

Bulletin du Statec n° 7-2010

Sommaire

Le coût de la main-d'œuvre 2008

Le coût de la main-d'œuvre 2008	351
Introduction	351
1. La source: l'enquête quadriennale sur le coût de la main-d'œuvre	352
2. Le coût de la main-d'œuvre et ses déterminants	362
3. La structure du coût de la main-d'œuvre	369
4. La durée de travail et les absences	384
5. Analyse de la main-d'œuvre en fonction de son statut	392
6. Annexes	403

Le coût de la main-d'œuvre 2008*

Table des matières

Le coût de la main-d'œuvre 2008	351
Introduction	351
1. La source: l'enquête quadriennale sur le coût de la main-d'œuvre	352
1.1 Finalité de l'enquête	352
1.2 Champ de l'enquête	352
1.2.1 Secteurs d'activité couverts	352
1.2.2 Taille des entreprises couvertes	353
1.3 Méthodologie de l'enquête et plan de sondage	353
1.3.1 Méthodologie: généralités	353
1.3.2 Plan de sondage	353
1.4 Taux de sondage et taux de réponse	353
1.5 Concepts et définitions	356
1.5.1 Le personnel salarié	356
1.5.2 La durée du travail	357
1.5.3 Le coût de la main-d'œuvre	358
2. Le coût de la main-d'œuvre et ses déterminants	362
2.1 Le coût de la main-d'œuvre au Luxembourg en 2008	362
2.1.1 Coût annuel et coût horaire moyen par secteur d'activité	362
2.1.2 Coût annuel et coût horaire moyen par statut professionnel et secteur d'activité	363
2.1.3 Coût annuel et coût horaire moyen par taille d'entreprise	364
2.2 Évolution du coût de la main-d'œuvre	365
2.2.1 Evolution du coût horaire moyen entre 2000 et 2008 par secteur d'activité	365
2.2.2 Evolution du coût horaire moyen entre 2000 et 2008 par taille d'entreprise	366
2.3 Productivité et coût de la main-d'œuvre	367
2.3.1 Productivité et coût de la main-d'œuvre en 2008	367
2.3.2 Evolution entre 2000 et 2008	367
2.3.3 Rapport du coût de la main-d'œuvre à la productivité	368
3. La structure du coût de la main-d'œuvre	369
3.1 Décomposition du coût total de la main-d'œuvre en coût direct et coût indirect	369
3.2 Le coût direct	370
3.2.1 Structure du coût direct	370
3.2.2 Analyse détaillée de quelques catégories de coûts directs	372
3.3 Le coût indirect	375
3.3.1 Structure du coût indirect	375
3.3.2 Analyse détaillée de quelques catégories de coûts indirects	377
3.4 Les subventions au profit de l'employeur	382
3.5 Évolution de la structure du coût horaire de la main-d'œuvre	383

* Bulletin réalisé par Paul REIFF.

4. La durée de travail et les absences	384
4.1 Heures travaillées et heures rémunérées en 2008	384
4.2 Durée de travail des salariés à temps partiel en 2008	386
4.3 Heures supplémentaires	387
4.4 Congés et absences en 2008	389
4.5 Evolution de la durée de travail, des heures supplémentaires et des absences	391
5. Analyse de la main-d'œuvre en fonction de son statut	392
5.1 Le statut professionnel	392
5.2 La durée de travail contractuelle	392
5.3 Les conventions collective	395
5.4 Les types de contrats de travail	398
5.5 Les apprentis	399
5.6 Le travail intérimaire	400
6. Annexes	403
6.1 Bibliographie	403
6.1.1 Règlements européens	403
6.1.2 Luxembourg	403
6.2 Tableaux statistiques et bases de données	403
6.2.1 Tableaux disponibles sur le site internet du STATEC	403
6.2.2 Tableaux disponibles sur le site internet d'Eurostat	403
6.3 Questionnaire de l'enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'œuvre 2008	404

Remerciements

Le STATEC tient à remercier les entreprises pour leur participation à l'enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'œuvre 2008 et la confiance ainsi témoignée, et plus particulièrement leurs personnes de contact pour la disponibilité dont elles ont fait preuve.

Le coût de la main-d'œuvre 2008

Introduction

Le but de cette publication est de présenter les résultats de la dernière enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'œuvre.

Cette enquête a été menée au niveau européen en 2009 et concerne l'état des coûts de la main-d'œuvre de l'année de référence 2008.

Les questionnaires ont été distribués aux entreprises enquêtées à partir d'avril 2009 et les derniers questionnaires remplis ont été reçus en juin 2010.

L'enquête sur le coût de la main-d'œuvre sera décrite en détail dans la première partie de ce bulletin: sa finalité, son champ et sa méthodologie. On y trouvera également des explications sur le taux de sondage et le taux de réponse atteints. Afin de clarifier les notions utilisées par la suite, les concepts et définitions concernant le personnel salarié, la durée de travail et les différents coûts y seront exposés.

Dans la deuxième partie, le coût total de la main-d'œuvre sera présenté et mis en relation avec des facteurs qui le déterminent: les secteurs d'activité, le statut professionnel, la taille d'entreprise, la productivité.

Ensuite, la troisième partie sera consacrée à l'étude des différents éléments qui composent le coût de la main-d'œuvre. Le coût total sera décomposé en coûts directs et indirects, ces derniers étant de nouveau décomposés davantage.

Si l'objet principal de l'enquête a été l'étude des coûts du travail, elle nous fournit toutefois aussi d'autres enseignements en relation avec le travail. Ainsi, une quatrième partie va s'intéresser à la durée du travail: heures travaillées, heures rémunérées, heures supplémentaires, congés et absences seront analysés en détail.

Finalement, les résultats de l'enquête permettent aussi d'analyser la répartition des salariés en fonction de leur statut professionnel (ouvrier ou employé) ou encore le type de contrat de travail (à plein-temps ou à temps partiel, à durée indéterminée ou à durée déterminée, couvert par une convention collective ou non, travail intérimaire, ...).

L'étude se termine par les références bibliographiques et les liens conduisant aux tableaux statistiques publiés par le STATEC et EUROSTAT.

Remarquons encore que toutes les données relevées dans le cadre de l'enquête se réfèrent à des moyennes annuelles. Celles-ci sont donc certainement influencées par la crise qui s'est fait sentir à partir du quatrième trimestre de l'année 2008. Les données mensuelles n'ayant pas été relevées, il est toutefois impossible de mesurer les effets de la crise dans le cadre de la présente étude.

1. La source: l'enquête quadriennale sur le coût de la main-d'œuvre

1.1 Finalité de l'enquête

Si des enquêtes sur le « Coût de la main-d'œuvre ont été réalisées dans les pays de la communauté européenne dès 1966, celles-ci se limitaient à certains secteurs d'activité et manquaient de comparabilité vu leur forte variabilité en termes de modes d'organisation et de caractéristiques statistiques.

Depuis 2000, les enquêtes sur le niveau et la structure du coût de la main-d'œuvre (« Level and composition of labour costs ») ont été harmonisées au niveau européen et organisées par Eurostat afin de garantir une meilleure comparabilité des résultats et une pérennité des méthodes et concepts utilisés.

Organisées sur base quadriennale, deux enquêtes complémentaires alternent tous les deux ans:

- l'enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'œuvre (CMO), qui a pour principal but de mesurer le coût salarial au niveau de l'établissement, par activité détaillée et par taille de l'entreprise et de le comparer aux niveaux de coûts des autres pays de l'Union européenne (réalisée en 2000, 2004, 2008, ...), et
- l'enquête sur la structure des salaires (ESS), dont l'objectif est de fournir des informations sur les salaires et de faire le lien entre les salaires individuels et les profils des salariés, les caractéristiques de leurs occupations et les profils de leurs employeurs (réalisée en 2002, 2006, 2010, ...).

Les deux enquêtes sont régies par le règlement cadre européen (CE) 530/1999 qui en fixe les objectifs, les périodes de référence, les secteurs d'activité couverts, ainsi que les caractéristiques statistiques générales des données à collecter et le cadre méthodologique.

Les règlements européens (CE) 1726/1999 et (CE) 1737/2005 définissent les variables à étudier dans le cadre de l'enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'œuvre (« Structural statistics on labour costs »).

L'enquête CMO permet de mesurer le coût par heure effectivement travaillée et peut donc tenir compte des différences européennes dans la durée de travail, des congés et des absences.

Après les enquêtes de 2000 et 2004, l'enquête sur le niveau et la structure du coût de la main d'œuvre 2008 est la 3ème à être fondée sur le règlement (CE) 530/1999 et s'étant déroulée conjointement dans tous les pays membres de l'Union européenne.

1.2 Champ de l'enquête

1.2.1 Secteurs d'activité couverts

Alors que les enquêtes de 2000 et de 2004 se référaient à la nomenclature NACE révision 1.1, l'enquête de 2008 est basée sur la nomenclature NACE rév. 2.

Par rapport à l'enquête de 2000 qui couvrait les activités (suivant NACE1):

- C: Industries extractives;
- D: Industrie manufacturière;
- E: Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau;
- F: Construction;
- G: Commerce, réparations automobile et d'articles domestiques;
- H: Hôtels et restaurants;
- I: Transports et communications;
- J: Activités financières;
- K: Immobilier, location et services aux entreprises;

le champ de l'enquête de 2004 s'était élargi aux autres activités de service:

- M: Enseignement;
- N: Santé et action sociale;
- O: Services collectifs, sociaux et personnels.

En 2008, les secteurs d'activité couverts étaient grossièrement les mêmes qu'en 2004. Toutefois l'échantillon a été défini en fonction de la classification NACE2, qui fournit davantage de détail dans les secteurs qui se sont développés dans les dernières années, tels que p.ex. les technologies de l'information et de la communication ou encore les services aux entreprises. Suivant cette nouvelle classification, ont été couvertes les sections suivantes:

- B: Industries extractives;
- C: Industrie manufacturière;
- D: Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné;
- E: Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution;
- F: Construction;
- G: Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles;
- H: Transports et entreposage;
- I: Hébergement et restauration;
- J: Information et communication;
- K: Activités financières et d'assurance;
- L: Activités immobilières;
- M: Activités spécialisées, scientifiques et techniques;
- N: Activités de services administratifs et de soutien;
- P: Enseignement;
- Q: Santé humaine et action sociale;
- R: Arts, spectacles et activités récréatives;
- S: Autres activités de services.

Par contre, comme dans les enquêtes précédentes, les sections

- A: Agriculture, sylviculture et pêche
- O: Administration publique

n'ont pas été couvertes.

1.2.2 Taille des entreprises couvertes

Afin de ne pas surcharger les entreprises, l'enquête n'est pas imposée aux entreprises employant moins de 10 salariés.

1.3 Méthodologie de l'enquête et plan de sondage

1.3.1 Méthodologie: généralités

Les règlements européens précités fixent les variables, la période de référence ainsi que certaines normes de qualité des données statistiques, qui sont imposées à tous les pays membres. Toutefois, selon le principe de subsidiarité, les pays membres sont libres de fixer les modalités de la collecte, peuvent ajouter certaines variables ou les détailler davantage.

Les variables doivent être fournies au niveau régional d'après la classification Nuts2. Dans cette classification, le Grand-Duché de Luxembourg correspond à une seule région.

L'unité de référence est l'unité locale, qui au Luxembourg correspond à l'unité légale.

L'enquête concerne l'ensemble des salariés. Pour les enquêtes luxembourgeoises de 2000, 2004 et 2008, les salariés ont été subdivisés selon leur statut d'ouvrier ou d'employé.

1.3.2 Plan de sondage

Comme pour les enquêtes précédentes, l'enquête 2008 a été réalisée grâce à un échantillonnage stratifié.

La population des unités légales a été stratifiée sur base de la taille de l'établissement en termes de salariés occupés.

Les taux d'échantillonnage dans les différentes strates sont détaillés dans le tableau 1.

Tableau 1: Taux d'échantillonnage en 2008

Taille de l'établissement	Taux d'échantillonnage
10-19 salariés	50%
20-49 salariés	60%
50-249 salariés	70%
250-499 salariés	80%
500 salariés et plus	100%

Source: STATEC

1.4 Taux de sondage et taux de réponse

Les tableaux présentés ci-dessous fournissent des détails quant à l'univers couvert, l'échantillon et le nombre de questionnaires finalement exploités. Sur base de ces données, le taux de sondage et le taux de réponse ont été déterminés.

Voici les définitions utilisées:

- **l'univers couvert** est le nombre d'unités dans la population totale
- **la taille de l'échantillon** représente le nombre d'unités légales enquêtées

- le **champ de l'enquête** correspond aux unités locales qui respectent les conditions de taille et de secteur d'activité fixées pour l'enquête tels que décrites ci-dessus
- le **taux de sondage** est égal au rapport entre la taille de l'échantillon et l'univers couvert
- le **taux de réponse** est égal au rapport entre le nombre de questionnaires remplis et finalement utilisables et le nombre total de questionnaires envoyés à des entreprises qui correspondent à la définition du champ de l'enquête

Pour l'enquête en 2008, 2 559 unités locales ont été sondées (voir tableau 2). Par rapport aux 4 417 unités de l'univers couvert, cela équivaut à un taux de sondage moyen de 58%. Si toutefois on prend en compte le nombre de salariés, on peut constater que l'échantillon correspond à 83% du total des salariés de l'univers couvert.

Parmi l'échantillon tiré sur base des fichiers des entreprises, 173 se sont avérées inéligibles, parce qu'elles avaient moins de 10 salariés ou avaient cessé leurs activités au moment de l'enquête.

226 entreprises (soit 9,5% du champ de l'enquête) n'ont pas répondu malgré quatre rappels et malgré l'obligation légale des enquêtés.

22 réponses ont été inexploitables parce qu'incomplètes sur des points essentiels.

En fin de compte, 2 138 unités (occupant 192 798 salariés) ont donc pu être exploitées, ce qui correspond à un taux de réponse de 90% des unités locales et de 89% des salariés du champ de l'enquête.

Il ressort du tableau 3 que le taux de réponse varie légèrement en fonction des secteurs d'activité:

- avec 78%, il est le plus faible dans le secteur des activités immobilières ;
- avec 100% il est le plus élevé dans les secteurs des industries extractives, de la production et de la distribution d'électricité et de gaz etc. et de l'enseignement.

Tous ces secteurs présentant toutefois un nombre très limité d'entreprises échantillonnées.

En se limitant à la subdivision en industrie et en services, on peut remarquer que si le taux de sondage est légèrement plus élevé dans les services (59 contre 57%), le taux de réponse est un peu meilleur dans l'industrie (91%) que dans les services (89%).

Tableau 2: Taille de l'univers couvert, taille de l'échantillon, taux de sondage et taux de réponse en 2008

	Taille de l'univers couvert (1)	Taille de l'échantillon (2)	Taille de l'échantillon correspondant au champ de l'enquête (3)	Questionnaires exploités (4)	Taux de sondage en % (2) / (1)	Taux de réponse en % (4) / (3)
2008 (unités)	4 417	2 559	2 386	2 138	58	90
2008 (salariés)	263 890	218 494	215 941	192 798	83	89

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

Tableau 3 Taille de l'univers couvert, taille de l'échantillon, taux de sondage et taux de réponse par secteur d'activité (NACE Rév. 2) en 2008

	Taille de l'univers couvert (1)	Taille de l'échantillon (2)	Taille de l'échantillon correspondant au champ de l'enquête (3)	Nombre de questionnaires exploités (4)	Taux de sondage (en %) (2) / (1)	Taux de réponse (en %) (4) / (3)
B Industries extractives	8	4	4	4	50	100
C Industrie manufacturière	379	222	215	202	59	94
D Prod. et distrib. d'électr., de gaz, de vapeur et d'air cond.	15	8	8	8	53	100
E Prod. et distrib. d'eau; ass., gest. des déchets et dépoll.	30	18	16	15	60	94
F Construction	902	503	468	416	56	89
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	834	467	422	374	56	89
H Transports et entreposage	324	202	194	169	62	87
I Hébergement et restauration	302	176	155	129	58	83
J Information et communication	231	137	132	112	59	85
K Activités financières et d'assurance	368	221	207	201	60	97
L Activités immobilières	34	20	18	14	59	78
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	425	226	216	198	53	92
N Activités de services administratifs et de soutien	182	128	119	101	70	85
P Enseignement	41	23	21	21	56	100
Q Santé humaine et action sociale	208	127	119	114	61	96
R Arts, spectacles et activités récréatives	40	22	21	18	55	86
S Autres activités de services	94	55	51	42	59	82
B-F Industrie	1 334	755	711	645	57	91
G-S Services	3 083	1 804	1 675	1 493	59	89
B-S Industrie et services	4 417	2 559	2 386	2 138	58	90

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

Si on compare l'enquête 2008 aux deux enquêtes précédentes menées en 2004 et en 2000, on constate (voir tableau 4) que le nombre d'unités faisant partie de l'univers couvert s'est fortement accru, de 3 285 entreprises en 2000 à 4 417 en l'an 2008.

De même, on remarque que si le taux de sondage a été réduit (en 2000, l'enquête avait été exhaustive, c. à d. que toutes les entreprises du champ d'enquête avaient été interrogées), le taux de réponse et donc le pourcentage de questionnaires finalement exploitables a augmenté d'une enquête à la suivante: de 83% en 2000, il est passé à 86% en 2004 pour atteindre 90% en 2008.

Le tableau 5 fournit une vue d'ensemble et par secteur d'activité du nombre d'entreprises et de salariés qui ont participé aux trois enquêtes.

Remarquons qu'en 2008, 5 entreprises correspondent au champ de l'étude suivant la nomenclature NACE rév.2 mais n'en font pas partie suivant la nomenclature NACE Rév.1.1, ce qui explique la différence entre le nombre total d'entreprises exploitées dans le tableau 4 (NACE Rév. 1.1) par rapport aux 3 premiers tableaux (NACE Rév. 2).

Tableau 4: Taille de l'univers couvert, taille de l'échantillon, taux de sondage et taux de réponse en 2000, 2004 et 2008

	Taille de l'univers couvert (1)	Taille de l'échantillon (2)	Taille de l'échantillon correspondant au champ de l'enquête (3)	Questionnaires exploités (4)	Taux de sondage en % (2) / (1)	Taux de réponse en % (4) / (3)
2000	3 285	3 285	2 836	2 347	100	83
2004	3 753	2 236	2 048	1 764	60	86
2008	4 417	2 559	2 386	2 138	58	90

Source: STATEC, enquêtes sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2000, 2004 et 2008

Tableau 5: Questionnaires exploités par secteur d'activité (NACE Rév. 1.1) en 2000, 2004 et 2008

Secteur d'activité (NACE Rév. 1.1)	L'enquête 2008		L'enquête 2004		L'enquête 2000	
	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés
C Industries extractives	4	269	5	300	6	314
D Industrie manufacturière	214	29 247	191	27 027	290	30 819
E Energie	10	913	8	906	14	1 285
F Construction	407	20 125	332	13 914	482	19 707
G Commerce; réparations automobile et d'articles domestiques	377	19 378	363	17 032	580	21 159
H Hôtels et restaurants	129	5 592	111	4 437	175	5 874
I Transports et communications	188	23 405	153	17 973	193	17 265
J Activités financières	203	32 689	184	25 892	261	27 121
K Immobilier, location et services aux entreprises	387	35 447	246	20 894	346	21 535
M Education	21	1 811	8	573	n/a	n/a
N Santé et action sociale	114	19 737	98	15 321	n/a	n/a
O Services collectifs, sociaux et personnels	79	3 342	65	2 655	n/a	n/a
C-F Industrie	635	50 554	536	42 147	792	52 124
G-O (resp. G-K en 2000) Services	1 498	141 401	1 228	104 777	1 555	92 955
C-O (resp. C-K en 2000) Industrie et services	2 133	191 955	1 764	146 924	2 347	145 079

Source: STATEC, enquêtes sur le niveau et la structure du coût de la main-d'œuvre 2000, 2004 et 2008

1.5 Concepts et définitions

L'enquête sur le coût de la main-d'œuvre a comme objectifs principaux

- de mesurer le coût moyen annuel par type de salarié pour l'employeur ainsi que le coût salarial par heure effectivement travaillée ;
- d'analyser les différentes composantes de ce coût.

Il s'agit donc de clairement définir les salariés concernés, les concepts liés à la durée du travail ainsi que les différents types de rémunération et de coûts salariaux.

L'enquête sur le coût de la main-d'œuvre 2008 suit les variables définies par l'Union européenne (Règlement (CE) N° 1737/2005 de la Commission.

1.5.1 Le personnel salarié

Les salariés (A1) sont toutes les personnes qui bénéficient d'un contrat de travail direct avec l'entreprise ou l'unité locale et qui perçoivent une rémunération, indépendamment de la nature du travail effectué, du nombre d'heures effectuées (temps complet et temps partiel) et de la durée du contrat (déterminée et indéterminée).

