

Jean Ries

Trop ou pas assez ?

Un portrait statistique du salaire minimum au Luxembourg

Une nouvelle adaptation du salaire minimum pointe le bout de son nez au Luxembourg. Et avec elle la sempiternelle question du niveau «adéquat» de ce salaire. Une tentative de réponse en chiffres.

À l'heure actuelle, 21 pays membres de l'Union européenne (UE) disposent d'un salaire minimum universel, c'est-à-dire qui s'applique à l'ensemble des salariés. Parmi ces pays, le Luxembourg dispose du salaire minimum universel le plus élevé en Europe. Le salaire minimum brut pour un travailleur à temps plein s'élève à 1 921 par mois. Ce qui correspond à un taux horaire de 11,10 euros. Suivent ensuite la France (9,51 euros), les Pays-Bas (9,17 euros), la Belgique (9,10 euros), l'Irlande (8,65 euros) et le Royaume Uni (7,89 euros). À partir du 1^{er} janvier 2015, l'Allemagne va introduire un salaire minimum universel de 8,50 euros par heure et va se ranger parmi ces pays. Le point commun entre tous ces pays est que ce sont les seuls pays membres de l'UE à proposer un salaire minimum universel au-delà de 1 000 euros par mois. Les minima les plus bas sont recensés en Bulgarie (1 euro) et en Roumanie (1,22 euros)¹.

Ces chiffres ne sont que difficilement comparables. Le coût de la vie diffère fortement entre les pays. Un euro de salaire ne confère pas le même pouvoir d'achat au travailleur luxembourgeois qu'au travailleur roumain. Ces différences sur le plan du coût de la vie peuvent être éliminées via la méthode des «parités du pouvoir d'achat»². Ceci réduit l'éventail des

salaires minima. Entre le Luxembourg et

Le secteur qui avec 41% affiche de loin la plus grande proportion de salaires rémunérés au salaire minimum est celui des services administratifs et de soutien (nettoyage, gardiennage).

la Bulgarie, par exemple, on passe d'un facteur 11 à un facteur 4,3. La différence entre le Luxembourg et la France fond de 14% à 3%. La différence entre le Luxembourg et la Belgique passe de 17% à 8%, et de 18% à 8% entre le Luxembourg et les Pays-Bas.

Même en tenant compte de ces ajustements, il reste très difficile de bien jauger le niveau d'un salaire minimum et de faire des comparaisons entre les pays. Un salaire minimum d'un montant de 1 000 euros ne signifie pas la même chose, selon que le salaire moyen dans ce pays est de 2 000 euros ou de 4 000 euros. Dans le premier cas, on pourrait être tenté de dire que le salaire minimum est relativement important, tandis que, dans le deuxième cas, on pourrait conclure que le salaire minimum est relativement faible. Pour cette raison, il est intéressant d'exprimer le salaire mini-

mum par rapport au salaire médian ou au salaire moyen. Ce ratio est connu sous le nom d'«indice de Kaitz».

Il est difficile d'obtenir des données comparables pour cet indice. D'après les informations éparpillées disponibles chez Eurostat, le salaire minimum luxembourgeois représente 60% du salaire médian. La France affiche également un indice de Kaitz de 60%. En Belgique et aux Pays-Bas, il est de 51% et en Irlande et au Royaume-Uni, il est de 48%. Afin de bien interpréter ces chiffres, il faut garder à l'esprit que, selon une définition communément utilisée, un travailleur dont le salaire est inférieur à deux tiers, c'est-à-dire environ 66% du salaire médian, est considéré comme étant un travailleur à bas salaire. Dès lors, si l'on considère que le but du salaire minimum est de garantir un niveau de vie décent aux travailleurs, on pourrait jauger l'indice de Kaitz (et donc le niveau du salaire minimum) par rapport à ce seuil.

Il est intéressant de noter que l'indice de Kaitz a progressé ces dernières années au Luxembourg. Il est passé de 56% en 2009 à 60% en 2013. Cela signifie que le salaire minimum progresse plus vite que le salaire

Jean Ries est économiste. Il dirige l'unité « marché du travail et éducation » au Stater.

médian et que de plus en plus de travailleurs rémunérés jadis au-dessus du salaire social minimum se font « rattraper » par celui-ci. C'est un résultat en demi-teinte. D'un côté, l'inégalité dans la moitié inférieure de la distribution des salaires diminue quelque peu. Du côté des incitations, c'est moins réjouissant. De plus en plus de travailleurs ont du mal à valoriser leur « capital humain », à se faire rémunérer leur formation et leur expérience professionnelle.

