dumping social" revient à nier l'importance du phénomène frontalier dans sa nature même.**



Comparaison des accroissements annuels (mesurés par période mars-mars) pour les frontaliers, pour les résidents et pour l'ensemble des salariés.

Avec calcul du rapport  $\Delta$ Frontaliers/ $\Delta$ Salariés (en %) pour chacune des périodes considérées. Distinction supplémentaire selon le statut.

Source : base de données IGSS