Les personnes à exclure sont le personnel de direction dont la rémunération consiste essentiellement en une participation aux bénéfices ou en un forfait, les aides familiales, les travailleurs à domicile, les représentants de commerce rémunérés sur base de commissions, les travailleurs fournis par des entreprises de travail intérimaire ou d'autres entreprises.

Sont donc également exclus les chefs d'entreprise travaillant à leur compte et dès lors aussi les travailleurs « freelance », souvent qualifiés de « faux indépendants » puisqu'ils travaillent souvent de manière quasi-exclusive pour une entreprise donnée.

Le nombre total de salariés comprend les salariés travaillant à temps complet et ceux travaillant à temps partiel ainsi que les apprentis.

Les salariés à temps complet (A11) englobent les travailleurs dont la durée de travail régulière est la durée conventionnelle ou usuelle de l'entreprise, même si leur contrat est d'une durée inférieure à l'année.

Les salariés à temps partiel (A12) ont été définis comme étant ceux dont la durée contractuelle de travail hebdomadaire est inférieure à 35 heures.

Ils ont été classés en différentes catégories en fonction de leur durée de travail hebdomadaire (1 à 9 ; 10 à 19 ; 20 à 29 ; 30 à 34 heures par semaine).

Les salariés à temps partiel sont convertis en unités à temps complet, ou « équivalents temps plein (ETP) », sur la base du nombre d'heures de travail hebdomadaires normales d'un salarié à temps complet valable pour la majorité des salariés de l'établissement.

Sont considérés comme apprentis (A13) les salariés qui ne participent pas encore pleinement à la production du fait qu'ils travaillent sous contrat d'apprentissage ou dans des conditions où le souci de la formation professionnelle l'emporte sur celui de la productivité.

Le personnel intérimaire constitue le personnel fourni par des entreprises ou agences de travail intérimaire. Il n'existe pas de relation contractuelle directe entre l'entreprise et le salarié intérimaire. Les personnes employées par les agences de travail temporaire doivent être incluses dans la branche d'activité de l'agence qui les emploie et non dans celle de l'entreprise utilisatrice.

1.5.2 La durée du travail

Le nombre total d'heures effectuées par l'ensemble des salariés durant l'année est collecté séparément pour les salariés à temps complet, pour les salariés à temps partiel et pour les apprentis.

On distingue entre heures effectivement travaillées et heures rémunérées.

1.5.2.1 Les heures effectivement travaillées (B1)

Elles comprennent:

- a) les heures réellement effectuées indépendamment de leur tarif horaire (une heure payée double tarif est comptée une heure) ;
- b) le temps consacré à la préparation du travail, aux travaux de réparation, d'entretien et de nettoyage des outils et des machines etc. ;
- c) le temps passé sur le lieu de travail en temps mort, en raison, par exemple, d'arrêt de machines, d'accident ou de manque occasionnel de travail, mais pour lequel, sur la base des dispositions contractuelles, un paiement est effectué ;
- d) les courtes périodes de repos sur le lieu de travail, y compris les pauses café ou thé ;
- e) les heures réellement effectuées par les apprentis.

En revanche, les heures de travail effectivement travaillées ne comprennent pas:

- a) les heures rémunérées mais non effectuées en raison de congés payés et jours fériés payés, absences pour cause de maladie, chômage partiel et autres ;
- b) les pauses pour les repas ;
- c) le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail ;
- d) les heures de formation des apprentis.

Le nombre total d'heures effectivement travaillées est établi sur base des données fournies concernant:

- a) la durée normale du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle d'un salarié à temps complet dans l'entreprise ou l'établissement ;
- b) le nombre total d'heures supplémentaires travaillées durant l'année ;
- c) le nombre moyen de jours de congés payés et de jours fériés par salarié durant l'année ;
- d) le nombre moyen par salarié des jours d'absence de courte durée pour lesquels une rémunération à été versée (congé de déménagement, mariage du salarié, accouchement de l'épouse, décès d'un membre de la famille, etc.) ;
- e) le nombre total de jours de chômage partiel ;
- f) le nombre total de jours d'absence pour cause de maladie et de maternité ;
- g) les autres jours d'absence.

1.5.2.2 Les heures rémunérées (C1)

Elles se composent des heures de travail contractuelles et des heures supplémentaires rémunérées.

Les heures contractuelles sont obtenues en multipliant le nombre d'heures hebdomadaire par le nombre de semaines par année.

Les heures supplémentaires rémunérées sont celles qui n'ont pas été compensées par un temps de repos. Elles sont comptabilisées en tenant compte de la tarification en vigueur (p.ex. une heure supplémentaire payée avec un supplément de 50% a été comptabilisée comme 1,5 heure rémunérée).

1.5.3 Le coût de la main-d'œuvre

Pour une meilleure compréhension de la présente étude, nous fournissons ici les définitions exactes des différentes variables analysées.

Le schéma à la page suivante permet de visualiser les liens qui existent entre les différentes composantes du coût de la main-d'œuvre qui sont expliquées par la suite.

Afin de permettre une comparaison aisée avec d'autres pays membres de l'Union européenne, nous utiliserons également la numérotation usuelle des variables, qui est fournie entre parenthèses.

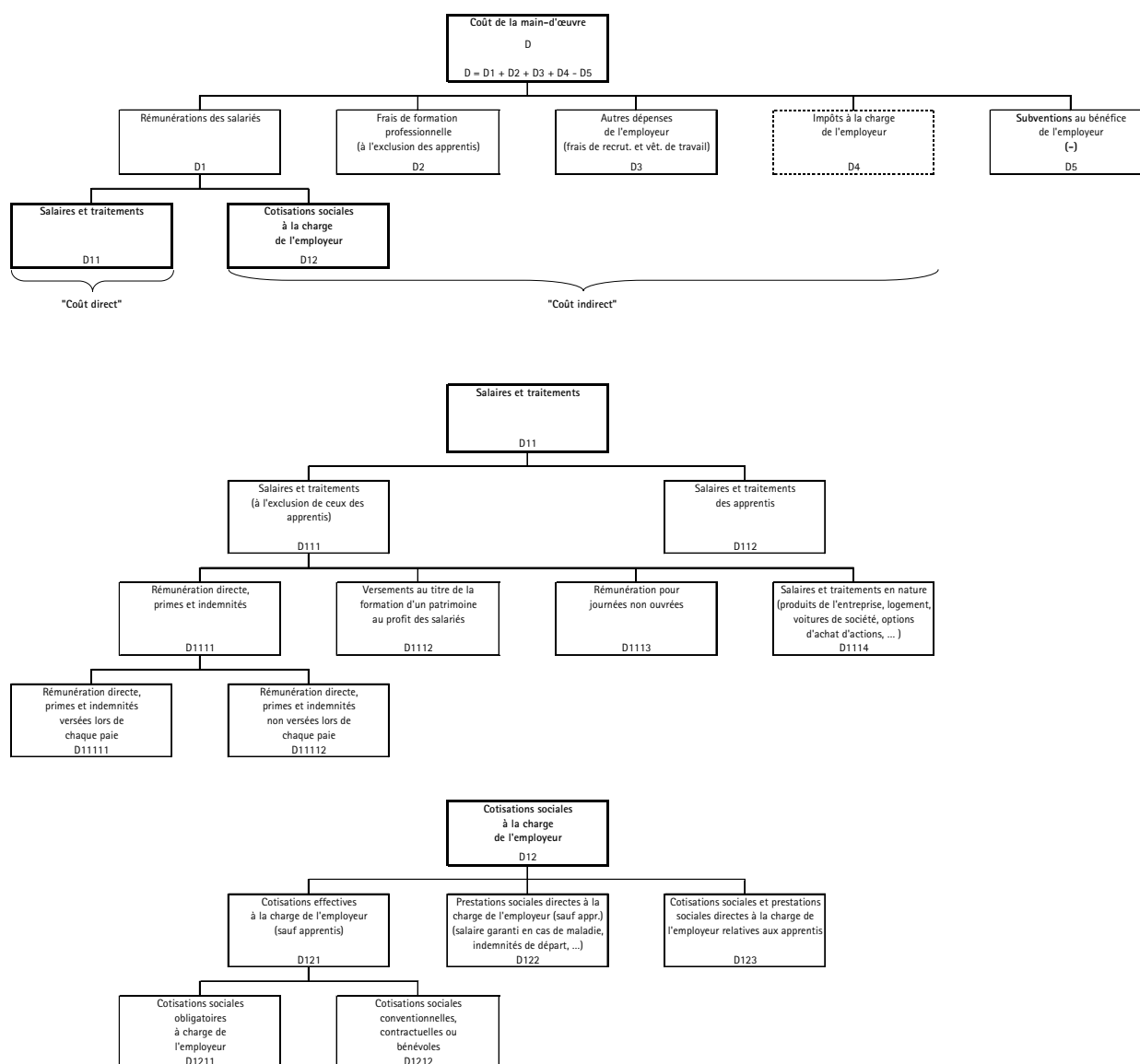
1.5.3.1 Le coût total de la main-d'œuvre (D)

Il représente l'ensemble des dépenses supportées par les employeurs pour l'emploi de la main-d'œuvre.

Ce coût de la main-d'œuvre comprend :

- les rémunérations des salariés au sens large (D1), que l'on peut subdiviser en salaires et traitements bruts (D11) et cotisations sociales à la charge de l'employeur (D12) ;
- les frais de formation professionnelle (D2) ;
- les autres dépenses de l'employeur (D3), comme par exemple les frais de recrutement et les vêtements de travail ;
- les impôts relatifs à l'emploi considérés comme coûts de main-d'œuvre (n'existent pas au Grand-duché de Luxembourg) (D4).

Schéma 1: Les principales composantes du coût de la main-d'œuvre



De ces dépenses à charge de l'employeur, il faut déduire:

- les subventions obtenues en relation avec le coût de la main-d'œuvre (D5).

1.5.3.2 Le coût direct de la main-d'œuvre (D11)

Le coût direct (ou salaires et traitements au sens large) comprend:

1.5.3.2.1 La rémunération perçue pour les heures travaillées

Il s'agit de la rémunération directe, primes et indemnités versées lors de chaque paie pour les salariés (sauf apprentis) (D11111).

A noter que ce concept inclut les suppléments et primes régulières payées avec chaque paie.

Ce sont les paiements en espèces effectués régulièrement lors de chaque paie au cours de l'année.

Il s'agit de montants bruts, avant déduction des impôts et des cotisations à la sécurité sociale à la charge des salariés, même si l'employeur les retient à la source et les verse directement pour le compte du salarié aux administrations de sécurité sociale, aux autorités fiscales et autres. Ils incluent:

- a) les salaires de base ;
- b) les rémunérations directes au temps, au rendement ou à la tâche versées pour les heures de travail effectuées ;
- c) les rémunérations et majorations pour des heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés et pour travail par équipe ;
- d) les primes et indemnités versées régulièrement à l'occasion de chaque paie, telles que:
 - les primes liées au poste de travail: bruit, risques, pénibilité, travail en équipe ou continu, travail de nuit, de dimanche et de jours fériés ;
 - les primes liées aux spécificités individuelles du poste de travail, primes de responsabilité, d'ancienneté, de qualification et de connaissances spéciales.

On peut également inclure les salaires et traitements des apprentis (D112) dans la rémunération perçue pour les heures travaillées.

1.5.3.2.2 Les autres coûts directs

Il s'agit des éléments de coût suivants:

- a) La rémunération directe, primes et indemnités non versées lors de chaque paie (D11112)

Ce sont tous les paiements dont les salariés ne bénéficient pas régulièrement lors de chaque paie:

- Les primes à périodicité fixe mais non versées lors de chaque paie et dont le montant et la périodicité sont fixés à l'avance indépendamment des résultats, de l'activité de l'entreprise ou des performances individuelles ou collectives. Il s'agit de primes telles que le 13^{ième} ou 14^{ième} mois ou la prime de vacances.
- Les primes liées aux performances individuelles ou collectives non versées régulièrement lors de chaque paie. Le montant de ces primes n'est pas fixé à l'avance et est déterminé en fonction d'objectifs de production, de qualité, de productivité, de valeur ajoutée, de chiffres d'affaires ou des résultats de l'entreprise.

- b) Les versements au titre de la formation d'un patrimoine au profit des salariés (D1112)

Ils comprennent les sommes consacrées à la formation d'un patrimoine en faveur des salariés (plan d'épargne d'entreprise, plan d'achat d'actions, etc.). Les versements effectués pour la constitution d'un fonds spécial qui sert à l'achat d'actions de l'entreprise ou d'autres actifs financiers au profit des salariés, même s'ils ne peuvent en disposer immédiatement, doivent être diminués des exonérations fiscales auxquelles ils peuvent donner lieu.

Les distributions gratuites d'actions ou leur vente à prix réduit au personnel ou aux fonds spéciaux ne peuvent être considérées comme une charge que lorsqu'elles résultent de rachats d'actions sur le marché. Le coût pour l'entreprise est déterminé par la différence entre le prix de rachat et le prix de vente ou de cession.

c) Les rémunérations pour journées non ouvrées (D1113)

Ce sont les rémunérations versées correspondant aux congés et jours fériés légaux, conventionnels, contractuels ou bénévoles, et aux autres jours chômés payés, p.ex. en cas de chômage partiel (les sommes versées directement par l'employeur aux salariés pour le maintien de la rémunération, déduction faite des remboursements éventuels effectués à l'employeur par les organismes publics).

d) Les salaires et traitements en nature (D1114)

Il s'agit de biens et de services dont disposent les salariés par le biais de l'entreprise ou l'établissement tels que les produits de l'entreprise, les facilités de logement pour les salariés et les voitures de société.

Les produits de l'entreprise sont cédés gratuitement pour usage privé ou vendus au personnel à un prix inférieur au prix de revient, compte tenu des recettes éventuelles. Par exemple, la nourriture et les boissons, à l'exception des dépenses pour les cantines et les chèques-repas, le charbon, le gaz, l'électricité, le fuel, le chauffage, les chaussures et vêtements (à l'exception des vêtements de travail cf. D3), les micro-ordinateurs, etc.

Ils représentent le coût net supporté par l'entreprise, c'est-à-dire le prix de revient des produits cédés gratuitement ou la différence entre le prix de revient et le prix de vente au personnel des produits vendus. Y figurent également les indemnités compensatrices pour les avantages en nature non utilisés.

Les facilités de logement du personnel englobent les dépenses relatives aux logements appartenant à l'entreprise (les dépenses d'entretien et d'administration des logements, impôts, taxes et assurances liés au logement), les prêts à taux réduit pour la construction ou l'achat de logements du personnel (différence entre le taux d'intérêt du marché et le taux accordé) et les indemnités et subventions accordées aux salariés en liaison avec leur logement telles les primes d'installation, à l'exclusion des primes de déménagement.

Concernant le coût pour l'entreprise des voitures de société mises à la disposition des salariés pour usage privé, il s'agit des coûts nets d'exploitation supportés par l'entreprise (p.ex. le coût pendant l'année du crédit-bail ou amortissement, assu-

rance, entretien, révision et stationnement). Ce coût ne comprend cependant pas les dépenses en capital relatives à l'achat des véhicules, de même que les éventuels revenus tirés de leur revente et la part des coûts imputables à l'utilisation professionnelle.

1.5.3.3 Le coût indirect de la main-d'œuvre

Le coût indirect de la main-d'œuvre comprend:

1.5.3.3.1 Les cotisations sociales à charge de l'employeur (D12)

Par cotisations sociales à charge de l'employeur au sens large, il faut comprendre:

a) Les cotisations sociales effectives à charge de l'employeur (à l'exclusion des apprentis) (D121), parmi lesquelles on peut distinguer

- Les cotisations légales de sécurité sociale à charge de l'employeur (D1211)

Ce sont toutes les cotisations versées à des organismes de sécurité sociale à la charge de l'employeur et rendues obligatoires par le pouvoir public. Les montants des cotisations sont nets de toute subvention éventuelle. Elles comprennent: les cotisations légales aux régimes d'assurance vieillesse, maladie, maternité, invalidité; chômage; accidents du travail et maladie professionnelle; les cotisations légales aux régimes de prestations familiales.

- Les cotisations conventionnelles, contractuelles et volontaires de sécurité sociale à la charge de l'employeur (D1212)

Ces sont toutes les contributions de l'employeur au titre de régimes complémentaires de sécurité sociale, allant au-delà de ce qui est rendu obligatoire par le pouvoir public. Les exonérations fiscales auxquelles elles peuvent donner lieu sont prises en compte.

Il s'agit des dépenses de l'employeur liées à

- des régimes complémentaires non obligatoires de retraite soit en forme de sommes versées à des entreprises d'assurance pour des primes d'assurance collective (assurance de groupe); des contributions versées à des caisses et fonds autonomes de pension; des

dotations à des réserves ou des provisions inscrites au bilan destinées aux prestations complémentaires de retraite; d'autres dépenses destinées à financer des régimes complémentaires de retraite ;

- des régimes complémentaires non obligatoires d'assurance maladie. Les versements directs aux salariés ne sont pas compris dans ce type de contributions ;
- des régimes complémentaires non obligatoires d'assurance chômage ;
- tout autre régime complémentaire non obligatoire de sécurité sociale.

b) Les prestations sociales directes à la charge de l'employeur (ou charges sociales imputées) (sauf apprentis) (D122).

Les cotisations sociales imputées à la charge des employeurs représentent la contrepartie des prestations sociales fournies directement par les employeurs à leurs salariés et autres ayant droit (diminuée le cas échéant des cotisations sociales à la charge des salariés), sans qu'il y ait, à cet effet, recours à une société d'assurance ou à un fonds de pension autonome ou constitution d'un fonds spécifique ou d'une réserve distincte. Le fait que certaines prestations sociales soient octroyées directement par les employeurs et non par l'intermédiaire des administrations de sécurité sociale ou d'autres organismes assureurs n'enlève rien à leur caractère de prestations sociales.

Il s'agit:

- du salaire garanti en cas de maladie qui comprend les sommes versées directement par l'employeur aux salariés pour le maintien de la rémunération en cas de maladie, maternité ou accident de travail pour compenser leur perte de salaire, déduction faite des remboursements effectués par les organismes de sécurité sociale ;
- des versements effectués aux salariés licenciés: indemnités de licenciement et indemnités de préavis non effectué ;
- des prestations sociales imputées à la charge des employeurs, telles que:
 - les services sociaux et les œuvres sociales ;
 - les services médicaux du travail (p.ex. vaccinations) ;

- les bourses d'études au profit des salariés et de leur famille, et toutes les autres prestations sociales imputées à la charge des employeurs non mentionnées ailleurs.

c) On peut encore inclure au coût indirect les cotisations sociales et prestations sociales directes à la charge de l'employeur relatives aux apprentis (D123).

1.5.3.3.2 Les frais de formation professionnelle à charge de l'employeur (D2)

Ils comprennent les dépenses des services et installations de formation professionnelle, les amortissements, les petites réparations et les frais d'entretien des bâtiments et équipements, à l'exclusion des frais de personnel ; les dépenses de participation aux cours ; les honoraires des formateurs extérieurs à l'entreprise ; les dépenses pour matériel didactique et outillage utilisés pour la formation ; les sommes versées par l'entreprise à des organismes de formation ; etc. (déduction faites des subventions éventuelles).

1.5.3.3.3 Les autres dépenses à charge de l'employeur (D3)

Elles comprennent en particulier:

- les frais de recrutement: ce sont les sommes payées à des entreprises de recrutement de personnel, les annonces d'emploi dans la presse, les frais de voyage payés pour interviewer les candidats, les indemnités d'installation payées aux travailleurs nouvellement embauchés, etc. Les dépenses courantes de gestion administrative (frais de bureau, salaires de personnel, etc.) sont exclues ;
- les vêtements de travail fournis par l'employeur.

1.5.3.3.4 Les impôts à la charge de l'employeur (D4)

Il s'agit de toute taxe ou impôt à charge de l'employeur, basé sur la masse salariale ou l'emploi.

Cette rubrique n'a pas d'application au Grand-Duché de Luxembourg.

1.5.3.4 Les subventions au bénéfice de l'employeur (D5)

Il convient de retrancher du coût total de la main-d'œuvre toutes les rentrées de fonds qui, ayant le caractère de subventions de nature générale, sont destinées à compenser partiellement ou totalement des rémunérations directes et non à couvrir des coûts de sécurité sociale ou de formation professionnelle.

Ne sont pas inscrits sous ce poste les remboursements effectués à l'employeur et la prise en charge des cotisations sociales légales par les organismes de sécurité sociale ou les fonds d'assurances complémentaires.

1.5.3.5 Le coût horaire moyen de la main-d'œuvre

Le coût horaire moyen s'obtient en divisant le coût total annuel (D) par le nombre d'heures effectivement travaillées durant l'année.

1.5.3.6 Le coût des travailleurs intérimaires

Lors de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre, les entreprises étaient aussi interrogées sur leurs coûts relatifs aux intérimaires.

Toutefois, ces coûts ne font pas partie du coût de la main-d'œuvre stricto sensu des entreprises utilisatrices, puisque les intérimaires ne sont pas employés par elles.