Une question récurrente qui apparaît dans ce contexte est de savoir combien de salariés sont rémunérés au salaire minimum. Ceci permet entre autres de jauger le niveau et l'incidence d'une éventuelle hausse du salaire minimum. Si la question paraît évidente, la réponse est loin d'être triviale. Il faut disposer des informations adéquates sur les salaires. En effet, certains travailleurs peuvent toucher, d'après leur contrat de travail, le salaire social minimum. Or, en même temps, ils peuvent recevoir des compléments, telles que des majorations pour travail de nuit, allocations de repas, gratifications, etc. Bon nombre de sources de données ne permettent pas de faire cette distinction. Une source qui permet d'isoler le salaire de base est l'enquête sur la structure des salaires. En plus, elle a l'avantage de pouvoir fournir des données comparables au niveau international. Eurostat a réalisé des calculs pour les pays membres de l'UE qui disposent d'un salaire minimum universel. À des fins de comparabilité, ces calculs portent sur les travailleurs âgés de 21 ans et plus, dont le salaire mensuel de base est inférieur ou égal à 105 % du salaire minimum en vigueur.

Pour le Luxembourg, l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) fournit également une estimation de la proportion de rémunérés au voisinage du salaire social minimum, calculée à partir de ses propres fichiers. Cette approche est tout aussi valable, mais ne fournit pas des chiffres comparables au niveau international. En outre, il y a moins de variables disponibles pour fournir des ventilations selon les profils des travailleurs.

Il ressort des calculs d'Eurostat qu'au Luxembourg, 10 % des salariés sont rémunérés



au salaire minimum. Ce chiffre, qui se rapporte à l'année 2010, est parfaitement cohérent avec le chiffre de l'IGSS. Selon le Rapport général sur la sécurité sociale, la proportion de travailleurs à temps plein qui touchent entre 100 % et 102 % du salaire social minimum est de 8,7 %³. Cette proportion demeure relativement stable au fil du temps. Elle varie entre 8,6 % en 2009 et 9,3 % en 2013.

Le chiffre de 10 % est relativement élevé et comparable à ce qui s'observe en France et en Irlande, où 9 % des salariés sont rémunérés au salaire minimum. Aux Pays-Bas et au Royaume Uni, seulement 4 % des travailleurs touchent le salaire minimum.

Le salaire minimum au Luxembourg se décline au féminin

Mais qui sont ces travailleurs qui touchent le salaire minimum au Luxembourg⁴? Tout d'abord, il faut constater que le salaire minimum se décline au féminin. La part des femmes rémunérées au salaire minimum est, avec 16 %, deux fois plus importante que celle des hommes. Ensuite, le salaire minimum touche surtout les jeunes. Chez les travailleurs âgés de moins de 25 ans, près d'un tiers est rémunéré au salaire minimum. Ensuite, cette proportion diminue : un salarié sur 9 entre 25 et 34 ans, un salarié sur 12 entre 35 et 44 ans et un salarié sur 16 à partir de 45 ans. Cette forte incidence chez les jeunes

de moins de 25 ans s'explique par le fait qu'ils débutent dans la vie professionnelle et qu'ils ne bénéficient pas encore d'éventuelles primes liées à l'expérience ou l'ancienneté. En outre, le nombre de diplômés universitaires est très faible dans cette tranche d'âge. Une fois que ces diplômés sont présents, le salaire minimum perd de l'ampleur, car ces personnes peuvent prétendre à des salaires allant bien au-delà.

On retrouve plus de travailleurs à « col bleu » (ouvriers) rémunérés au salaire social minimum que de travailleurs à « col blanc » (employés). Pour être plus précis, chez les travailleurs à col bleu non qualifiés, l'incidence du salaire minimum est de 21 % et chez les travailleurs à col bleu qualifiés, elle est de 10 %. Chez les travailleurs à col blanc non qualifiés, 14 % sont rémunérés au salaire social minimum et chez les cols blancs qualifiés, cette part n'est plus que de 1 %⁷.

Le secteur qui avec 41 % affiche de loin la plus grande proportion de salaires rémunérés au salaire minimum est celui des services administratifs et de soutien (nettoyage, gardiennage, travail intérimaire). Viennent ensuite l'Horeca (28 %) et le commerce (17 %). L'industrie manufacturière (8 %) et la construction (6 %), qui sont des véritables viviers de cols bleus, se trouvent en dessous de la moyenne. Ceci est dû au fait que ces activités demandent de plus en plus de qualifications. Et il ne

faut pas oublier qu'environ 70 % des travailleurs y sont couverts par une convention collective⁸, ce qui leur garantit une bonne reconnaissance des qualifications et de l'expérience professionnelle.