Les coûts relatifs aux personnes employées par les agences intérimaires doivent donc être inclus dans la branche d'activité de l'agence d'intérimaires qui les emploie (NACE rév. 2, classe 78.200) et non pas de l'entreprise utilisatrice.

Ainsi, les entreprises d'intérimaires ont aussi été enquêtées. Toutefois, celles-ci ont ressenti beaucoup de difficultés à répondre aux exigences de l'enquête étant donné qu'elles ont un taux de rotation très important de leurs salariés intérimaires, leur propre personnel permanent ne constituant souvent que 2 à 3% de l'effectif total.

De même, la notion de salarié à temps partiel posait problème puisque la nature même du travail intérimaire veut que le temps de travail varie fortement.

2. Le coût de la main-d'œuvre et ses déterminants

2.1 Le coût de la main-d'œuvre au Luxembourg en 2008

2.1.1 Coût annuel et coût horaire moyen par secteur d'activité

En se basant sur les définitions de la partie précédente, on peut dire qu'en 2008, un salarié (en équivalent temps plein) des secteurs d'activité étudiés coûtait en moyenne 54 744 EUR à son employeur.

Rapporté aux heures effectivement travaillées, ce coût est de 30,96 EUR de l'heure, tous salariés confondus.

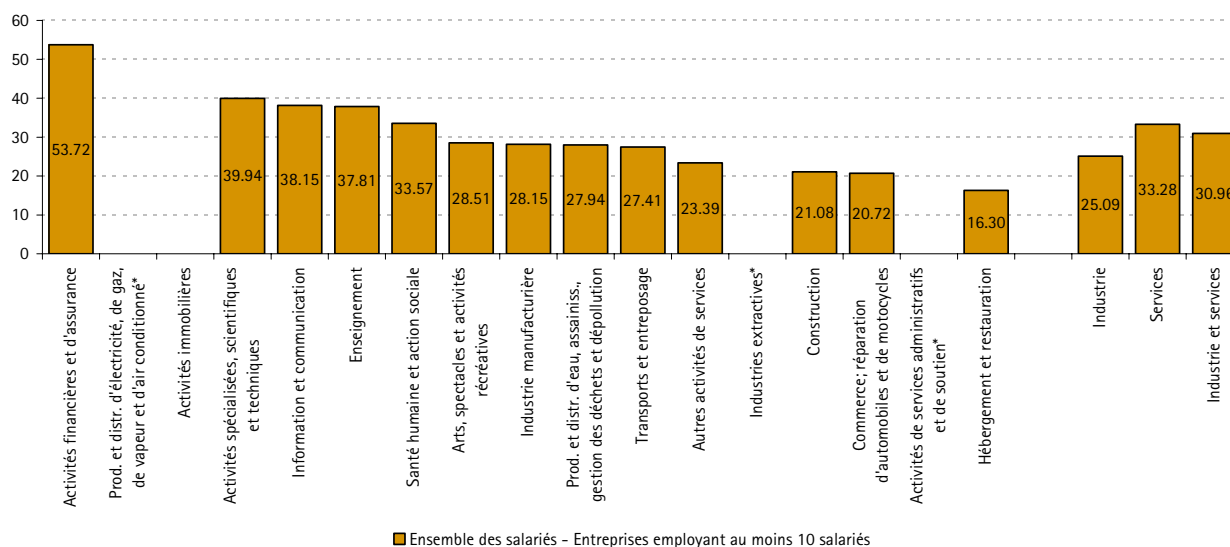
Rappelons que le coût de la main-d'œuvre comprend les différentes composantes de la rémunération brute totale, les cotisations patronales obligatoires et conventionnelles (régimes complémentaires de pension p.ex.) et autres éléments du coût du travail (frais de formation, vêtements de travail...) et que pour le calcul du coût horaire, ce sont les heures effectivement travaillées qui sont prises en compte, les heures rémunérées mais non travaillées telles que les congés payés, les jours fériés, les absences pour cause de maladie etc. étant exclues.

La variabilité des coûts moyens selon le secteur d'activité est significative (voir graphique 1): ils varient entre les secteurs dans une proportion de 1 à 3.3. Les coûts horaires moyens les plus élevés sont observés dans les activités financières (53.72 EUR) et le secteur de la production et de la distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné, suivis des secteurs « Activités immobilières », « Activités spécialisées, scientifiques et techniques » et « Information et communication ».

L'hébergement et la restauration, les activités de services administratifs et de soutien (qui comprennent le nettoyage) et le commerce ont les coûts horaires moyens les plus faibles (entre 16.30 EUR et 20.72 EUR).

L'écart entre les secteurs agrégés traditionnels « Services » (sections G à S) et « Industrie » (sections B à F) est de 33% (33.28 EUR resp. 25.09 EUR).

Graphique 1: Coût horaire moyen par secteur d'activité en 2008 (en EUR)



Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

2.1.2 Coût annuel et coût horaire moyen par statut professionnel et secteur d'activité

Le questionnaire, à l'origine, différencie les catégories « ouvrier », « employé » et « apprenti ». Les apprentis ne correspondant qu'à moins de 1.1% des salariés de l'échantillon, et étant donc sans influence notable au niveau des résultats, leurs chiffres sont, pour cette partie de l'étude, intégrés au statut (ouvrier/employé) dont ils relèvent.

Ventilé par statut professionnel, un salarié équivalent temps plein (ETP) coûte au patron en moyenne 33 648 EUR pour un ouvrier et 70 853 EUR pour un employé. On constate que le coût annuel moyen d'un employé est plus que le double de celui d'un ouvrier.

Si pour les employés, le coût est plus élevé dans les services (71 163 contre 68 805 EUR), il en est autrement pour les ouvriers: leur coût est plus élevé dans l'industrie (36 192 contre 31 324 EUR).

En regardant de plus près les différents secteurs d'activité par statut professionnel (voir tableau 6), on peut constater que le coût annuel moyen d'un salarié ETP est le plus élevé pour les employés dans le secteur des activités financières et d'assurance avec 92 856 EUR.

A l'autre extrême, on trouve les ouvriers du secteur « autres activités de services » avec 23 532 EUR par ETP. Ce dernier secteur regroupe des services très variés tels que: activités des organisations associatives,

réparations, blanchisserie, coiffure et soins de beauté, entretiens corporels, services funéraires, ...

Tableau 6: Coût annuel moyen par équivalent temps plein, par statut professionnel et par secteur d'activité en 2008 (en EUR)

Secteur d'activité	Ensemble	Employés	Ouvriers
Industries extractives*			
Industrie manufacturière	50 133	72 861	38 872
Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné*			
Prod. et distr. d'eau, assainiss., gestion des déchets et dépollution	51 545	72 387	44 518
Construction	37 729	57 989	33 309
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	37 574	43 895	29 462
Transports et entreposage	50 555	66 631	37 607
Hébergement et restauration	28 810	42 441	26 675
Information et communication	68 115	70 032	43 561
Activités financières et d'assurance	92 733	92 856	40 653
Activités immobilières*			
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	71 834	73 479	37 677
Activités de services administratifs et de soutien*			
Enseignement	63 506	65 410	32 011
Santé humaine et action sociale	53 982	63 497	30 912
Arts, spectacles et activités récréatives	49 506	54 879	30 616
Autres activités de services	38 735	62 921	23 532
Industrie	44 828	68 805	36 192
Services	58 621	71 163	31 324
Industrie et services	54 744	70 853	33 648

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

Pour les employés, le coût horaire (voir graphique 2) varie de 23.47 (hébergement et restauration) à 53.78 (secteur financier et d'assurance), soit un rapport de 1 à 2.3.

Chez les ouvriers, la fourchette est légèrement moins étendue: elle va de 14.37 dans les « Autres activités de service » à 26.80 dans le secteur « Information et communication », soit un rapport de 1 à 1.9.

En ce qui concerne le rapport entre le coût horaire des employés et celui des ouvriers, on peut remarquer qu'il est en moyenne de 2.15.

Il est toutefois beaucoup plus faible dans certaines industries comme

- l'industrie extractive et le secteur des services administratifs et de soutien (qui contient entre autres le nettoyage) (1.41), où le coût des employés (qui représentent à peu près 22% respectivement 34% des salariés) est relativement faible ;
- le secteur de l'information et de la communication (1.45), qui rémunère de façon exceptionnelle les ouvriers (qui représentent 7% des salariés).

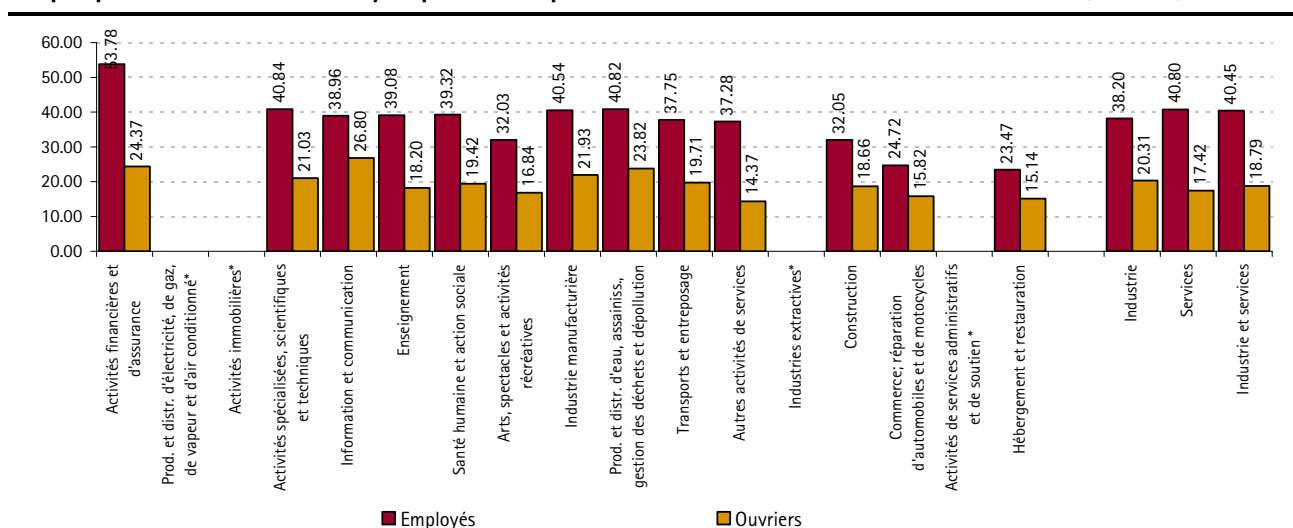
2.1.3 Coût annuel et coût horaire moyen par taille d'entreprise

Les entreprises examinées sont réparties selon le nombre de salariés total, quels que soient le statut (ouvrier / employé / apprenti) ou leur degré d'occupation (temps complet / temps partiel). Les entreprises sont ici regroupées dans quatre catégories de taille.

Le tableau ci-dessous met en évidence qu'il existe une corrélation positive forte entre le coût horaire moyen et la taille de l'entreprise. Celui-ci augmente en effet graduellement de 25.56 EUR pour les entités de moins de 50 salariés à 36.40 EUR pour celles avec 500 salariés ou plus.

Pour les deux statuts professionnels, la progression est relativement homogène, avec comme seule exception le coût horaire des employés qui est légèrement plus élevé dans la catégorie des entreprises occupant entre 250 et 499 salariés que dans celle des unités supérieures à 500 salariés. En subdivisant davantage les grandes entreprises, on a toutefois pu constater que ce sont celles entre 500 et 1 000 salariés, pour lesquelles les coûts diminuent légèrement, celles avec 1 000 salariés et plus payant au contraire le plus cher leur main-d'œuvre, et ceci aussi-bien pour les ouvriers que pour les employés.

Graphique 2: Coût horaire moyen par statut professionnel et secteur d'activité en 2008 (en EUR)



Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

Tableau 7: Coût horaire moyen par taille d'entreprise et statut professionnel en 2008 (en EUR)

Spécification	Nombre de salariés dans l'échantillon	Nombre d'unités dans l'échantillon	Ensemble	Employé	Ouvrier
			Coût horaire en EUR	Coût horaire en EUR	Coût horaire en EUR
Taille de l'entreprise					
10-49	30 826	1 420	25.56	34.50	16.94
50-249	57 894	558	29.85	39.95	18.74
250-499	30 470	92	33.36	44.09	20.44
500 et plus	73 608	68	36.40	43.80	20.72
Toutes les entreprises	192 798	2 138	30.96	40.45	18.79

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'œuvre 2008

Entre les firmes employant entre 10 et 49 salariés et celles à plus de 500 salariés, les coûts horaires passent de 16.94 à 20.72 EUR chez les ouvriers et de 34.50 à 43.80 EUR chez les employés, soit une progression relative comparable (1.22 et 1.27).

L'écart entre les salaires des employés et des ouvriers est plus faible dans les petites entreprises (2.04) que dans les grandes entreprises (2.11), ce qui pourrait être expliqué par le fait que dans les petites entreprises le poids des ouvriers est plus important (50%) que dans les grandes (32%), la taille des entreprises étant également liée au secteur d'activité.

Le tableau 8 indique le coût annuel moyen par taille d'entreprise et statut professionnel.

Tableau 8: Coût annuel moyen par salarié équivalent temps plein, par taille d'entreprise et statut professionnel en 2008 (en EUR)

Taille de l'entreprise	Ensemble	Employés	Ouvriers
10-49	46 018	61 508	30 798
50-249	53 160	70 338	33 816
250-499	59 067	77 635	36 429
500 et plus	62 764	75 329	35 935

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'œuvre 2008

2.2 Évolution du coût de la main-d'œuvre

2.2.1 Evolution du coût horaire moyen entre 2000 et 2008 par secteur d'activité

L'enquête de 2000 était limitée aux seules sections C à K de la NACE Rév. 1.1. Pour ces sections (voir tableau 9), le coût horaire moyen est de 30.71 EUR en 2008 contre 24.48 EUR en 2000, soit une progression totale de 25% (ou 2.9% en variation annuelle moyenne).

C'est dans les secteurs « Immobilier, location et services aux entreprises » et « Activités financières » que les variations annuelles moyennes ont été les plus importantes atteignant respectivement 4.4% et 3.1%. Elle a été relativement faible dans les secteurs « Transports et communications » et « Industries extractives » (1.7% par an).

Pour la même période (2000-2008), la moyenne annuelle de l'échelle mobile des salaires augmente de 20% (soit 2.3% en variation annuelle moyenne).

De 2000 à 2008, la progression annuelle moyenne du coût de la main-d'œuvre n'est donc que légèrement supérieure à celle de l'indice des prix à la consommation (0.6% par an en moyenne pour les sections C à K).

Dans certains secteurs, le coût horaire moyen réel a même diminué. C'est le cas des industries extractives et des transports et communications. L'augmentation réelle la plus forte (+2%) a été enregistrée dans le secteur « Immobilier, location et services aux entreprises ».

Tableau 9: Coût horaire moyen par secteur d'activité en 2008 et 2000 (en EUR)

Secteur d'activité (NACE Rév. 1.1)	Coût horaire moyen en 2008 (en EUR)	Coût horaire moyen en 2000 (en EUR)	Variation annuelle moyenne nominale 2000-2008 (en %)	Variation annuelle moyenne réelle 2000-2008 (en %)
C Industries extractives*			1.7	-0.6
D Industrie manufacturière	28.29	22.65	2.8	0.5
E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau*			2.5	0.2
F Construction	21.03	16.70	2.9	0.6
G Commerce, réparations automobile et d'articles domestiques	20.69	16.93	2.5	0.2
H Hôtels et restaurants	16.30	13.35	2.5	0.2
I Transports et communications	29.01	25.41	1.7	-0.6
J Activités financières	53.68	42.09	3.1	0.8
K Immobilier, location et services aux entreprises	30.64	21.79	4.4	2.0
M Education	37.81			
N Santé et action sociale	33.57			
O Services collectifs, sociaux et personnels	29.60			
Sections C à K	30.71	24.48	2.9	0.6
Industrie (C à F)	25.21			
Services (G à O)	33.25			
Industrie et services (C à O)	30.97			

Source: STATEC, enquêtes sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2000 et 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

2.2.2 Evolution du coût horaire moyen entre 2000 et 2008 par taille d'entreprise

A première vue (tableau 10), l'évolution du coût horaire moyen ne semble pas dépendre clairement de la taille de l'entreprise.

Ce n'est que la subdivision par statut qui permet de voir que par rapport aux petites et moyennes entreprises, les grandes entreprises (500 salariés ou plus), ont vu:

- le coût horaire des ouvriers augmenter beaucoup plus rapidement (3.16% par an), mais
- celui des employés augmenter beaucoup moins rapidement (2.44% par an).

Tableau 10: Coût horaire moyen par taille d'entreprise (en EUR) et progression annuelle moyenne (en %) entre 2000 et 2008

Taille de l'entreprise	Coût horaire moyen (en EUR) 2008	Coût horaire moyen (en EUR) 2000	Progression annuelle moyenne (en %)
	(Sections NACE rév. 2 B-N)	(Sections NACE rév. 1.1 C-K)	
	Ensemble des salariés	Ensemble des salariés	Ensemble des salariés
10-49	25.62	20.00	3.15
50-249	29.51	23.60	2.83
250-499	33.98	26.80	3.01
500 et plus	36.09	29.10	2.73
	Ouvriers	Ouvriers	Ouvriers
10-49	17.08	14.20	2.34
50-249	18.69	15.10	2.70
250-499	20.52	17.90	1.72
500 et plus	20.79	16.20	3.16
	Employés	Employés	Employés
10-49	34.79	27.00	3.22
50-249	40.25	31.70	3.03
250-499	44.99	35.30	3.08
500 et plus	43.90	36.20	2.44

Source: STATEC, enquêtes sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2000 et 2008

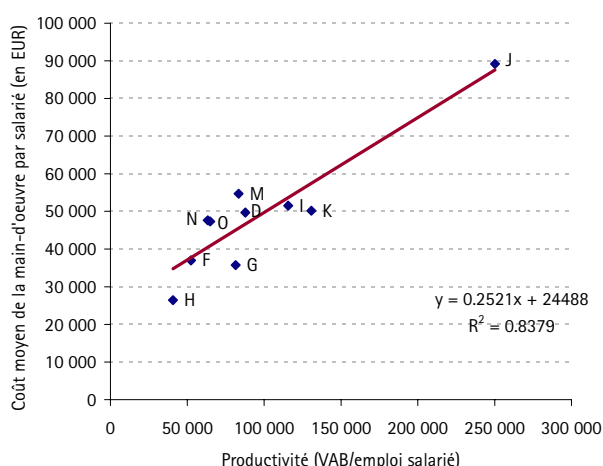
2.3 Productivité et coût de la main-d'œuvre

2.3.1 Productivité et coût de la main-d'œuvre en 2008

Le graphique 3 montre, pour les différents secteurs d'activité (voir page 352), le coût annuel moyen de la main-d'œuvre par salarié et la productivité obtenue en rapportant la valeur ajoutée brute (aux prix de base et à prix courants) aux salariés.

Il met en évidence que les secteurs affichant le coût le plus élevé créent également le plus de valeur ajoutée (activités financières et énergie) et que dans les secteurs de la construction et de l'HORECA, aussi bien le coût de la main-d'œuvre et la valeur ajoutée créée sont faibles.

Graphique 3: Productivité et coût de la main-d'œuvre par secteur d'activité (NACE Rév. 1.1) au Luxembourg en 2008



Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'œuvre 2008 et comptes nationaux

Remarquons que la comparaison des données relatives au secteur de l'éducation sont à considérer avec prudence compte tenu de la faible taille de l'échantillon et du fait que le volet coût ne couvre que les établissements d'enseignement privés alors que la valeur ajoutée brute, issue des comptes nationaux, couvre aussi bien l'éducation privée que publique.

2.3.2 Evolution entre 2000 et 2008

En analysant l'évolution de ces deux grandeurs sur la période allant de 2000 à 2008 (voir tableau 11), plusieurs constats s'imposent:

- sur l'ensemble des sections C-K de la classification NACE Rév. 1.1, la valeur ajoutée brute par salarié s'est accrue plus fortement que le coût de la main-d'œuvre (36% contre 26%).
- toutefois, dans quelques secteurs d'activité, le coût du travail a augmenté beaucoup plus rapidement que la VAB par salarié: il s'agit surtout de la construction (32% et 16%), de l'Horesca (+17% et -3%) et des transports et communications (19% et 8%).
- les écarts entre les différents secteurs sont relativement faibles en ce qui concerne l'évolution du coût salarial (qui varie entre 17% à 34% autour d'une moyenne de 26%), mais sont très élevés au niveau de l'évolution de la VAB par salarié (-3% à +144%).

Tableau 11: Evolution de la VAB par salarié et du coût annuel moyen de la main-d'œuvre de 2000 à 2008

	Evolution de la VAB/emploi salarié (productivité)		Evolution du coût annuel moyen de la main- d'œuvre	
	Variation totale 2000-2008 (%)	Variation annuelle	Variation totale 2000-2008 (%)	Variation annuelle
		moyenne 2000-2008 (%)		moyenne 2000-2008 (%)
C Industries extractives*				
D Industrie manufacturière	29	3.2	33	3.6
E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau*				
F Construction	16	1.9	32	3.5
G Commerce, réparations automobile et d'articles domestiques	49	5.1	24	2.7
H Hôtels et restaurants	-3	-0.4	17	2.0
I Transports et communications	8	1.0	19	2.2
J Activités financières	50	5.2	26	2.9
K Immobilier, location et services aux entreprises	32	3.5	34	3.7
M Education	53	5.5		
N Santé et action sociale	3	0.4		
O Services collectifs, sociaux et personnels	144	11.8		
Total C-K	36	3.9	26	2.9
Total C-O	38	4.1		

Source: STATEC, enquêtes sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2000 et 2008 et comptes nationaux

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

2.3.3 Rapport du coût de la main-d'œuvre à la productivité

Le rapport entre le coût de la main-d'œuvre et la valeur ajoutée produite par salarié peut être interprété comme étant la part de la valeur ajoutée brute créée par les salariés qui est allouée au facteur travail (part salariale). Il faut toutefois être conscient du fait qu'il s'agit en l'occurrence du coût total du facteur travail, c. à d. des rémunérations brutes, auxquelles s'ajoutent toutes les charges sociales patronales et les dépenses indirectes telles que formation, etc. (voir définitions au point 1.5).

Ce rapport a été en moyenne (sections C-K NACE Rév. 1.1) de 47.5% en 2000, et est descendu à 44.2% en 2008, le coût de la main-d'œuvre ayant augmenté moins rapidement que la VAB par salarié.

En 2008, il est le plus élevé dans les services collectifs, sociaux et personnels, la santé et l'action sociale et la construction (avec plus de 70%). Viennent ensuite, par ordre décroissant, les secteurs de l'éducation, de l'Horesca et de l'industrie manufacturière.

Les secteurs de l'industrie extractive, des activités financières, de l'énergie et de l'immobilier affichent les rapports les plus faibles (inférieurs à 40%).

Sur la période étudiée, l'augmentation la plus forte a été constatée dans la construction et l'Horesca.

Au contraire, la part salariale dans la VAB a diminué de façon substantielle dans le commerce et le secteur financier.

Tableau 12: Coût moyen annuel par salarié rapporté à la VAB par salarié en 2000 et en 2008 (en EUR)

	2000	2008
C Industries extractives*		
D Industrie manufacturière	55.0	56.6
E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau*		
F Construction	62.1	70.5
G Commerce, réparations automobile et d'articles domestiques	52.7	43.9
H Hôtels et restaurants	53.5	64.9
I Transports et communications	40.5	44.6
J Activités financières	42.6	35.6
K Immobilier, location et services aux entreprises	37.8	38.4
M Education		65.6
N Santé et action sociale		73.0
O Services collectifs, sociaux et personnels		75.3
Total C-K	47.5	44.2
Total C-O		47.0

Source: STATEC, enquêtes sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2000 et 2008 et comptes nationaux

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

3. La structure du coût de la main-d'œuvre

3.1 Décomposition du coût total de la main-d'œuvre en coût direct et coût indirect

Le coût total de la main-d'œuvre (D) se compose:

- du coût direct, qui est égal aux salaires et traitements bruts (D11) ;
- du coût indirect, égal aux cotisations sociales à charge de l'employeur (D12), les frais de formation (D2) et d'autres coûts indirects (tels que frais de recrutement et vêtements de travail) (D3) ;
- desquels il convient de retrancher les subventions au bénéfice de l'employeur (D5).

Cette dernière composante représente dans tous les secteurs moins de 1% du coût total et est donc négligeable.

En moyenne (voir tableau 13), les salaires et traitements bruts (coût direct) représentent environ 86% et le coût indirect environ 14% du coût total.

Les variations en fonction du secteur d'activité sont en général très faibles. Seule exception: le secteur de l'énergie (section D) affiche un coût indirect très élevé, avec 9.43 EUR, soit 20.2% du coût total.

Avec 87.3%, les secteurs de l'enseignement (privé) et l'Horesca affichent le taux le plus élevé de coûts directs.

En ce qui concerne le statut professionnel, la différence est également négligeable: le coût direct représente à peu près 86% du coût total, aussi bien pour les ouvriers que pour les employés.

En subdivisant les entreprises par classes de taille, on constate que plus une entreprise n'occupe de salariés, plus la part du coût indirect dans le coût total de la main-d'œuvre est importante. Elle passe d'environ 13% pour les entreprises occupant entre 10 et 49 salariés, à 15.5% pour les entreprises occupant plus de 500 salariés.

Tableau 13: Décomposition du coût horaire total de la main-d'œuvre en coût direct et coût indirect par secteur d'activité et taille d'entreprise en 2008

Spécification	Coût total (1)+(2)-(3)		Coût direct (1)		Coût indirect (2)		Subventions (3)	
	en EUR	en EUR	en % du coût total		en % du coût total		en % du coût total	
			en EUR	en EUR	en EUR	en EUR	en EUR	en EUR
Secteur d'activité (Nace Rév. 2)								
B Industries extractives*								
C Industrie manufacturière	28.15	24.35	86.5	3.82	13.6	0.02	0.1	
D Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné*								
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gestion des déchets et dépollution	27.94	24.07	86.2	3.91	14.0	0.04	0.2	
F Construction	21.08	18.07	85.7	3.03	14.4	0.02	0.1	
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	20.72	18.06	87.2	2.69	13.0	0.03	0.2	
H Transports et entreposage	27.41	23.10	84.3	4.33	15.8	0.01	-	
I Hébergement et restauration	16.30	14.22	87.3	2.11	12.9	0.03	0.2	
J Information et communication	38.15	33.04	86.6	5.13	13.4	0.01	-	
K Activités financières et d'assurance	53.72	46.05	85.7	7.69	14.3	0.02	-	
L Activités immobilières *								
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	39.94	34.13	85.5	5.85	14.6	0.04	0.1	
N Activités de services administratifs et de soutien *								
P Enseignement	37.81	33.01	87.3	4.82	12.7	0.01	-	
Q Santé humaine et action sociale	33.57	29.13	86.8	4.76	14.2	0.32	1.0	
R Arts, spectacles et activités récréatives	28.51	24.74	86.8	3.80	13.3	0.03	0.1	
S Autres activités de services	23.39	20.33	87.0	3.24	13.8	0.19	0.8	
B_F Industrie	25.09	21.57	86.0	3.54	14.1	0.02	0.1	
G_S Services	33.28	28.62	86.0	4.73	14.2	0.06	0.2	
B_S Industrie et services	30.96	26.61	86.0	4.39	14.2	0.05	0.2	
Statut professionnel								
Ouvrier	18.79	16.17	86.0	2.67	14.2	0.05	0.3	
Employé	40.45	34.77	85.9	5.73	14.2	0.05	0.1	
Taille de l'entreprise (en nombre de salariés)								
E10_49	25.56	22.26	87.1	3.34	13.1	0.04	0.2	
E50_249	29.85	25.92	86.8	3.99	13.4	0.06	0.2	
E250_499	33.36	28.48	85.4	4.90	14.7	0.02	0.1	
E500 et +	36.40	30.81	84.7	5.64	15.5	0.05	0.1	

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

3.2 Le coût direct

3.2.1 Structure du coût direct

Le tableau 14 nous montre que pour l'ensemble des secteurs (B à S), le coût moyen horaire direct est de 26.61 EUR et qu'il est constitué essentiellement de rémunérations directes, primes et indemnités versées lors de chaque paie (19.76 EUR, soit 74.3%) et primes et gratifications non versées de façon mensuelle (3.11 EUR, soit 11.7%).

3.21 EUR (ou 12.1%) correspondent aux rémunérations perçues pour des journées non travaillées, le reste (soit 2.0%) correspond aux salaires et traitements en nature, et dans une mesure négligeable aux versements pour la formation d'un patrimoine au profit de salariés et aux salaires des apprentis.

On peut constater (voir graphique 5), que la structure du coût direct varie fortement en fonction du statut professionnel, la principale différence provenant du fait que les rémunérations, primes et indemnités non versées lors de chaque paie représentent une part beaucoup plus importante chez les employés (14.1%) que chez les ouvriers (5.0%). Il s'agit essentiellement de gratifications et de versements similaires.

Alors que ce type de rémunérations constitue en moyenne 11.7% du coût direct (voir tableau 15), ce taux est plus élevé dans les services (12.6%) que dans l'industrie (8.7%).

Parmi les services, on remarque que certains secteurs y ont recours de façon particulièrement importante: il s'agit par exemple de celui des activités financières et d'assurance (19.2%).

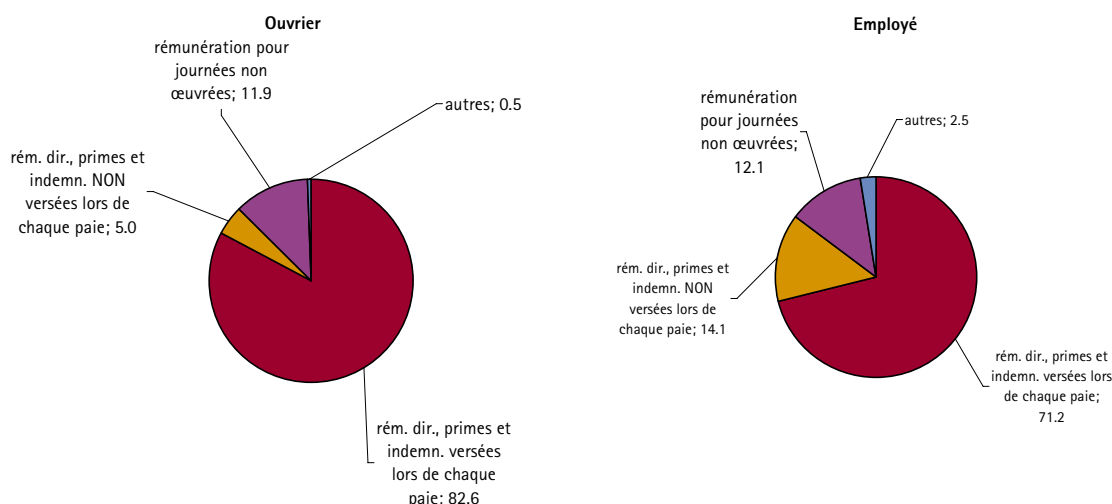
Tableau 14: Structure du coût direct par statut professionnel, secteur d'activité et taille d'entreprise en 2008 (en EUR)

Spécification	Dont: rém. dir., primes et indemn. versées lors de chaque paie (D11111)		Dont: rém. dir., primes et indemn. NON versées lors de chaque paie (D11112)	Dont: versements au titre de formation d'un patrimoine au profit des salariés (D11112)	Dont: rémunération pour journées non travaillées (D11113)	Dont: salaires et traitements en nature (D11114)	Dont: salaires et traitements des apprentis (D1112)
	Coût direct (D11)	Coût indemn. versées lors de chaque paie (D11111)	Coût indemn. versées lors de chaque paie (D11112)	Coût indemn. versées lors de chaque paie (D11112)	Coût indemn. versées lors de chaque paie (D11113)	Coût indemn. versées lors de chaque paie (D11114)	Coût indemn. versées lors de chaque paie (D1112)
Statut professionnel							
Ouvrier	16.17	13.36	0.80	-	1.92	0.03	0.06
Employé	34.77	24.76	4.92	0.08	4.22	0.74	0.05
Secteur d'activité (Nace Rév. 2)							
B Industries extractives*							
C Industrie manufacturière	24.35	18.76	2.48	-	2.98	0.10	0.03
D Prod. et distr. d'élec., de gaz, de vapeur et d'air cond.*							
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gest. des déchets et dépoll.	24.07	18.88	2.06	-	3.01	0.10	0.02
F Construction	18.07	14.49	1.12	-	2.30	0.09	0.07
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	18.06	14.29	1.45	-	2.08	0.13	0.10
H Transports et entreposage	23.10	18.54	1.50	-	2.95	0.10	0.02
I Hébergement et restauration	14.22	11.86	0.45	-	1.66	0.20	0.06
J Information et communication	33.04	24.55	3.72	0.10	4.02	0.64	0.01
K Activités financières et d'assurance	46.05	29.56	8.83	0.23	5.72	1.62	0.09
L Activités immobilières *							
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	34.13	24.36	4.98	0.01	3.84	0.91	0.02
N Activités de services administratifs et de soutien *							
P Enseignement	33.01	25.19	2.15	-	5.41	0.24	0.01
Q Santé humaine et action sociale	29.13	23.10	2.68	-	3.27	0.03	0.06
R Arts, spectacles et activités récréatives	24.74	19.09	2.12	-	3.18	0.27	0.08
S Autres activités de services	20.33	15.72	1.77	-	2.35	0.17	0.33
B_F Industrie	21.57	16.86	1.88	-	2.68	0.10	0.05
G_S Services	28.62	20.92	3.60	0.06	3.43	0.55	0.06
B_S Industrie et services	26.61	19.76	3.11	0.04	3.21	0.42	0.05
Taille de l'entreprise (en nombre de salariés)							
E10_49	22.26	17.20	2.04	0.01	2.64	0.32	0.06
E50_249	25.92	19.29	2.99	0.04	3.09	0.47	0.04
E250_499	28.48	20.40	4.16	0.02	3.48	0.39	0.03
E500 et +	30.81	22.51	3.85	0.09	3.80	0.49	0.07

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

Graphique 4: Structure du coût direct par statut professionnel en 2008



Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'œuvre 2008

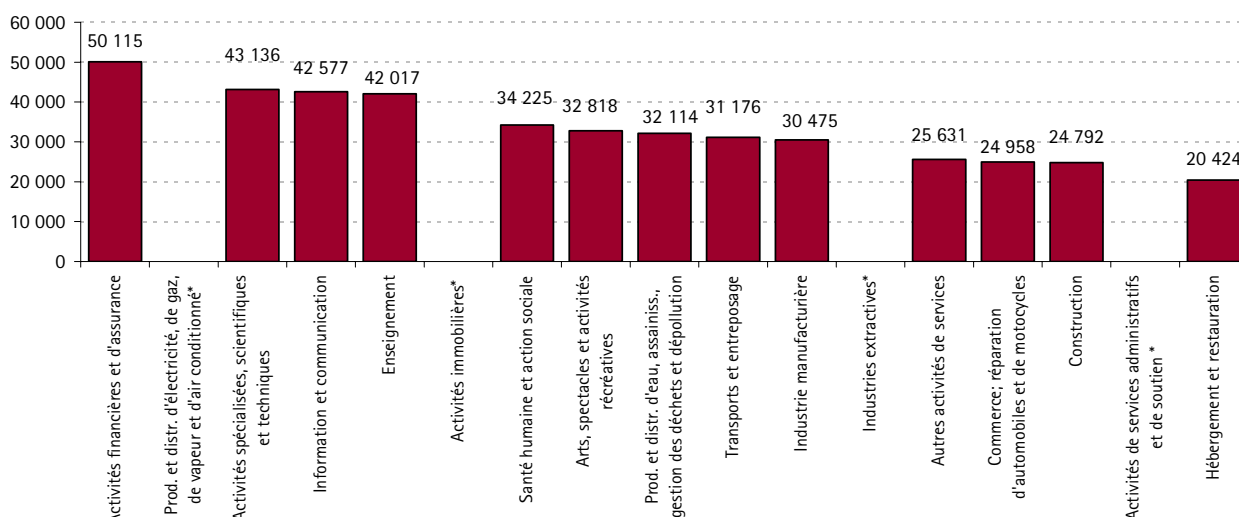
Tableau 15: Structure du coût direct par statut professionnel, secteur d'activité et taille d'entreprise en 2008 (en % du coût direct)

Spécification	Rém. dir., primes et indemn. versées lors de chaque paie	Rém. dir., primes et indemn. NON versées lors de chaque paie	Rémunération pour journées non œuvrées	Autres
Statut professionnel				
Ouvrier	82.6	5.0	11.9	0.5
Employé	71.2	14.1	12.1	2.5
Secteur d'activité (Nace Rév. 2)				
B Industries extractives*				
C Industrie manufacturière	77.0	10.2	12.2	0.5
D Prod. et distr. d'élec., de gaz, de vapeur et d'air cond.*				
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gest. des déchets et dépoll.	78.4	8.6	12.5	0.5
F Construction	80.2	6.2	12.7	0.9
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	79.2	8.0	11.5	1.3
H Transports et entreposage	80.2	6.5	12.8	0.5
I Hébergement et restauration	83.3	3.2	11.6	1.8
J Information et communication	74.3	11.3	12.2	2.3
K Activités financières et d'assurance	64.2	19.2	12.4	4.2
L Activités immobilières*				
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	71.4	14.6	11.3	2.8
N Activités de services administratifs et de soutien*				
P Enseignement	76.3	6.5	16.4	0.8
Q Santé humaine et action sociale	79.3	9.2	11.2	0.3
R Arts, spectacles et activités récréatives	77.2	8.6	12.9	1.4
S Autres activités de services	77.3	8.7	11.6	2.4
B_F Industrie	78.2	8.7	12.4	0.7
G_S Services	73.1	12.6	12.0	2.3
B_S Industrie et services	74.3	11.7	12.1	2.0
Taille de l'entreprise (en nombre de salariés)				
E10_49	77.2	9.2	11.8	1.8
E50_249	74.4	11.5	11.9	2.1
E250_499	71.6	14.6	12.2	1.6
E500 et +	73.1	12.5	12.3	2.1

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'œuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

Graphique 5: Rémunération brute directe annuelle (hors primes) par section NACE Rév.2 en 2008



Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

3.2.2 Analyse détaillée de quelques catégories de coûts directs

Les coûts directs correspondent grosso modo au total des rémunérations brutes versées aux salariés au cours de l'année.

Il est donc intéressant d'analyser davantage le niveau des rémunérations ainsi que leur composition, qui varient largement d'un secteur d'activité à l'autre.

1) Rémunération brute directe versée annuellement (hors primes)

En ce qui concerne la rémunération brute directe annuelle par équivalent temps plein, on constate (voir graphique 5) que son niveau varie fortement d'un secteur à l'autre. Elle est presque 2.5 fois plus élevée dans les activités financières que dans l'hébergement et la restauration. La moyenne se situant à 28 053 EUR dans l'industrie et à 35 355 EUR par mois dans les services.

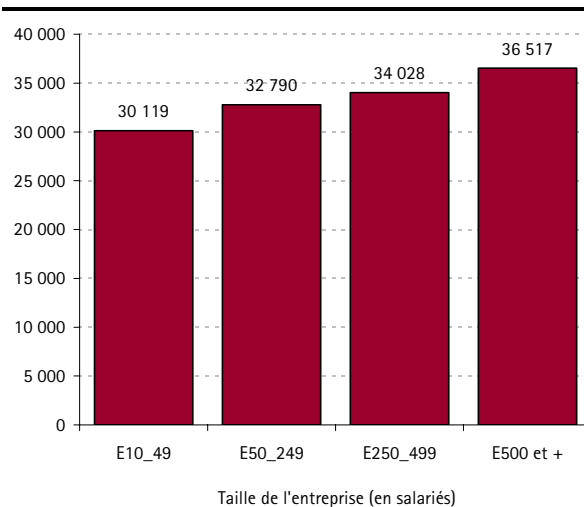
Il s'avère aussi que les rémunérations sont corrélées positivement avec la taille de l'entreprise. Plus l'entreprise occupe des salariés, plus les rémunérations moyennes sont élevées (voir graphique 6).

2) Primes

En moyenne (voir tableau 16), les primes (au total, payées avec les paies mensuelles ou non) sont de l'ordre de 21% par rapport aux rémunérations ordinaires (hors primes).

Dans certains secteurs, les primes constituent un élément primordial de la rémunération. Ainsi p.ex. constituent-elles 32% de la rémunération directe mensuelle hors primes dans les activités financières et d'assurance.

Graphique 6: Rémunération brute directe annuelle (hors primes) par catégorie de taille de l'entreprise en 2008 (en EUR)



Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

Tableau 16: Primes annuelles par section NACE Rév.2 en 2008

Secteur d'activité (Nace Rév. 2)	Primes versées avec paie par salarié par an (en EUR)	Primes NON versées avec paie par salarié par an (en EUR)	Total primes (en EUR)	Total primes (en % de la rémunération directe hors primes)	Pourcentage d'entreprises qui versent des primes
B Industries extractives*					
C Industrie manufacturière	2 929	4 424	7 353	24	89
D Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné*					
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gestion des déchets et dépollution	2 713	3 800	6 513	20	100
F Construction	1 136	2 006	3 142	13	82
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	967	2 635	3 602	14	86
H Transports et entreposage	3 006	2 761	5 767	18	72
I Hébergement et restauration	534	804	1 338	7	44
J Information et communication	1 253	6 641	7 894	19	87
K Activités financières et d'assurance	915	15 242	16 157	32	97
L Activités immobilières *					
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	678	8 965	9 644	22	83
N Activités de services administratifs et de soutien *					
P Enseignement	298	3 607	3 906	9	95
Q Santé humaine et action sociale	2 923	4 307	7 230	21	84
R Arts, spectacles et activités récréatives	336	3 678	4 013	12	83
S Autres activités de services	403	2 926	3 329	13	81
B_F Industrie	2 080	3 361	5 440	19	85
G_S Services	1 484	6 346	7 830	22	81
B_S Industrie et services	1 651	5 507	7 158	21	82

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

Il est aussi intéressant de faire la différence entre:

a) les primes versées mensuellement, lors de chaque paie

b) les rémunérations et primes non versées lors de chaque paie, telles que gratifications de fin d'année, etc.