Chez les travailleurs qui disposent d'un contrat à durée indéterminée, l'incidence du salaire minimum est plutôt faible (7 %). Par contre, chez les travailleurs avec un contrat à durée déterminée (CDD), 35 % sont rémunérés au salaire minimum et chez les travailleurs intérimaires, il s'agit même de 57 %. L'incidence forte chez les CDD est à mettre en relation avec l'incidence forte chez les moins de 25 ans, évoquée ci-dessus. En effet, plus d'un jeune travailleur sur trois dispose d'un CDD⁷. En effet, beaucoup de jeunes débutent leur carrière professionnelle avec un CDD de remplacement ou d'autres types de contrats temporaires, comme par exemple une mesure d'insertion de l'ADEM.

Le salaire minimum n'a pas la même incidence selon l'origine des travailleurs. Chez les ressortissants portugais, l'incidence est de 18 %, chez les ressortissants de pays en

dehors de l'UE, elle est de 16 %, et chez les frontaliers français, elle est de 14 %. En revanche, l'incidence est plus faible chez les résidents luxembourgeois et ressortissants des autres pays de l'UE (7 %), ainsi que chez les frontaliers allemands et belges (5 %). Il va sans dire que ces chiffres ne reflètent pas une « discrimination » envers certaines catégories de travailleurs, mais plutôt les qualifications et occupations des travailleurs. À titre d'exemple, les frontaliers français représentent environ deux tiers des effectifs en matière de travail intérimaire⁹.

Jusqu'ici, la discussion a porté sur les salaires de base. Or, les travailleurs peuvent bénéficier de suppléments. Chez les travailleurs rémunérés au salaire minimum, 33 % perçoivent des primes pour des heures supplémentaires ou des horaires atypiques (travail de nuit, week-end, etc.), contre 35 % chez les salariés rémunérés au-delà du salaire social minimum. Ce supplément représente en moyenne 11 % du salaire mensuel pour les travailleurs concernés. La différence est plus grande dès lors qu'il s'agit de primes ou de gra-

tifications annuelles (13^e mois, primes de fin d'année, etc.) : 33 % travailleurs rémunérés au salaire minimum en profitent, contre 75 % des autres travailleurs. Ce supplément représente en moyenne 7 % pour les salariés au salaire minimum et 10 % pour les autres. *In fine*, 50 % des travailleurs rémunérés au salaire minimum bénéficient d'un supplément de rémunération, contre 83 % des autres travailleurs. Par rapport aux primes, les salariés qui sont rémunérés au salaire social minimum sont donc défavorisés.

Trop ou pas assez ?

Les chiffres semblent indiquer que le niveau du salaire social minimum luxembourgeois est élevé. Si l'on veut savoir si c'est trop ou pas assez, il faut aller une étape plus loin et analyser l'impact du salaire minimum sur l'emploi. Il s'agit là en quelque sorte de l'ultime arbitre en la matière. En effet, dès qu'un salaire minimum ou une hausse commence à détruire des emplois, son niveau est sans doute trop élevé. Malheureusement, il n'est pas aisé de démontrer ceci. Les économistes amé-



Le salaire minimum, un remède contre la pauvreté laborieuse ?

Au niveau européen, le Luxembourg se distingue par un taux relativement élevé de travailleurs pauvres (« working poor »). En 2013 ce taux s'élève à 11,2% au Luxembourg, tandis qu'il n'est que de 8,7% dans l'ensemble de la zone euro. En même temps, le Luxembourg dispose d'un salaire minimum assez conséquent (voir ci-dessus). Cela signifie-t-il que le salaire minimum rate son but et qu'il n'est peut-être pas suffisamment élevé ?

Un travailleur pauvre est une personne qui exerce une activité professionnelle pendant plus de la moitié de l'année et qui vit dans un ménage exposé au risque de pauvreté, c'est-à-dire un ménage dont le revenu disponible par équivalent adulte est inférieur à 60% du revenu médian. De ce fait, il s'agit d'une notion plutôt complexe qui fait intervenir une dimension individuelle et une dimension ménage. Un travailleur pauvre n'est pas forcément un travailleur qui touche un salaire faible. Il peut également s'agir d'un travailleur qui touche un salaire élevé, mais qui vit dans un ménage avec beaucoup de personnes à sa charge.