Ainsi constate-t-on, si on regarde les chiffres pour les secteurs qui ont le plus recours au paiement de primes (en pourcentage des rémunérations directes normales), que de manière générale, il s'agit surtout de primes versées de façon non mensuelle. Dans certains secteurs d'activité néanmoins, les primes régulières sont plus importantes: c'est le cas dans les transports p.ex.

La dernière colonne du tableau indique le pourcentage d'entreprises qui ont effectivement versé des primes en 2008.

On peut y constater que 18% des entreprises ne versent pas de prime, ni avec le salaire mensuel, ni de façon irrégulière.

Parmi les 82% d'entreprises qui ont versé des primes:

- 38% ont versé en moyenne entre 1 et 2 000 EUR de primes par salarié ETP et par an,
- 23% ont versé entre 2 001 et 5 000 EUR,
- 10% entre 5 001 et 10 000 EUR et
- 11% des entreprises ont versé plus de 10 000 EUR de primes par salarié ETP et par an.

Remarquons que dans le secteur des activités financières et d'assurance, où les primes sont les plus élevées, il n'y a que 3% d'entreprises qui ne paient pas de primes, alors que plus de 71% des entreprises octroient à leurs salariés des primes en moyenne supérieures à 10 000 EUR par salarié ETP et par an.

3) Versements au titre de la formation d'un patrimoine au profit du salarié

Cette rubrique comprend les sommes consacrées par les entreprises à la formation d'un patrimoine en faveur de leurs salariés. Il s'agit p.ex. de plans d'épargne d'entreprise, de plans d'achat d'actions etc.

Ce type de rémunération relativement nouveau reste marginal au Luxembourg et représente environ 0,16% en moyenne du coût direct de la main-d'œuvre.

Toutefois, quelques secteurs d'activité offrent ce genre de rémunération à leurs salariés de manière plus subs-

tantielle: il s'agit avant tout du secteur des activités financières et d'assurance, qui avec 393 EUR par salarié ETP par an (0.49% du coût direct) offre plus que le double à ses salariés que le deuxième secteur ayant recours à ce type de rémunération, c. à d. le secteur de l'information et de la communication (avec 187 EUR par salarié ETP (0.32% du coût direct).

On trouve encore, dans une moindre mesure, ce type d'avantages dans les Activités spécialisées, scientifiques et techniques (27 EUR/ETP par an).

Dans tous les autres secteurs, les versements au titre de formation de patrimoine par les entreprises sont négligeables, voir inexistantes.

4) Salaires en nature

Comme on peut le voir dans le tableau 17, les salaires et traitements en nature concernent surtout les employés, avec 2,1% du coût direct, alors qu'ils sont négligeables pour les ouvriers (avec 0.2% du coût direct).

Ils sont plus importants dans les services (1.9%) que dans l'industrie (0.5%).

La pratique des rémunérations en nature est la plus développée dans le secteur financier où elle atteint en moyenne 3.5% du coût direct, soit 2 800 EUR en moyenne par salarié ETP et par an. Elle est aussi relativement importante dans les « Activités spécialisées, scientifiques et techniques ».

5) Rémunération pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

Les rémunérations brutes directes versées mensuellement, analysées sub 1) ne comprennent pas seulement les rémunérations ordinaires mais aussi les rémunérations pour travail de nuit, de dimanche et des jours fériés.

On peut constater (voir tableau 18), que ce genre de prestations concerne en moyenne 48% des entreprises mais est très courant dans certains secteurs, comme p.ex. les secteurs industriels (hors construction) (avec plus de 66% des entreprises concernées), le transport (71%), ainsi que la santé humaine et l'action sociale (65%).

Tableau 17: Salaires en nature par salarié ETP (EUR/an) en 2008

Secteurs d'activité	Sal. et trait. en nature tot par salarié ETP - ensemble des salariés		Sal. et trait. en nature tot par salarié ETP - employés		Sal. et trait. en nature tot par salarié ETP - ouvriers	
	en EUR/an	en % du coût direct	en EUR/an	en % du coût direct	en EUR/an	en % du coût direct
B Industries extractives*						
C Industrie manufacturière	182	0.4	537	0.9	7	-
D Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné*						
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gestion des déchets et dépollution	182	0.4	720	1.1	-	-
F Construction	169	0.5	896	1.8	11	-
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	233	0.7	395	1.0	26	0.1
H Transports et entreposage	175	0.4	311	0.6	66	0.2
I Hébergement et restauration	355	1.4	358	1.0	355	1.5
J Information et communication	1 134	1.9	1 221	2.0	25	0.1
K Activités financières et d'assurance	2 800	3.5	2 804	3.5	890	2.6
L Activités immobilières*						
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	1 635	2.7	1 713	2.7	25	0.1
N Activités de services administratifs et de soutien*						
P Enseignement	410	0.7	434	0.8	17	0.1
Q Santé humaine et action sociale	46	0.1	57	0.1	21	0.1
R Arts, spectacles et activités récréatives	465	1.1	557	1.2	142	0.5
S Autres activités de services	275	0.8	700	1.3	7	-
B_F Industrie	174	0.5	633	1.1	9	-
G_S Services	975	1.9	1 387	2.3	78	0.3
B_S Industrie et services	750	1.6	1 288	2.1	45	0.2

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

Par contre, d'autres secteurs comme l'enseignement et les activités immobilières n'y ont presque pas recours, pour des raisons évidentes.

Quant aux rémunérations payées pour ce genre d'heures, elles ne représentent en moyenne que 1.6% des rémunérations brutes versées (c. à d. du coût direct, D11).

Ce chiffre monte toutefois jusqu'à 4.2% dans l'industrie manufacturière pour atteindre même 5.2% dans le secteur « Santé humaine et action sociale ».

3.3 Le coût indirect

Rappelons que le coût indirect comporte tous les éléments accessoires du coût de la main-d'œuvre en dehors des salaires et traitements proprement dits.

3.3.1 Structure du coût indirect

La structure du coût indirect (exprimée en EUR par heure) est présentée dans le tableau 19 en fonction du statut professionnel, des secteurs d'activité et de la taille d'entreprise.

Exprimé en pourcentages (tableau 20), le coût indirect se compose en moyenne de quelque 91% de cotisations et prestations sociales (71% de cotisations obligatoires et 20% de cotisations conventionnelles, contractuelles et bénévoles et de prestations sociales directes) et un peu moins de 9% de frais de formation et autres coûts du travail.

La répartition entre cotisations obligatoires et non obligatoires se modifie sensiblement entre l'industrie et les services, les cotisations non obligatoires passant de 9 à 23% respectivement.

Les différences par statut expliquent en partie ces variations. Entre ouvriers et employés (voir graphique 8), la part des cotisations obligatoires chute approximativement de 91% à 64%; les cotisations non obligatoires représentant près de 27% du coût indirect chez les employés et n'atteignent que près de 2% chez les ouvriers. Or la part relative des ouvriers est nettement plus importante dans l'industrie.

On observe également des disparités au niveau de la taille des entreprises: plus l'entreprise occupe de salariés, plus la part des cotisations sociales obligatoires dans le coût indirect diminue alors que celle des autres cotisations et prestations sociales augmente. De même, les frais de formation et autres dépenses sont plus importantes dans les grandes entreprises que dans les petites.

Tableau 18: Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

Secteurs d'activité	Entreprises concernées par le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés (en % du nombre total d'entreprises du secteur)	Rémunération pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés (en % du coût direct de l'ensemble du secteur)
B Industries extractives*		
C Industrie manufacturière	63.9	4.2
D Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné*		
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gestion des déchets et dépollution	73.3	0.9
F Construction	31.3	0.3
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	55.1	0.9
H Transports et entreposage	71.0	2.8
I Hébergement et restauration	38.8	0.5
J Information et communication	49.1	1.1
K Activités financières et d'assurance	47.8	0.2
L Activités immobilières*		
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	23.2	0.3
N Activités de services administratifs et de soutien*		
P Enseignement	4.8	-
Q Santé humaine et action sociale	64.9	5.2
R Arts, spectacles et activités récréatives	44.4	0.1
S Autres activités de services	28.6	0.5
B_F Industrie	43.6	2.5
G_S Services	49.4	1.3
B_S Industrie et services	47.6	1.6

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'œuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

Tableau 19: Structure du coût indirect par statut professionnel, secteur d'activité et taille d'entreprise en 2008 (en EUR/heure)

Spécification	Coût indirect	Dont: cotisations					
		sociales obligatoires à charge des employeurs (D1211)	Dont: cotisations contract. et volontaires de séc. soc. (D1212)	Dont: cotisations sociales imputées à charge des employeurs (D122)	Dont: cotisations sociales relatives aux apprentis (D123)	Dont: frais de formation professionnelle (D2)	Dont: Autres dépenses à charge de l'employeur (D3)
Statut professionnel							
Ouvrier	2.67	2.44	0.02	0.02	0.01	0.11	0.07
Employé	5.73	3.66	0.72	0.81	0.01	0.40	0.13
Secteur d'activité (Nace Rév. 2)							
B Industries extractives*							
C Industrie manufacturière	3.82	3.12	0.16	0.20	-	0.26	0.07
D Prod. et distr. d'élec., de gaz, de vapeur et d'air cond.*							
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gest. des déch. et dépoll.	3.91	3.20	0.08	0.34	-	0.10	0.19
F Construction	3.03	2.78	0.03	0.09	0.01	0.08	0.04
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	2.69	2.26	0.05	0.26	0.01	0.07	0.04
H Transports et entreposage	4.33	3.00	0.15	0.50	-	0.57	0.10
I Hébergement et restauration	2.11	1.92	0.01	0.05	0.01	0.03	0.09
J Information et communication	5.13	3.65	0.38	0.63	-	0.39	0.08
K Activités financières et d'assurance	7.69	4.24	1.53	1.13	0.01	0.49	0.28
L Activités immobilières *							
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	5.85	3.43	1.13	0.56	-	0.55	0.17
N Activités de services administratifs et de soutien *							
P Enseignement	4.82	3.85	0.19	0.52	-	0.13	0.11
Q Santé humaine et action sociale	4.76	3.68	0.03	0.82	0.01	0.16	0.06
R Arts, spectacles et activités récréatives	3.80	3.05	0.10	0.49	0.01	0.11	0.05
S Autres activités de services	3.24	2.46	0.22	0.39	0.05	0.08	0.04
B_F Industrie	3.54	2.98	0.15	0.16	0.01	0.18	0.06
G_S Services	4.73	3.19	0.52	0.58	0.01	0.31	0.12
B_S Industrie et services	4.39	3.13	0.41	0.46	0.01	0.28	0.10
Taille de l'entreprise (en nombre de salariés)							
E10_49	3.34	2.70	0.18	0.29	0.01	0.11	0.06
E50_249	3.99	3.07	0.26	0.38	0.01	0.17	0.10
E250_499	4.90	3.33	0.47	0.53	-	0.45	0.13
E500 et +	5.64	3.52	0.78	0.70	0.01	0.48	0.14

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

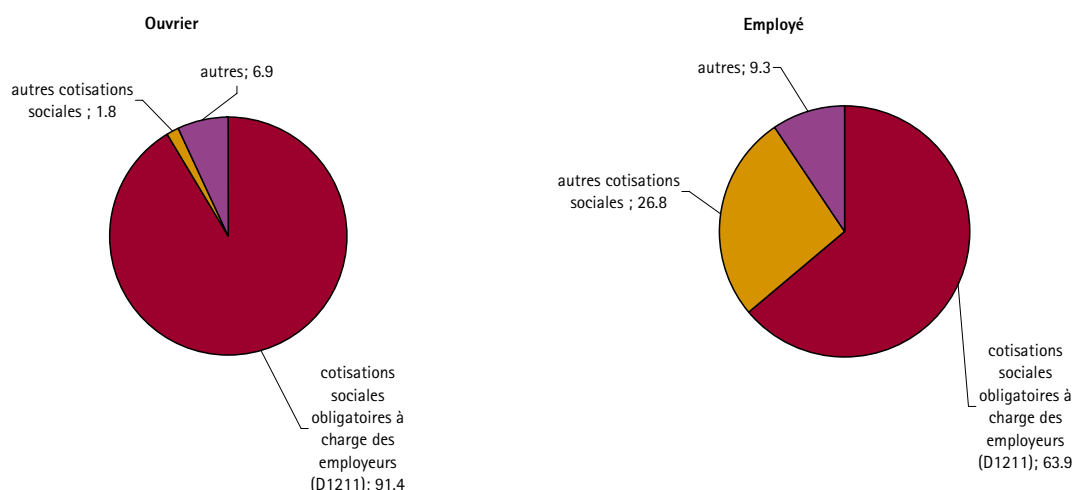
Tableau 20: Structure du coût indirect par secteur d'activité et taille d'entreprise en 2008 (en % du coût indirect)

Spécification	Cotisations sociales obligatoires à charge des employeurs (D1211)		Autres cotisations sociales		Autres
Secteur d'activité (Nace Rév. 2)					
B Industries extractives*					
C Industrie manufacturière		81.7		9.5	8.7
D Prod. et distr. d'élec., de gaz, de vapeur et d'air cond.*					
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gest. des déch. et dépoll.		81.9		10.9	7.2
F Construction		91.5		4.4	4.0
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles		83.7		12.2	4.1
H Transports et entreposage		69.4		15.0	15.6
I Hébergement et restauration		91.1		3.3	5.6
J Information et communication		71.1		19.8	9.1
K Activités financières et d'assurance		55.2		34.7	10.1
L Activités immobilières*					
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques		58.7		29.0	12.3
N Activités de services administratifs et de soutien*					
P Enseignement		80.0		14.9	5.1
Q Santé humaine et action sociale		77.3		18.1	4.6
R Arts, spectacles et activités récréatives		80.3		15.7	4.0
S Autres activités de services		76.0		20.3	3.7
B_F Industrie		84.2		9.0	6.8
G_S Services		67.4		23.4	9.2
B_S Industrie et services		71.2		20.1	8.7
Taille de l'entreprise (en nombre de salariés)					
E10_49		80.8		14.3	4.9
E50_249		77.0		16.2	6.8
E250_499		67.9		20.3	11.8
E500 et +		62.5		26.4	11.1

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

Graphique 7: Structure du coût indirect par statut professionnel en 2008 (en %)



Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'œuvre 2008

3.3.2 Analyse détaillée de quelques catégories de coûts indirects

1) Les cotisations sociales obligatoires

Si l'on compare (voir tableau 21) les cotisations sociales obligatoires à charge des employeurs au total des salaires et traitements bruts (Coût direct), on constate qu'elles représentent en moyenne 11.7% de ce coût (soit 10.1% du coût total de la main-d'œuvre).

Rappelons que les taux des cotisations obligatoires étaient en 2008 de 8% pour l'assurance pension et de 2.80% (employés) respectivement de 5.05% (ouvriers) pour l'assurance maladie et de 0.11% pour le service Santé au Travail. Les taux pour l'assurance accident variaient de 0.44% à 6.00% en fonction du secteur d'activité. Le total des cotisations devrait donc se trouver dans la fourchette de 11.35% à 19.16% par rapport au coût direct.

Toutefois, il faut prendre en compte le fait que l'assiette de cotisation est limitée au maximum à 5 fois le salaire social minimum, ce qui explique que certains taux sont inférieurs à 11.35%. Ainsi, p.ex. le taux le moins élevé a été constaté dans les services financiers et de l'assurance, avec 9.2% du coût direct.

Les taux de cotisation différents pour l'assurance maladie ainsi que les plafonds de cotisation expliquent aussi la différence entre le taux moyen constaté pour les cotisations obligatoires des ouvriers, avec 15.1% des salaires et traitements bruts, et celui des employés, avec seulement 10.5%.

De même, cette différence selon le statut professionnel, conjuguée à des taux plus faibles pour l'assurance accident devrait aussi être à la base de la différence entre les services (11.1%) et l'industrie (13.8%).

Le fait que la part des employés augmente avec la taille de l'entreprise explique également la diminution des taux observés en fonction de la taille de l'entreprise.

2) Les cotisations sociales conventionnelles, contractuelles ou volontaires

De manière générale, on peut constater (voir tableau 22) que les cotisations sociales non obligatoires à charge des employeurs restent marginales par rapport aux cotisations obligatoires. Ainsi, elles ne représentent en moyenne que 1.5% des salaires et traitements bruts (coût direct).

Tableau 21: Cotisations sociales obligatoires à la charge des employeurs 2008

Spécification	Salaires et traitements (D11) (=Coût direct)		Cotisations sociales obligatoires à la charge des employeurs (D1211)		
	Coût total	en EUR	en EUR	en % du coût total	en % du coût direct
Statut professionnel					
Ouvrier	18.79	16.17	2.44	13.0	15.1
Employé	40.45	34.77	3.66	9.1	10.5
Secteur d'activité (Nace Rév. 2)					
B Industries extractives*					
C Industrie manufacturière	28.15	24.35	3.12	11.1	12.8
D Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné*					
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gestion des déchets et dépollution	27.94	24.07	3.20	11.5	13.3
F Construction	21.08	18.07	2.78	13.2	15.4
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	20.72	18.06	2.26	10.9	12.5
H Transports et entreposage	27.41	23.10	3.00	10.9	13.0
I Hébergement et restauration	16.30	14.22	1.92	11.8	13.5
J Information et communication	38.15	33.04	3.65	9.6	11.0
K Activités financières et d'assurance	53.72	46.05	4.24	7.9	9.2
L Activités immobilières *					
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	39.94	34.13	3.43	8.6	10.1
N Activités de services administratifs et de soutien *					
P Enseignement	37.81	33.01	3.85	10.2	11.7
Q Santé humaine et action sociale	33.57	29.13	3.68	11.0	12.6
R Arts, spectacles et activités récréatives	28.51	24.74	3.05	10.7	12.3
S Autres activités de services	23.39	20.33	2.46	10.5	12.1
B_F Industrie	25.09	21.57	2.98	11.9	13.8
G_S Services	33.28	28.62	3.19	9.6	11.1
B_S Industrie et services	30.96	26.61	3.13	10.1	11.7
Taille de l'entreprise (en nombre de salariés)					
E10_49	25.56	22.26	2.70	10.6	12.1
E50_249	29.85	25.92	3.07	10.3	11.8
E250_499	33.36	28.48	3.33	10.0	11.7
E500 et +	36.40	30.81	3.52	9.7	11.4

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

Il ressort de l'analyse plus fine que:

- les employés en profitent davantage que les ouvriers (avec 2.1% contre 0.1%) ;
- les secteurs des services sont plus concernés que les secteurs industriels (1.8% contre 0.7%) ;
- le pourcentage augmente avec la taille de l'entreprise (de 0.8% pour celles qui occupent moins de 50 salariés, à 2.5% pour celles qui occupent 500 salariés ou plus).

Deux secteurs d'activité se démarquent, avec des pourcentages dépassant largement la moyenne. Il s'agit du secteur des activités financières et d'assurance ainsi que celui des activités spécialisées, scientifiques et techniques, avec des taux de 3.3%.

Dans cette rubrique de dépenses, on trouve:

- les régimes complémentaires de pension, qui peuvent soit être des régimes internes, soit des régimes externes
- les régimes complémentaires d'assurance maladie
- les régimes complémentaires d'assurance chômage
- éventuellement d'autres régimes complémentaires non obligatoires de sécurité sociale
- des prestations sociales directes, dont p.ex. des primes de licenciement et indemnités compensatoires tenant lieu de préavis, des bourses d'études, des dépenses pour des services sociaux et œuvres sociales, des services médicaux, etc.

Tableau 22: Cotisations sociales conventionnelles, contractuelles ou volontaires à la charge des employeurs en 2008

Spécification	Salaires et traitements (D11) (=Coût direct)		Cotisations sociales conventionnelles, contractuelles ou volontaires à la charge des employeurs (D1212)		
	Coût total en EUR	en EUR	en EUR	en % du coût total	en % du coût direct
Statut professionnel					
Ouvrier	18.79	16.17	0.02	0.1	0.1
Employé	40.45	34.77	0.72	1.8	2.1
Secteur d'activité (Nace Rév. 2)					
B Industries extractives*					
C Industrie manufacturière	28.15	24.35	0.16	0.6	0.6
D Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné*					
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gestion des déchets et dépollution	27.94	24.07	0.08	0.3	0.3
F Construction	21.08	18.07	0.03	0.1	0.2
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	20.72	18.06	0.05	0.3	0.3
H Transports et entreposage	27.41	23.10	0.15	0.6	0.7
I Hébergement et restauration	16.30	14.22	0.01	0.1	0.1
J Information et communication	38.15	33.04	0.38	1.0	1.2
K Activités financières et d'assurance	53.72	46.05	1.53	2.8	3.3
L Activités immobilières *					
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	39.94	34.13	1.13	2.8	3.3
N Activités de services administratifs et de soutien *					
P Enseignement	37.81	33.01	0.19	0.5	0.6
Q Santé humaine et action sociale	33.57	29.13	0.03	0.1	0.1
R Arts, spectacles et activités récréatives	28.51	24.74	0.10	0.3	0.4
S Autres activités de services	23.39	20.33	0.22	0.9	1.1
B_F Industrie	25.09	21.57	0.15	0.6	0.7
G_S Services	33.28	28.62	0.52	1.6	1.8
B_S Industrie et services	30.96	26.61	0.41	1.3	1.5
Taille de l'entreprise (en nombre de salariés)					
E10_49	25.56	22.26	0.18	0.7	0.8
E50_249	29.85	25.92	0.26	0.9	1.0
E250_499	33.36	28.48	0.47	1.4	1.6
E500 et +	36.40	30.81	0.78	2.1	2.5

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

En analysant de plus près les régimes complémentaires de sécurité sociale, on peut conclure que ces régimes trouvent peu d'écho auprès des entreprises au Luxembourg, à l'exception toutefois des pensions complémentaires offertes aux employés.

En effet, 15% des entreprises offrent des régimes de pensions complémentaires à leurs employés (voir tableau 23). Comme il s'agit surtout des grandes entreprises, celles-ci concernent 44% des salariés.

Remarquons toutefois que l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre se résume à des chiffres globaux par entreprise et ne permet donc pas de voir quelle part des salariés d'une entreprise bénéficie effectivement de ces régimes complémentaires.

Ainsi le « personnel concerné » du tableau 24 n'indique que le pourcentage du personnel des entreprises qui ont indiqué l'existence d'un régime complémentaire par rapport au total du personnel d'un secteur. De même, les montants en EUR par salarié sont tout simplement obtenus en divisant le

montant global alloué par les entreprises aux régimes complémentaires, divisé par le nombre total de salariés de ces mêmes entreprises. Ces chiffres ne sont donc fournis qu'à titre indicatif.

Au niveau des différents secteurs, on peut relever que les pensions complémentaires sont les plus fréquentes pour les employés dans le secteur financier et des assurances (avec presque 2/3 des entreprises).

Seulement 1.4% des entreprises offrent également des pensions complémentaires pour des ouvriers.

Moins de 5% des entreprises offrent une assurance maladie complémentaire à leurs employés (1% seulement pour les ouvriers) ; elle existe surtout dans les activités financières et d'assurance (23% des entreprises) et le secteur de l'information et de la communication (11%).

Les autres assurances complémentaires restent négligeables.

Tableau 23: Impact des pensions complémentaires par secteur d'activité en 2008

	Ouvriers			Employés		
	Entreprises concernées (en % du nombre total des entreprises du secteur)	Personnel concerné (en % du nombre total des salariés du secteur)	EUR / salarié (somme totale / tous les salariés des entreprises concernées)	Entreprises concernées (en % du nombre total des entreprises du secteur)	Personnel concerné (en % du nombre total des salariés du secteur)	EUR / salarié (somme totale / tous les salariés des entreprises concernées)
B Industries extractives*						
C Industrie manufacturière	2.0	2.5	25	13.4	43.8	2 116
D Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné*						
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gestion des déchets et dépollution	-	-	-	20.0	42.3	1 843
F Construction	0.7	1.7	623	5.0	19.6	1 370
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	1.3	1.3	1 093	6.4	10.0	1 312
H Transports et entreposage	2.4	11.7	201	4.7	27.5	2 307
I Hébergement et restauration	-	-	-	3.9	30.8	617
J Information et communication	0.9	26.8	426	25.0	30.0	2 101
K Activités financières et d'assurance	2.5	16.8	3 857	64.7	82.6	3 104
L Activités immobilières*						
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	1.0	0.7	548	20.7	53.4	5 073
N Activités de services administratifs et de soutien*						
P Enseignement	-	-	-	14.3	14.1	2 113
Q Santé humaine et action sociale	3.5	1.0	2 706	7.0	13.4	174
R Arts, spectacles et activités récréatives	-	-	-	11.1	28.8	735
S Autres activités de services	-	-	-	9.5	19.5	3 925
B_F Industrie	1.2	2.3	1 539	8.5	39.3	2 569
G_S Services	1.5	3.9	403	17.7	45.1	3 099
B_S Industrie et services	1.4	3.2	797	15.0	44.3	3 038

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

3) Les dépenses pour formation professionnelle

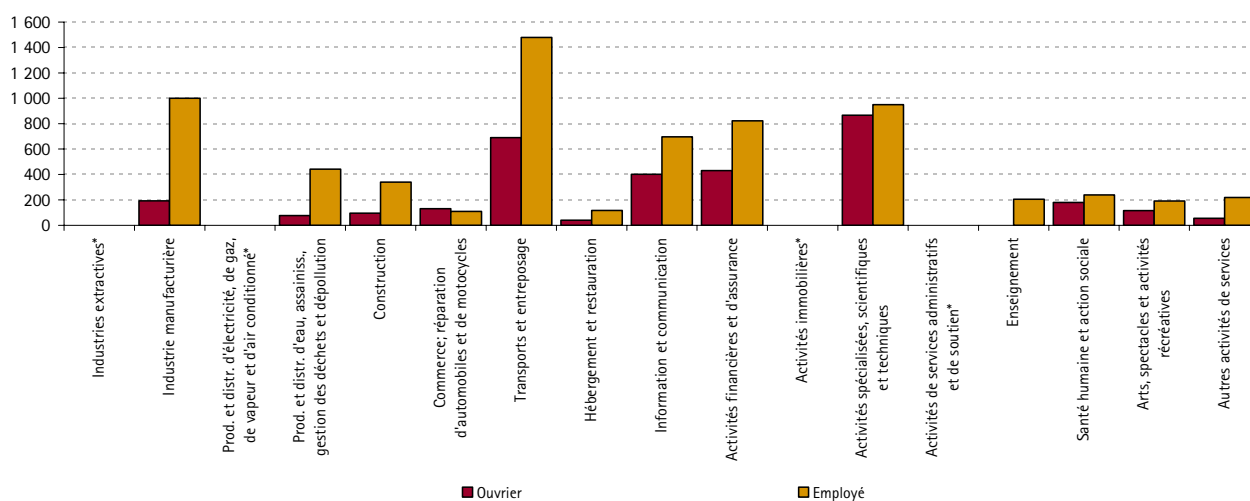
Pour terminer cette description du coût indirect, voici encore quelques précisions concernant les frais de formation professionnelle comprenant toutes les dépenses liées aux services et aux installations de formation professionnelle (à l'exception des frais pour apprentis).

Le graphique 8 montre les dépenses de formation annuelles par salarié dans les différents secteurs.

On remarque que dans tous les secteurs, les dépenses pour les employés sont plus élevées que celles consacrées à la formation des ouvriers, avec comme seule exception le secteur du commerce.

Les secteurs qui dépensent le plus pour la formation sont ceux des transports, des activités spécialisées, scientifiques et techniques, de l'industrie manufacturière ainsi que les activités financières et d'assurance et de l'information et de la communication.

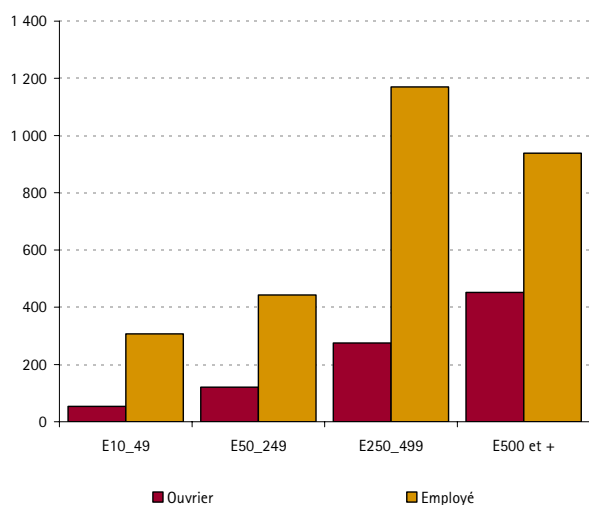
Graphique 8: Dépenses de formation professionnelle par salarié en 2008 dans les différents secteurs d'activité et selon le statut professionnel (en EUR)



Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

Graphique 9: Dépenses de formation professionnelle par salarié en 2008 selon la taille de l'entreprise (en nombre de salariés) et selon le statut professionnel (en EUR)



Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

Les dépenses pour formation augmentent aussi avec la taille de l'entreprise. On constate toutefois (voir graphique 9), que pour les employés, les entreprises occupant plus de 500 personnes dépensent moins par salarié que celles occupant entre 250 et 500 personnes.

Près de 2/3 des entreprises n'ont déclaré aucune dépense au titre de la formation en 2008.

18% des entreprises ont consacré moins de 250 EUR par an et par salarié ETP à la formation. 6% ont dépensé entre 250 et 499 EUR, 5% entre 500 et 999 EUR.

8% de toutes les entreprises ont dépensé plus de 1000 EUR par an par salarié pour la formation. Ce taux est de plus de 32% dans le secteur financier et des assurances

Le tableau 24 fournit le pourcentage d'entreprises qui ont déclaré des frais de formation ainsi que la part des salariés d'un secteur bénéficiant potentiellement de ces mesures de formation.

On peut constater qu'en 2008, seulement 36.1% des entreprises de l'échantillon ont déclaré des frais de formation concernant potentiellement 61.4% des salariés en équivalent temps plein. Ces pourcentages sont plus élevés dans les services que dans l'industrie.

Le pourcentage concerné étant largement supérieur pour le personnel que pour les entreprises, on peut en déduire que ce sont surtout les grandes entreprises qui investissent dans la formation.

Finalement, ce tableau indique aussi à titre indicatif la somme totale dépensée pour la formation divisée par le nombre de salariés ETP des entreprises qui ont déclaré des dépenses.

Tableau 24: Impact des dépenses de formation continue en 2008

Spécification	Entreprises concernées (en % du nombre total des entreprises du secteur)	Personnel concerné (en % du nombre total des salariés du secteur)	EUR / salarié (somme totale / tous les salariés des entreprises concernées)
Secteur d'activité (Nace Rév. 2)			
B Industries extractives*			
C Industrie manufacturière	43.1	56.3	945
D Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné*			
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gestion des déchets et dépollution	53.3	70.9	270
F Construction	27.9	47.9	382
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	24.1	36.3	413
H Transports et entreposage	24.9	57.8	2 224
I Hébergement et restauration	14.0	32.4	210
J Information et communication	36.6	69.6	1 152
K Activités financières et d'assurance	70.1	84.8	1 026
L Activités immobilières*			
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	47.0	78.1	1 515
N Activités de services administratifs et de soutien*			
P Enseignement	38.1	71.0	345
Q Santé humaine et action sociale	59.6	78.4	347
R Arts, spectacles et activités récréatives	44.4	50.4	368
S Autres activités de services	26.2	31.9	522
B_F Industrie	33.5	53.4	751
G_S Services	37.2	64.4	999
B_S Industrie et services	36.1	61.4	940
Statut professionnel			
Ouvrier	16.9	42.6	603
Employé	30.2	67.5	1 188

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

3.4 Les subventions au profit de l'employeur

Comme nous l'avons vu plus haut, le coût total de la main-d'oeuvre est défini comme étant la somme du coût direct et du coût indirect, desquels il faut retrancher les subventions reçues par l'employeur destinées à compenser partiellement ou totalement des rémunérations versées aux salariés.

Il s'agit en l'occurrence essentiellement

- de remboursements partiels des salaires et traitements bruts par le Fonds pour l'emploi dans le cadre d'aides à l'embauche de jeunes personnes inscrites à l'ADEM et bénéficiant d'une mesure pour l'emploi (p.ex. contrat d'auxiliaire temporaire ou stage d'insertion).
- de bonifications d'impôt dont bénéficient les entreprises en cas d'offre d'emploi à des personnes sans travail inscrites depuis trois mois à l'ADEM

Ne font pas partie de cette rubrique les aides du Fonds de l'emploi servant à couvrir des coûts de sécurité sociale ou des coûts de formation.

Le tableau 25 fournit quelques détails concernant les subventions reçues par les entreprises.

On peut remarquer que ces subventions sont marginales par rapport au coût total de la main-d'oeuvre, avec 0.16% du coût total en moyenne pour l'ensemble des secteurs couverts (soit 85 EUR par salarié ETP par an).

Même dans le secteur d'activité qui bénéficie le plus de subventions (de l'ordre de 519 EUR/ETP par an), celui de la santé humaine et de l'action sociale, ce pourcentage reste inférieur à 1% des dépenses totales pour la main-d'oeuvre.

Il ressort également du tableau qu'en moyenne, 12% seulement des entreprises sont concernées par de telles subventions.

En termes de part des entreprises qui touchent des subventions, ce sont davantage les grandes entreprises qui sont concernées (31%), alors que pour les petites et moyennes entreprises, les sommes reçues représentent une part légèrement plus importante dans le coût (jusqu'à 0.20%).

Tableau 25: Subventions au profit de l'employeur en 2008

Spécification	Subventions reçues en % du coût total de la main-d'œuvre (D5/D)	Part des entreprises bénéficiant de subventions (en % du nombre total d'entreprises de la section)
Statut professionnel		
Ouvrier	0.26	
Employé	0.12	
Secteur d'activité (Nace Rév. 2)		
B Industries extractives*		
C Industrie manufacturière	0.06	17
D Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné*		
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gestion des déchets et dépollution	0.15	13
F Construction	0.10	14
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	0.16	14
H Transports et entreposage	0.05	5
I Hébergement et restauration	0.20	9
J Information et communication	0.04	3
K Activités financières et d'assurance	0.04	4
L Activités immobilières*		
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	0.10	8
N Activités de services administratifs et de soutien*		
P Enseignement	0.04	10
Q Santé humaine et action sociale	0.97	25
R Arts, spectacles et activités récréatives	0.12	17
S Autres activités de services	0.79	21
B_F Industrie	0.08	15
G_S Services	0.18	10
B_S Industrie et services	0.16	12
Taille de l'entreprise (en nombre de salariés)		
E10_49	0.18	8
E50_249	0.20	16
E250_499	0.06	27
E500 et +	0.15	31

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

3.5 Évolution de la structure du coût horaire de la main-d'œuvre

Comme le met en évidence le tableau 26, la répartition du coût de la main-d'œuvre en coût direct et coût indirect reste relativement stable. Si la part du coût direct avait légèrement reculé en 2004, elle a de nouveau augmenté en 2008 pour dépasser même le niveau de 2000.

On constate que la part relative de la rémunération directe, tout comme celle des primes et gratifications a légèrement augmenté en huit ans.

Par contre la part des rémunérations pour journées non ouvrées et celle des rémunérations en nature ont légèrement reculé.

La légère hausse du coût indirect entre 2000 et 2004 ne s'est pas confirmée en 2008. Ceci est surtout dû aux cotisations sociales non obligatoires, dont l'importance a de nouveau diminué entre 2004 et 2008.

Tableau 26: Structure du coût horaire moyen dans l'industrie et les services (sections NACE Rév. 1.1 C à K) en 2008, 2004 et 2000

Structure	En % du coût total en 2008	En % du coût total en 2004	En % du coût total en 2000
Coût direct	85.97	84.33	84.55
Rémunération directe (y incluses les primes versées avec la paie)	63.77	61.77	62.42
Primes et gratifications non versées avec la paie	10.04	9.26	9.30
Rémunération pour journées non ouvrées	10.39	11.06	11.09
Salaires et traitements en nature	1.37	1.53	1.61
Autres coûts directs	0.31	0.71	0.13
Coût indirect	14.19	16.24	15.45
Cotisations sociales obligatoires	10.10	9.75	10.55
Cotisations conventionnelles, contractuelles et volontaires	1.34	3.30	2.32
Prestations sociales directes	1.50	2.32	1.10
Autres coûts indirects	1.25	0.87	1.48
Subventions reçues (-)	0.16	0.57	n.i.

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2000, 2004 et 2008

4. La durée de travail et les absences

4.1 Heures travaillées et heures rémunérées en 2008

Tout d'abord, analysons la durée de travail moyenne des salariés à temps complet, heures supplémentaires comprises.

Par an, un ouvrier à temps complet travaille en moyenne 1 814 heures. On note d'importants écarts entre les secteurs, allant de 1 623 heures dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale, à 1 914 heures dans le secteur des transports et de l'entreposage (voir tableau 27). C'est le nombre plus ou moins élevé d'heures supplémentaires travaillées qui explique en partie ces écarts (voir plus loin).

Chez les employés, dont le nombre moyen d'heures travaillées est de 1 771 heures, les écarts entre les secteurs sont moins élevés, avec comme minimum 1 628 heures dans le secteur de la santé humaine et

de l'action sociale, et comme maximum 1 836 heures dans la construction.

Reste que la durée annuelle moyenne de travail d'un ouvrier dépasse de 43 heures celle d'un employé (soit à peu près 2%), ce qui correspond à plus d'une semaine de présence.

Lors de l'enquête 2004, cette différence était encore de 89 heures, soit plus de 2 semaines de travail, avec 1 785 heures pour les ouvriers et 1 696 heures pour les employés.

On constate donc entre les deux enquêtes une augmentation du temps de travail chez les ouvriers (+29 heures ou 1.6%) et une augmentation plus substantielle chez les employés (+75 heures ou 4.4%).

En moyenne, tous statuts professionnels confondus, le temps de travail est de 1 790 heures par an, ce qui correspond, en divisant ce chiffre par 52, à 34.4 heures par semaine.

La durée de travail est inversement corrélée à la taille de l'entreprise, aussi bien pour les ouvriers que pour les employés.

Tableau 27: Nombre d'heures travaillées et rémunérées par salarié à temps complet, par secteur d'activité, taille d'entreprise et statut professionnel en 2008

Spécification	Nombre d'heures travaillées pendant l'année			Nombre d'heures rémunérées pendant l'année		
	Ensemble	Employé	Ouvrier	Ensemble	Employé	Ouvrier
Secteur d'activité (Nace Rév. 2)						
B Industries extractives*						
C Industrie manufacturière	1 789	1 805	1 781	2 134	2 106	2 148
D Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné*						
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gestion des déchets et dépollution	1 858	1 781	1 881	2 223	2 086	2 264
F Construction	1 804	1 836	1 798	2 153	2 095	2 166
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	1 844	1 802	1 897	2 121	2 098	2 149
H Transports et entreposage	1 851	1 772	1 914	2 198	2 109	2 268
I Hébergement et restauration	1 797	1 829	1 791	2 124	2 093	2 129
J Information et communication	1 809	1 808	1 849	2 102	2 098	2 205
K Activités financières et d'assurance	1 742	1 742	1 672	2 115	2 115	2 049
L Activités immobilières*						
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	1 813	1 814	1 791	2 104	2 103	2 119
N Activités de services administratifs et de soutien*						
P Enseignement	1 695	1 695	1 705	2 095	2 095	2 082
Q Santé humaine et action sociale	1 627	1 628	1 623	2 052	2 046	2 065
R Arts, spectacles et activités récréatives	1 779	1 759	1 851	2 098	2 088	2 133
S Autres activités de services	1 735	1 735	1 735	2 090	2 081	2 096
B_F Industrie	1 799	1 815	1 793	2 146	2 104	2 161
G_S Services	1 786	1 764	1 835	2 124	2 100	2 179
B_S Industrie et services	1 790	1 771	1 814	2 131	2 101	2 169
Taille de l'entreprise (en nombre de salariés)						
E10_49	1 829	1 812	1 845	2 126	2 097	2 154
E50_249	1 802	1 782	1 825	2 148	2 104	2 197
E250_499	1 782	1 771	1 795	2 140	2 113	2 172
E500 et +	1 742	1 735	1 758	2 112	2 097	2 146

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

Si en moyenne, la durée de travail des ouvriers dépasse celle des employés de 2%, il faut néanmoins remarquer que le rapport ouvriers/employés au niveau du temps de travail n'est pas le même dans tous les secteurs. Ainsi p.ex. dans le transport, le temps de travail des employés est inférieur de 7% par rapport à celui des ouvriers, alors qu'il le dépasse de 7% dans les activités financières et d'assurance.

Si l'on prend en compte la taille de l'entreprise, il apparaît que la durée moyenne de travail des salariés diminue quand la taille de l'entreprise augmente. La réduction du temps de travail est particulièrement importante dans les entreprises employant plus de 500 personnes. Cette observation vaut aussi bien pour les employés que pour les ouvriers.

Remarquons encore qu'en analysant les données des différents secteurs, aucune corrélation n'a pu être

constatée entre le nombre d'heures travaillées et le coût horaire moyen.