Les chiffres à cet égard sont éloquentes. Dans les ménages sans enfants à charge, le taux de travailleurs pauvres n'est que de 7,6%, tandis qu'il est de 14,3 dès lors qu'il y a des enfants à charge. Dans les ménages monoparentaux le taux est même de 32,6%. Il s'agit là d'un problème qu'un salaire minimum, même élevé, ne saura résoudre.

On peut également approcher le problème par l'intensité de travail au sein du ménage. L'intensité de travail est calculée sur base du nombre de mois effectivement travaillée par les membres adultes d'un ménage par rapport au nombre maximum de mois ouvrables pendant l'année de référence. Cette intensité varie entre 0, situation où aucun membre adulte du ménage n'a travaillé au cours de l'année et 1, situation où tous les adultes ont eu un emploi durant

toute l'année. Plus cette intensité est faible, plus le taux de travailleurs pauvres est élevé. Ce taux passe de 6,8% pour les ménages avec une intensité de plus de 0,85 à 41,5% pour les ménages avec une intensité située entre 0,20 et 0,45. Une hausse du salaire minimum n'est probablement pas le bon instrument pour venir au secours de ce groupe.

En dernier lieu, il ne faut pas oublier que le salaire minimum ne s'adresse qu'aux salariés et ne concerne pas les travailleurs non-salariés (indépendants et aidants familiaux). Or, si le taux de pauvreté chez les travailleurs salariés n'est que de 10,1% tandis qu'il est de 23,2% chez les travailleurs non-salariés. Face à ce problème, le salaire minimum est impuissant.

Le salaire minimum n'est sans doute pas le bon instrument pour lutter contre la pauvreté laborieuse. Il faut avoir recours à d'autres instruments, tels la politique de redistribution, la politique familiale ou encore l'insertion sur le marché du travail. Néanmoins, on ne peut pas conclure que le salaire minimum rate son but comme suggéré ci-dessus. En l'absence d'un salaire minimum ou avec un salaire minimum plus faible, le taux de pauvreté laborieuse serait sans doute plus important.

Les chiffres sont issus de l'enquête EU-SILC. Pour en savoir plus on peut se référer aux publications suivantes :

Zahlen, P. *Regards sur la pauvreté des travailleurs*. N° 1/2011. STATEC, Luxembourg

Zahlen P. et al. (2014). Rapport travail et cohésion sociale 2014. *Cahier économique* n° 117. Statec, Luxembourg.

Jean Ries

ricains David Card et Alan Krueger ont publié en 1995 un livre *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Dans ce livre, ils vont à l'encontre des idées reçues et montrent qu'une hausse du salaire minimum n'entraîne pas d'office des pertes d'emploi. Ils ont de ce fait initié un débat passionné sur le salaire minimum. Les résultats de Card et Krueger sont contestés, notamment par David Neumark et William Wascher, qui résument les conclusions de leurs recherches en 2008 dans la monographie *Minimum Wages*.

Quoi qu'il en soit, les diverses études sur le salaire minimum posent des problèmes au niveau méthodologique. Il faut s'interro-

ger dans quelle mesure ces études arrivent à isoler l'impact du salaire minimum de l'impact que peuvent avoir d'autres politiques. En outre, les études sont menées dans des contextes particuliers et les résultats sont difficilement généralisables à d'autres contextes. Au mieux, ces études aident à connaître les mécanismes à l'oeuvre. ♦

1 Les montants mensuels proviennent des « Minimum Wage Statistics » d'Eurostat : http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics

2 Les données sur les horaires utilisés pour les convertir proviennent de la « Mindestlohn datensbank » du WSI : http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_43610.htm

3 La méthode est expliquée dans : Eurostat (2008). *European Price Statistics – An Overview*. Office for Official Publications of the European Communities. Luxembourg

4 Voir tableau 21, page 62 du rapport.

5 Les chiffres qui suivent proviennent des calculs réalisés par l'auteur à partir de l'enquête sur la structure des salaires.

6 Voir <http://eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2005/classification> pour plus d'informations sur la typologie utilisée ici.

7 Cf. Ries, J. (2013). *Regards sur la couverture des conventions collectives de travail*. N° 06/2013. Statec, Luxembourg.

8 Ries J. et L. Mapengo (2013). *Salaires, emploi et conditions de travail. Premiers résultats de l'enquête sur la structure des salaires de 2010*. Bulletin 2/2012. Statec, Luxembourg

9 Cf. Ries J. et L. Mapengo (2013), *op.cit.*, pour plus de détails et d'autres exemples.