Pour les heures rémunérées, on constate plus ou moins les mêmes différences entre secteurs. En moyenne, le nombre d'heures rémunérées des ouvriers dépasse celui des employés de 3%.

Le rapport entre heures travaillées et heures rémunérées (voir tableau 28) est en moyenne de 83.75%, et il est comparable dans l'industrie et les services. Pour 100 heures payées, il faut donc en travailler 83.75. Il est légèrement plus élevé pour les employés (84.06%) que pour les ouvriers (83.35%).

A noter aussi qu'il diminue en fonction de la taille de l'entreprise. Autrement dit, pour un même nombre d'heures payées, un salarié doit travailler moins d'heures dans une grande entreprise que dans une petite.

Tableau 28: Rapport entre heures travaillées et heures rémunérées (en %) par secteur d'activité, taille d'entreprise et statut professionnel en 2008

Spécification	Ensemble	Employé	Ouvrier
Secteur d'activité (Nace Rév. 2)			
B Industries extractives*			
C Industrie manufacturière	83.8	85.7	82.9
D Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné*			
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gestion des déchets et dépollution	83.6	85.4	83.1
F Construction	83.8	87.7	83.0
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	87.0	85.9	88.3
H Transports et entreposage	84.2	84.0	84.4
I Hébergement et restauration	84.6	87.3	84.2
J Information et communication	86.1	86.1	83.8
K Activités financières et d'assurance	82.4	82.4	81.6
L Activités immobilières*			
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	86.2	86.3	84.5
N Activités de services administratifs et de soutien*			
P Enseignement	80.9	80.9	81.9
Q Santé humaine et action sociale	79.3	79.6	78.6
R Arts, spectacles et activités récréatives	84.8	84.2	86.8
S Autres activités de services	83.0	83.4	82.8
B_F Industrie	83.8	86.3	83.0
G_S Services	84.1	84.0	84.2
B_S Industrie et services	84.0	84.3	83.6
Taille de l'entreprise (en nombre de salariés)			
E10_49	86.0	86.4	85.7
E50_249	83.9	84.7	83.1
E250_499	83.3	83.8	82.6
E500 et +	82.5	82.7	81.9

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

4.2 Durée de travail des salariés à temps partiel en 2008

La situation est un peu plus complexe pour les salariés qui travaillent à temps partiel, étant donné que la diversité des situations dans lesquelles se trouvent ces salariés est beaucoup plus grande.

En moyenne, on constate qu'un ouvrier à temps partiel travaille 893 heures par an, soit 49.2% d'un ouvrier à temps complet moyen.

Un employé à temps partiel travaille en moyenne 1 058 heures par an, soit 59.8% d'un employé à temps complet moyen.

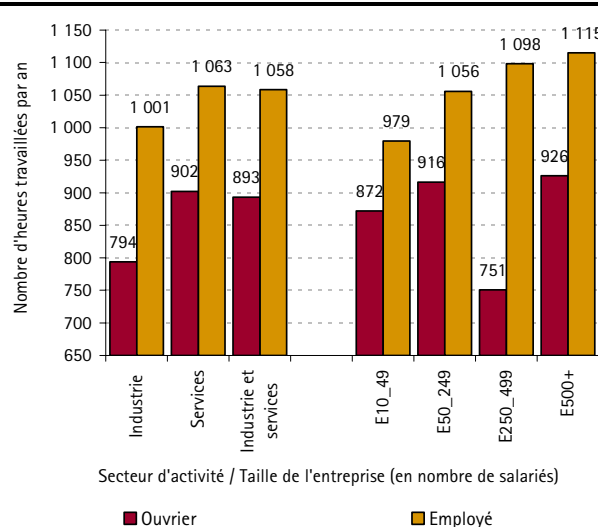
Pour l'ensemble des salariés, cela correspond à 991 heures ou 55.3% d'un salarié à temps complet.

Dans l'industrie, les durées de travail moyennes sont respectivement de 794 heures pour un ouvrier et de 1 001 heures pour un employé.

En subdivisant les entreprises en fonction de leur taille, on constate que le temps de travail des em-

ployés à temps partiel augmente avec la taille. Pour les ouvriers par contre, la durée de travail est la plus faible pour les entreprises qui occupent entre 250 et 499 salariés.

Graphique 10: Durée moyenne de travail par salarié travaillant à temps partiel en 2008



Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

4.3 Heures supplémentaires

L'enquête n'a relevé que les heures supplémentaires des salariés à temps complet.

Dans le tableau 29, le total des heures supplémentaires travaillées au cours de l'année a été divisé par le nombre total de salariés de la section respective.

En moyenne, chaque salarié à temps complet a presté environ 44 heures supplémentaires en 2008, soit presque une heure par semaine ouvrée.

Par rapport au total des heures prestées, cela correspond à 2.4%.

Aussi peut-on constater que les ouvriers sont beaucoup plus sujets à devoir prester des heures supplémentaires que les employés. En moyenne, un ouvrier a en effet presté 80 heures supplémentaires (soit 4.4% de son temps de travail total) en 2008, contre 18 heures supplémentaires en moyenne pour un employé (soit 1% de son temps de travail total).

Le nombre d'heures supplémentaires prestées par salarié est plus élevé dans l'industrie (54) que dans les services (39).

Il faut pourtant relever que la situation est très différente d'un secteur à un autre.

Toutefois, il a été constaté que les salariés ne sont pas contraints de prester des heures supplémentaires dans toutes les entreprises.

Tableau 29: Heures supplémentaires travaillées par statut et par secteur d'activité en 2008 (heures par salarié à temps complet et en % des heures travaillées)

Secteur d'activité (Nace Rév. 2)	Ensemble		Employé		Ouvrier	
	Heures	En % du total des heures travaillées	Heures	En % du total des heures travaillées	Heures	En % du total des heures travaillées
B Industries extractives*						
C Industrie manufacturière	45	2.5	17	1.0	58	3.3
D Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné*						
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gestion des déchets et dépollution	130	7.0	4	0.2	167	8.9
F Construction	63	3.5	10	0.5	74	4.1
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	57	3.1	13	0.7	110	5.8
H Transports et entreposage	84	4.5	19	1.1	148	7.7
I Hébergement et restauration	25	1.4	9	0.5	29	1.6
J Information et communication	17	1.0	13	0.7	107	5.8
K Activités financières et d'assurance	24	1.4	24	1.4	5	0.3
L Activités immobilières*						
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	22	1.2	21	1.2	36	2.0
N Activités de services administratifs et de soutien*						
P Enseignement	9	0.5	9	0.5	6	0.4
Q Santé humaine et action sociale	6	0.4	7	0.4	6	0.4
R Arts, spectacles et activités récréatives	11	0.6	5	0.3	40	2.1
S Autres activités de services	14	0.8	2	0.1	23	1.3
B_F Industrie	54	3.0	16	0.9	68	3.8
G_S Services	39	2.2	18	1.0	92	5.0
B_S Industrie et services	44	2.4	18	1.0	80	4.4

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

Comme le montre le tableau 30, le pourcentage d'entreprises concernées par les heures supplémentaires varie fortement en fonction des secteurs d'activité. Mais celles qui ont recours à des heures supplémentaires ont tendance à être les plus grandes. En effet, si on regarde le pourcentage du personnel de ces entreprises par rapport au total des salariés du secteur, on constate que les taux sont largement supérieurs à ceux du nombre d'entreprises.

En moyenne, on peut dire que

- pour les ouvriers, 45% des entreprises, représentant 85% des salariés, ont recours aux heures supplémentaires ;
- pour les employés, 39% des entreprises, représentant 81% des salariés, le font.

En ce qui concerne le nombre d'heures supplémentaires rémunérées, celui-ci devrait être égal à 1.25 fois le nombre d'heures supplémentaires travaillées pour les ouvriers, et de 1.50 fois ce nombre pour les employés,

puisque'il s'agit là des taux légaux suivant lesquels ces heures auraient dû être rémunérées en 2008.

Ces rapports se retrouvent pour la quasi-totalité des secteurs dans les résultats de l'enquête.

Exceptions: des taux largement inférieurs ont été trouvés

- pour les ouvriers: dans le secteur du commerce (0.67) et celui des transports (1.13)
- pour les employés: dans le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques (1.21) et dans l'enseignement (1.17).

Ces différences découlent probablement d'une mauvaise interprétation des définitions des différentes variables du questionnaire de l'enquête, suivant lesquelles les heures supplémentaires compensées par des heures de repos n'auraient pas dû être prises en compte.

Tableau 30: Entreprises et salariés touchés par les heures supplémentaires par statut et par secteur d'activité en 2008

Secteur d'activité (Nace Rév. 2)	Entreprises concernées par les heures supplémentaires (en % du nombre total des entreprises du secteur)		Entreprises concernées par les heures supplémentaires (en % du nombre total des salariés du secteur)	
	Ouvriers	Ouvriers	Employés	Employés
	B Industries extractives*			
C Industrie manufacturière	79.7	95.9	50.5	81.6
D Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné*				
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gestion des déchets et dépollution	80.0	94.1	20.0	20.5
F Construction	69.2	84.0	20.2	38.7
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	51.3	84.9	48.7	74.5
H Transports et entreposage	71.6	80.8	30.2	75.1
I Hébergement et restauration	39.5	61.6	10.1	43.8
J Information et communication	6.3	97.5	67.0	88.1
K Activités financières et d'assurance	2.0	19.2	60.7	92.3
L Activités immobilières*				
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	7.6	79.1	45.5	78.3
N Activités de services administratifs et de soutien*				
P Enseignement	9.5	34.9	57.1	85.8
Q Santé humaine et action sociale	19.3	56.3	33.3	76.6
R Arts, spectacles et activités récréatives	33.3	52.8	33.3	20.3
S Autres activités de services	26.2	47.8	11.9	36.8
B_F Industrie	72.7	90.4	30.7	70.3
G_S Services	33.4	79.6	42.1	82.5
B_S Industrie et services	45.3	85.1	38.6	80.8

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

4.4 Congés et absences en 2008

L'enquête sur le coût de la main-d'œuvre a aussi relevé des données quant au nombre de jours d'absences des salariés à temps plein et quant aux raisons de ces absences.

Le minimum légal pour le congé annuel payé est de 25 jours.

Le nombre moyen de jours effectivement accordés par les entreprises, tous secteurs confondus, ne se trouve que légèrement au-dessus de ce minimum légal pour les ouvriers, avec 25.9 jours. Il est un peu plus élevé dans l'industrie, avec 26.4 jours.

Les employés jouissent en moyenne de 26.9 jours (26.4 pour l'industrie et 29.0 pour les services).

Le secteur financier est celui où le nombre de jours de congé est le plus élevé avec 32.9 jours (pour les employés), suivi par le secteur de la santé humaine et de l'action sociale, avec 30.4.

En ce qui concerne le congé extraordinaire payé, la législation prévoit un certain nombre de cas conférant un droit aux salariés (comme p.ex. le mariage, un dé-

cès, une naissance, un déménagement, la recherche d'un nouvel emploi, le congé politique, le congé de formation, etc.

Par ailleurs, il peut s'agir de congés payés sur base conventionnelle ou bénévole.

Ce type de congé reste marginal avec en moyenne 0.7 jours par salarié et par an pour les ouvriers et 1.0 pour les employés.

Pour les absences pour cause de maladie, de maternité et d'accident de travail, on peut lire dans le tableau 32 que les ouvriers comptabilisent près de 16 jours d'absence par personne par an, alors que les employés sont absents en moyenne près de 10 jours par personne et par an.

Toutefois, il faut relever que les différences suivant les secteurs d'activité sont flagrantes.

Ainsi p.ex. dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale, un ouvrier moyen est absent pour maladie 23 jours par an (un employé 18 jours).

Tableau 31: Congé annuel et congé extraordinaire des salariés à temps plein par secteur d'activité en 2008

Secteur d'activité (Nace Rév. 2)	Nombre moyen de jours de congé annuel payé par salarié		Nombre moyen de jours de congé extraordinaire payé par salarié	
	Ouvriers	Employés	Ouvriers	Employés
B Industries extractives*				
C Industrie manufacturière	26.5	26.5	0.9	0.7
D Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné*				
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gestion des déchets et dépollution	27.7	27.3	0.7	1.7
F Construction	26.3	25.9	0.7	0.5
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	25.3	25.5	0.6	0.8
H Transports et entreposage	25.6	25.6	0.5	1.0
I Hébergement et restauration	25.3	25.3	0.6	0.5
J Information et communication	25.3	26.5	1.4	0.8
K Activités financières et d'assurance	25.5	32.9	0.8	1.2
L Activités immobilières*				
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	25.1	26.1	1.2	1.0
N Activités de services administratifs et de soutien*				
P Enseignement**	27.8	...	0.4	1.1
Q Santé humaine et action sociale	29.5	30.4	0.9	1.7
R Arts, spectacles et activités récréatives	26.1	28.3	0.8	0.5
S Autres activités de services	25.7	27.1	0.6	0.6
B_F Industrie	26.4	26.4	0.8	0.7
G_S Services	25.9	29.0	0.7	1.1
B_S Industrie et services	25.9	26.9	0.7	1.0

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

** Enseignants : congé annuel n.d.

Un ouvrier dans la construction, le commerce ou les transports est absent pour maladie pendant presque 15 jours, dans l'Horesca pendant presque 17.

Parmi les jours d'absence pour cause de maladie ou d'accident, une partie seulement est à charge de l'employeur, une autre partie étant prise en charge par la sécurité sociale. Les différences au niveau du fonctionnement du système légal des caisses de maladie expliquent les différences entre les statuts professionnels à ce niveau. Rappelons que l'étude concerne la situation en 2008, donc avant l'introduction du statut unique des salariés du secteur privé.

Ainsi la quasi-totalité des jours d'absence a été prise en charge par la caisse de maladie dans le cas des ouvriers, alors que plus de deux tiers des frais ont dû être pris en charge par l'employeur au niveau des employés.

Au tableau 33 figure le nombre moyen de jours d'absence par secteur d'activité et statut ainsi que parmi eux, ceux qui sont à charge de l'employeur.

Ce nombre de jours d'absences totalise ceux dus au congé annuel, au congé extraordinaire, au congé pour cause de maladie, de maternité ou d'accident de travail, au chômage partiel, accidentel, technique involontaire et au chômage intempéries ainsi que tous les autres jours de congés (mais exclut les 10 jours fériés légaux).

On peut y lire que, tous secteurs confondus, les ouvriers travaillant à temps plein ont été absents en moyenne 43.8 jours de travail. Sur un nombre potentiel de 252 jours de travail (366 jours – 52 samedis – 52 dimanches – 10 jours fériés, à un rythme de 5 jours de travail par semaine), cela fait 17.4%. De ces 43.8 jours d'absence, 27.5 ont été à charge de l'employeur, le reste ayant été pris en charge par la sécurité sociale.

Du côté des employés, on note en moyenne 39.6 jours d'absence (soit 15.7% des jours potentiels de travail), dont 36.5 à charge de l'employeur.

Pour l'ensemble des salariés, on note en moyenne 41.3 jours d'absence, dont 32.7 à charge de l'employeur.

Tableau 32: Absences pour cause de maladie, de maternité et d'accident de travail des salariés à temps plein en 2008

Secteur d'activité (Nace Rév. 2)	Nombre moyen de jours d'absence pour cause de maladie, maternité et accident de travail par salarié		Dont : nombre de jours payés par l'employeur et non remboursés par la sécurité sociale	
	Ouvriers	Employés	Ouvriers	Employés
B Industries extractives*				
C Industrie manufacturière	14.0	7.7	0.3	7.0
D Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné*				
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gestion des déchets et dépollution	13.6	7.0	0.6	4.6
F Construction	14.7	5.2	-	4.5
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	14.7	10.6	-	7.1
H Transports et entreposage	14.9	11.5	0.1	9.9
I Hébergement et restauration	16.8	6.6	-	4.2
J Information et communication	8.6	7.3	-	6.2
K Activités financières et d'assurance	13.8	9.6	-	6.3
L Activités immobilières*				
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	13.1	7.9	-	4.8
N Activités de services administratifs et de soutien*				
P Enseignement	9.9	6.8	-	4.8
Q Santé humaine et action sociale	23.1	18.3	3.4	12.0
R Arts, spectacles et activités récréatives	6.1	10.6	-	6.5
S Autres activités de services	19.6	12.6	-	7.9
B_F Industrie	14.4	7.1	0.2	6.3
G_S Services	17.5	10.3	0.4	7.1
B_S Industrie et services	15.9	9.9	0.3	7.0

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

Tableau 33: Nombre moyen de jours d'absence par secteur d'activité et statut en 2008

Secteur d'activité (Nace Rév. 2)	Nombre moyen de jours d'absence par salarié		dont : nombre de jours à charge de l'employeur	
	Ouvriers	Employés	Ouvriers	Employés
B Industries extractives*				
C Industrie manufacturière	42.8	35.2	28.1	34.2
D Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné*				
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gestion des déchets et dépollution	42.3	36.1	29.0	33.5
F Construction	44.0	31.6	27.9	30.9
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	40.6	36.9	25.9	33.5
H Transports et entreposage	41.0	38.1	26.2	36.2
I Hébergement et restauration	42.7	32.4	25.9	30.0
J Information et communication	35.4	34.6	26.9	33.5
K Activités financières et d'assurance	40.2	43.7	26.4	40.0
L Activités immobilières*				
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	39.5	35.0	26.4	31.8
N Activités de services administratifs et de soutien*				
P Enseignement**	38.3	...	28.4	...
Q Santé humaine et action sociale	53.5	50.4	33.8	43.9
R Arts, spectacles et activités récréatives	32.9	39.4	26.3	35.2
S Autres activités de services	45.9	40.3	26.3	35.5
B_F Industrie	43.4	34.3	28.0	33.4
G_S Services	44.2	40.4	27.0	37.0
B_S Industrie et services	43.8	39.6	27.5	36.5

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

** Enseignants : congé annuel n.d.

4.5 Evolution de la durée de travail, des heures supplémentaires et des absences

Entre 2000 et 2008, la durée de travail a augmenté en moyenne de 4.4% dans l'industrie en passant de 1 712 à 1 787 heures par an (voir tableau 34).

Dans les services, elle a également augmenté, mais un peu moins fortement: 2.5% en moyenne, en passant de 1 719 à 1 762 heures.

Contrairement à l'évolution générale, on constate une diminution considérable du temps de travail entre 2004 et 2008 pour les secteurs de l'éducation, de la santé et de l'action sociale ainsi que des services collectifs, sociaux et personnels (qui ont fait partie de l'enquête seulement à partir de 2004).

Tableau 34: Evolution de la durée moyenne de travail d'un salarié ETP entre 2000 et 2008

Secteur d'activité (NACE Rév. 1.1)	2000	2004	2008	Variation	Variation	Variation
				2000-2004 (en %)	2004-2008 (en %)	2000-2008 (en %)
C Industries extractives*						
D Industrie manufacturière	1 692	1 729	1 783	2.2	3.1	5.4
E Energie*						
F Construction	1 746	1 793	1 789	2.7	-0.2	2.5
G Commerce; réparations automobile et d'articles domestiques	1 725	1 748	1 814	1.3	3.8	5.1
H Hôtels et restaurants	1 739	1 763	1 768	1.4	0.3	1.6
I Transports et communications	1 724	1 787	1 826	3.7	2.2	5.9
J Activités financières	1 693	1 677	1 727	-0.9	3.0	2.0
K Immobilier, location et services aux entreprises	1 738	1 763	1 793	1.4	1.7	3.2
M Education		1 744	1 680		-3.7	
N Santé et action sociale		1 650	1 608		-2.5	
O Services collectifs, sociaux et personnels		1 784	1 736		-2.7	
C-F Industrie	1 712	1 751	1 787	2.3	2.0	4.4
G-O (resp. G-K en 2000) Services	1 719	1 728	1 762	0.5	1.9	2.5
C-O Industrie et services		1 735	1 769		1.9	

Source: STATEC, enquêtes sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2000, 2004 et 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

En ce qui concerne les heures supplémentaires travaillées, nous ne disposons que des données de 2004 et de 2008 (voir tableau 35).

On peut remarquer une augmentation considérable des heures supplémentaires prestées en moyenne, aussi bien par les ouvriers (+25%) que par les employés (+38%).

Tableau 35: Nombre moyen d'heures supplémentaires travaillées par an en 2004 et en 2008

	Ouvrier	Employé
2004	64.0	13.0
2008	80.0	17.9

Source: STATEC, enquêtes sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004 et 2008

Quant aux absences, on peut constater qu'il y a eu une légère réduction du nombre moyen d'absences entre 2004 et 2008, et cela surtout en ce qui concerne les journées d'absences pour cause de maladie, maternité et accident de travail (voir tableau 36).

Si la réduction du nombre de jours d'absence a été de 1 jour pour les ouvriers et de 2 jours pour les employés, la diminution est encore plus forte si on ne prend en considération que les jours d'absences prises en charge par les employeurs: -5 respectivement -3 jours.

Tableau 36: Nombre de jours d'absence en 2004 et en 2008

	Nombre moyen de jours d'absence par salarié		Dont : nombre de jours à charge de l'employeur	
	Ouvriers	Employés	Ouvriers	Employés
Nombre de jours d'absence pour cause de maladie, maternité et accident de travail				
2004	17	11	5	8
2008	16	10	0.3	7
Nombre total de jours d'absence (toutes causes confondues)				
2004	45	42	33	39
2008	44	40	28	36

Source: STATEC, enquêtes sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2004 et 2008

5. Analyse de la main-d'œuvre en fonction de son statut

5.1 Le statut professionnel

L'enquête sur le coût de la main-d'œuvre de 2008 a été la dernière à être réalisée avant l'introduction du statut unique pour les salariés du secteur privé.

Il paraît donc intéressant d'étudier la composition de la main-d'œuvre dans les différents secteurs d'activité en fonction du statut professionnel.

Le tableau 37 montre la répartition de la main-d'œuvre de l'échantillon entre ouvriers et employés, les apprentis ayant été intégrés ici dans les statuts respectifs, étant donné qu'ils sont négligeables dans la plupart des secteurs par rapport aux autres salariés (voir plus loin).

On peut constater que le pourcentage d'ouvriers est supérieur à 2/3 dans l'industrie mais inférieur à 1/3 dans les services, à l'exception de l'Horesca, qui présente le taux d'ouvriers le plus élevé. De même, le transport et la section « autres activités de services » affichent un taux supérieur à 50% d'ouvriers.

Dans les petites entreprises, le rapport entre ouvriers et employés est de 1/2 - 1/2 alors qu'il diminue jusqu'à 1/3 - 2/3 dans les grandes entreprises.

5.2 La durée de travail contractuelle

Le tableau ci-dessous fournit la répartition des salariés (hors apprentis) en temps complets et en temps partiels.

Si les contrats à temps partiel ne constituent que 3.3% dans l'industrie, ils correspondent toutefois à 17.2% dans les services.

En moyenne, 13.6% des salariés travaillent à temps partiel en 2008. D'après la même enquête de 2004, ce pourcentage n'était alors que de 11.1. En 2000, il était de 7.8% seulement.

Tableau 37: Composition de la main-d'œuvre en fonction du statut professionnel (en % du total des salariés) en 2008, par secteur d'activité et par taille de l'entreprise

Spécification	Ouvriers	Employés
Secteurs d'activité		
I Hébergement et restauration	87.0	13.0
F Construction	81.6	18.4
B Industries extractives*		
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gestion des déchets et dépollution	73.8	26.2
N Activités de services administratifs et de soutien*		
C Industrie manufacturière	66.6	33.4
S Autres activités de services	59.2	40.8
H Transports et entreposage	55.5	44.5
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	43.5	56.5
Q Santé humaine et action sociale	28.6	71.4
R Arts, spectacles et activités récréatives	22.3	77.7
D Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné*		
L Activités immobilières*		
J Information et communication	9.3	90.7
P Enseignement	6.0	94.0
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	5.1	94.9
K Activités financières et d'assurance	0.3	99.7
B_F Industrie	73.1	26.9
G_S Services	32.4	67.6
B_S Industrie et services	43.5	56.5
Taille de l'entreprise (en nombre de salariés)		
E10_49	50.4	49.6
E50_249	47.0	53.0
E250_499	45.1	54.9
E500 et +	31.9	68.1

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

Le secteur qui a le plus recours aux temps partiels est celui des activités de services administratifs et de soutien, avec 34.3% des salariés (et même 43.9 des ouvriers), celui de la santé humaine et de l'action sociale (avec 33.8% des salariés), et pour les ouvriers, celui de l'information et de la communication, avec plus de 2/3 de contrats à temps partiel.

En moyenne, tous secteurs d'activité confondus, les contrats à temps partiel sont aussi fréquents chez les ouvriers (13.7%) que chez les employés (13.5%).

Si on décompose davantage les salariés à temps partiel (voir tableau 39), on constate que ceux-ci correspondent à une multitude de situations différentes.

Ainsi peut-on voir que de manière générale, 32% des salariés à temps partiel travaillent au moins 30 heures par semaine, alors que 46% travaillent entre 20 et 29 heures.

Il y a donc environ 22% des temps partiels qui travaillent moins de 20 heures par semaine.

Dans certains secteurs toutefois, il y a davantage de salariés qui travaillent moins de 20 heures par semaine: l'Horesca (39.2%) et les autres activités de services (32.3%).

Signalons encore que les chiffres pour l'enseignement sont à considérer avec prudence, certains établissements n'ayant pris en compte que le nombre de leçons prestées par les enseignants.

**Tableau 38: Composition de la main-d'œuvre en fonction de la durée du travail contractuelle en 2008
(en % du total des salariés hors apprentis)**

Secteurs d'activité	Ensemble des salariés		Ouvriers		Employés	
	Temps complet	Temps partiels	Temps complet	Temps partiels	Temps complet	Temps partiels
B Industries extractives*						
C Industrie manufacturière	96.7	3.3	98.1	1.9	94.2	5.8
D Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné*						
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gestion des déchets et dépollution	93.6	6.4	95.7	4.3	86.9	13.1
F Construction	96.8	3.2	98.3	1.7	90.3	9.7
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	88.3	11.7	91.6	8.4	85.7	14.3
H Transports et entreposage	96.9	3.1	97.2	2.8	96.6	3.4
I Hébergement et restauration	78.9	21.1	77.1	22.9	89.6	10.4
J Information et communication	85.8	14.2	32.4	67.6	93.2	6.8
K Activités financières et d'assurance	87.7	12.3	71.2	28.8	87.7	12.3
L Activités immobilières*						
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	90.4	9.6	81.6	18.4	90.8	9.2
N Activités de services administratifs et de soutien*						
P Enseignement	74.5	25.5	67.7	32.3	74.9	25.1
Q Santé humaine et action sociale	66.2	33.8	71.6	28.4	64.1	35.9
R Arts, spectacles et activités récréatives	87.1	12.9	84.4	15.6	87.7	12.3
S Autres activités de services	74.1	25.9	81.6	18.4	64.9	35.1
B_F Industrie	96.7	3.3	98.1	1.9	93.1	6.9
G_S Services	82.8	17.2	76.5	23.5	85.6	14.4
B_S Industrie et services	86.4	13.6	86.3	13.7	86.5	13.5

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

**Tableau 39: Décomposition des contrats à temps partiels par secteur d'activité en 2008
(en % du total des contrats à temps partiel du secteur)**

Secteurs d'activité	1 - 19 hres/sem	20-34 hres/sem
B Industries extractives*		
C Industrie manufacturière	10	90
D Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné*		
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gestion des déchets et dépollution	18	82
F Construction	37	63
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	18	82
H Transports et entreposage	21	79
I Hébergement et restauration	39	61
J Information et communication	14	86
K Activités financières et d'assurance	5	95
L Activités immobilières*		
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	13	87
N Activités de services administratifs et de soutien*		
P Enseignement	54	46
Q Santé humaine et action sociale	17	83
R Arts, spectacles et activités récréatives	12	88
S Autres activités de services	32	68
B_F Industrie	21	79
G_S Services	22	78
B_S Industrie et services	22	78

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

5.3 Les conventions collective

Dans le cadre de l'enquête, des questions d'ordre plus général ont été posées sur des éléments qui peuvent avoir une influence sur le niveau et la composition du coût de la main-d'œuvre. Ainsi, les entreprises devaient indiquer le pourcentage de leurs salariés qui étaient couverts par une convention collective de travail.

Il ressort de l'enquête:

- qu'environ 59% des entreprises ne sont pas touchées par une convention collective
- que par contre, dans 16% des entreprises, l'entièreté du personnel est couverte par une telle convention
- que dans 22% des entreprises, entre 50 et 99% des salariés sont couverts.

Dans les entreprises, dans lesquelles une convention collective existe, le taux moyen de salariés couverts est de 85%.

Le taux de couverture des salariés par une convention collective augmente avec la taille de l'entreprise, comme on peut le voir dans le tableau 40.

Ainsi, dans les entreprises avec moins de 50 salariés, 31% des entreprises et 29% des salariés sont touchés par une convention collective de travail. Ces taux augmentent à 54% et 50% pour les entreprises occupant entre 50 et 249 salariés, pour atteindre 78% des entreprises et 65% des salariés dans la catégorie des entreprises occupant entre 250 et 499 salariés.

Une légère diminution peut être observée pour les très grandes entreprises, avec 63% seulement des salariés couverts.

Le tableau 41 présente l'état de la question en 2008 en fonction des secteurs d'activité.

On peut constater que 59% des entreprises ne sont pas touchées par une convention collective.

Dans les 41% d'entreprises qui sont touchées par une convention collective, 85% des salariés en sont en moyenne couverts.

Puisque les entreprises touchées par les conventions collectives sont plutôt des entreprises de grande taille (voir ci-dessus), il en découle que sur l'ensemble des salariés, environ 54% sont couverts par une convention collective.

En général, l'industrie est mieux couverte (avec 69% des salariés) que les services (avec 49% des salariés).

Toutefois, même dans les services, certains secteurs font exception: le secteur de la santé humaine et de l'action sociale (87% des salariés) et les activités financières et d'assurance (57%).

Parmi les secteurs les moins conventionnés, on retrouve entre autres l'hébergement et la restauration avec seulement 9% des salariés, le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques avec 13% et celui de l'information et de la communication avec 27% des salariés.

Malheureusement, le questionnaire ne permet pas de différencier selon le statut professionnel des salariés.

Tableau 40: Importance des conventions collectives par classe de taille des entreprises

Taille de l'entreprise (en nombre de salariés)	Pourcentage des entreprises dans lesquelles il n'existe pas de convention collective	Pourcentage des entreprises dans lesquelles il existe une convention collective	Dans les entreprises où il existe une convention collective :	
			Pourcentage moyen des salariés couverts par la convention collective	Pourcentage de tous les salariés de la classe de taille couverts par une convention collective
E10_49	69	31	86	29
E50_249	46	54	86	50
E250_499	22	78	83	65
E500 et +	24	76	83	63

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

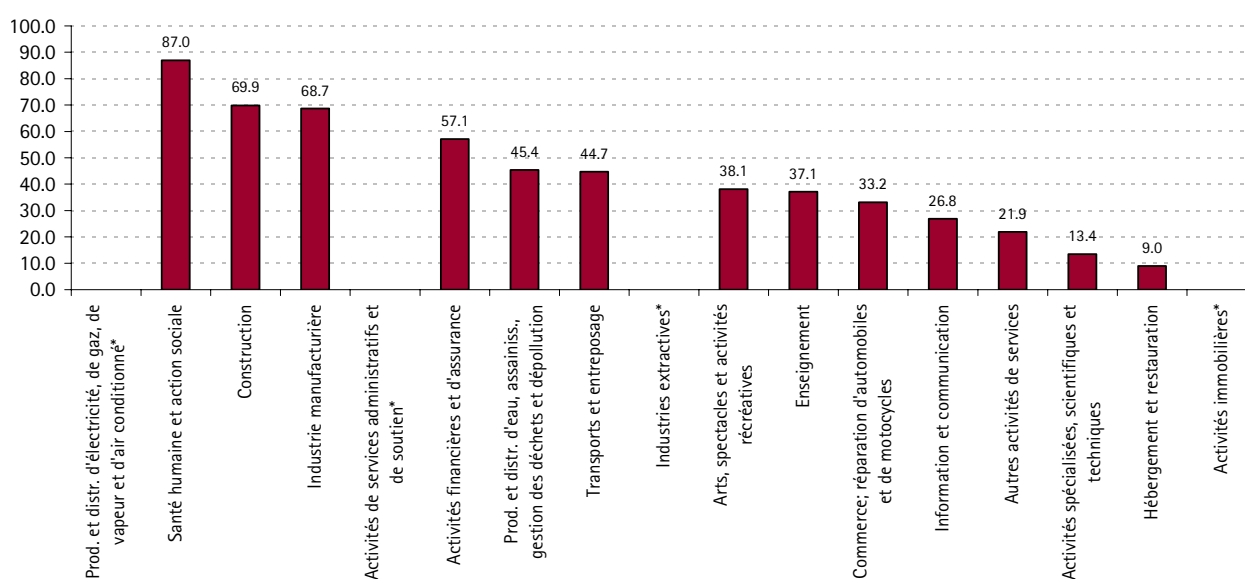
Tableau 41: Importance des conventions collectives par secteur d'activité

Secteur d'activité (Nace Rév. 2)	Pourcentage des entreprises dans lesquelles il n'existe pas de convention collective	Pourcentage des entreprises dans lesquelles il existe une convention collective	Dans les entreprises où il existe une convention collective :	
			Pourcentage moyen des salariés couverts par la convention collective	Pourcentage de tous les salariés du secteur d'activité couverts par une convention collective
B Industries extractives*				
C Industrie manufacturière	60	40	89	69
D Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné*				
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gestion des déchets et dépollution	47	53	69	45
F Construction	30	70	88	70
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	80	20	81	33
H Transports et entreposage	38	62	87	45
I Hébergement et restauration	85	15	91	9
J Information et communication	92	8	82	27
K Activités financières et d'assurance	43	57	69	57
L Activités immobilières*				
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	94	6	89	13
N Activités de services administratifs et de soutien*				
P Enseignement	62	38	81	37
Q Santé humaine et action sociale	28	72	93	87
R Arts, spectacles et activités récréatives	83	17	67	38
S Autres activités de services	88	12	90	22
B_F Industrie	40	60	88	69
G_S Services	68	32	83	49
B_S Industrie et services	59	41	85	54

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

Graphique 11: Pourcentage de salariés couverts par une convention collective par secteur d'activité



Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

Il paraît évidemment tentant d'analyser s'il existe un lien entre le fait de bénéficier d'une convention collective et le salaire moyen du secteur.

Le tableau 42 fournit une réponse partielle à cette question. À côté du salaire horaire moyen d'un secteur (colonne 1), il présente celui des entreprises qui ne sont pas soumises à une convention collective (colonne 2) et celui des entreprises qui sont soumises à une convention collective (colonne 3).

Il faut remarquer toutefois que ces dernières entreprises ne sont pas soumises à 100% aux conventions collectives, ce qui réduit évidemment l'influence de ces conventions sur le salaire moyen. À l'exception de la section L, toutes les sections affichent toutefois un taux de conventionnement supérieur à 2/3 des salariés.

En moyenne, tous secteurs confondus, on constate que le salaire horaire moyen est supérieur de 11,5% dans les entreprises soumises à une convention collective par rapport à celui des entreprises qui ne le sont pas.

Dans certains secteurs, la différence est plus marquée: c'est surtout le cas dans les secteurs de l'industrie manufacturière, de la santé et de l'action sociale et celui des finances et des assurances.

Dans d'autres secteurs, la différence est même négative. Ce sont des secteurs qui regroupent des activités très diverses, et les conclusions ne sont donc pas aisées. Cette même remarque s'impose pour la section S « Autres activités de service » qui affiche une différence positive extrêmement élevée.

Tableau 42: Conventions collectives et salaire horaire moyen par secteur d'activité

Secteur d'activité (Nace Rév. 2)	Salaire horaire moyen de toutes les entreprises du secteur (1)	Salaire horaire moyen dans les entreprises sans convention collective (2)	Salaire horaire moyen dans les entreprises avec convention collective (3)	Différence entre (3) et (2) (en % de (2))
B Industries extractives*				
C Industrie manufacturière	28.15	21.00	30.56	45.5
D Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné*				
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gestion des déchets et dépollution	27.94	24.68	29.79	20.7
F Construction	21.08	20.46	21.11	3.2
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	20.72	21.18	20.32	-4.0
H Transports et entreposage	27.41	32.78	25.81	-21.3
I Hébergement et restauration	16.30	17.09	16.04	-6.1
J Information et communication	38.15	36.86	39.86	8.1
K Activités financières et d'assurance	53.72	40.32	54.45	35.0
L Activités immobilières*				
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	39.94	39.59	40.40	2.1
N Activités de services administratifs et de soutien*				
P Enseignement	37.81	36.39	38.98	7.1
Q Santé humaine et action sociale	33.57	23.76	33.76	42.1
R Arts, spectacles et activités récréatives	28.51	26.16	31.69	21.1
S Autres activités de services	23.39	14.66	38.65	163.6
B_S Industrie et services	30.96	28.47	31.73	11.5

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

5.4 Les types de contrats de travail

Les entreprises ont également fourni des informations sur le pourcentage de salariés ayant eu un contrat à durée déterminée (CDD) en 2008 (voir tableau 43).

D'abord, il paraît intéressant de constater qu'en moyenne sur toute l'économie, 63% des entreprises indiquent qu'elles n'ont pas eu recours à des CDD.

Les secteurs dans lesquels au contraire une majorité d'entreprises a utilisé des CDD sont ceux auxquels on a pu s'attendre au vu des cas expressément prévus par le code du travail: santé humaine et action sociale (77% des entreprises), arts et spectacles (61%), enseignement (57%) et activités financières et d'assurance (avec 53% des entreprises).

Le pourcentage moyen de salariés ayant un CDD est le plus élevé dans le secteur de la santé et de l'action sociale (18.3% des salariés), suivi de l'enseignement (10.2% des salariés) et des arts, spectacles et activités récréatives (8.6% des salariés).

Avec un taux moyen de 4.9% de salariés engagés à durée déterminée, on peut conclure que ce type de contrat reste donc exceptionnel par rapport aux contrats à durée indéterminée, qui constituent la grande majorité des contrats de travail.

Comme il ressort du tableau 44, le recours aux CDD est davantage le fait des entreprises plus grandes. Si les entreprises avec moins de 50 salariés n'ont qu'un taux moyen de 4.4% de CDD (avec 74% de ces entreprises n'en utilisant pas du tout), ce taux augmente jusqu'à 8.5% pour celles occupant 500 salariés ou plus.

Tableau 43: Pourcentage de contrats à durée déterminée par secteur d'activité

Secteur d'activité (Nace Rév. 2)		Pourcentage des entreprises dans lesquelles il n'existe pas de CDD	Pourcentage des entreprises dans lesquelles il existe des CDD	Pourcentage moyen de salariés ayant un CDD
B	Industries extractives*			
C	Industrie manufacturière	57	43	3.3
D	Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné*			
E	Prod. et distr. d'eau, assainiss., gestion des déchets et dépollution	73	27	1.3
F	Construction	74	26	3.1
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	71	29	3.6
H	Transports et entreposage	76	24	2.5
I	Hébergement et restauration	74	26	3.9
J	Information et communication	59	41	5.0
K	Activités financières et d'assurance	47	53	2.9
L	Activités immobilières*			
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	61	39	5.6
N	Activités de services administratifs et de soutien*			
P	Enseignement	43	57	10.2
Q	Santé humaine et action sociale	23	77	18.3
R	Arts, spectacles et activités récréatives	39	61	8.6
S	Autres activités de services	64	36	6.3
B_F	Industrie	69	31	3.0
G_S	Services	61	39	5.7
B_S	Industrie et services	63	37	4.9

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

Tableau 44: Pourcentage de contrats à durée déterminée par taille d'entreprise

Taille de l'entreprise	Pourcentage moyen de salariés ayant un contrat à durée déterminée	Pourcentage de salariés ayant un contrat à durée déterminée					Total
		0%	1-5%	6-10%	11-15%	>15%	
10 - 49	4.4	74	9	6	3	8	100.0
50 - 249	5.6	47	30	12	3	9	100.0
250 - 499	5.9	23	52	11	5	9	100.0
500 et plus	8.5	29	35	13	10	12	100.0
Total	4.9	63	17	8	3	8	100.0

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

Exemple de lecture (première ligne) : dans 74% des entreprises de 10 à 49 salariés, il n'y a aucun salarié avec CDD, dans 9 % de ces entreprises, 1 à 5% des salariés ont un CDD, dans 6% de ces entreprises, entre 6 et 10% des salariés ont un CDD, ...

5.5 Les apprentis

Comme nous l'avons déjà évoqué plus haut, la part des apprentis dans le total des salariés est en général très faible. Elle n'atteint que 1.6% en moyenne (voir tableau 45).

Elle est pourtant plus significative dans quelques secteurs: 9.5% (et même 16% pour les seuls ouvriers) dans le secteur « Autres activités de services » regroupant des activités aussi diverses que les organisations associatives, la réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques, les blanchisseries, la coiffure et les soins de beauté.

Avec 5.6%, le secteur des arts, spectacles et activités récréatives affiche également un taux très élevé d'apprentis.

Enfin, ce taux est supérieur à 2% dans le commerce, les activités financières et d'assurance et la santé humaine et l'action sociale.

Il est au contraire nul dans les activités immobilières, et faible dans la plupart des autres secteurs.

La part d'apprentis dans l'ensemble des salariés est plus élevée dans les services que dans l'industrie. Elle est aussi légèrement plus importante pour les ouvriers que pour les employés.

L'enquête a aussi montré qu'une majorité d'entreprises n'occupe pas d'apprentis. Sur toute l'économie, 78% des entreprises n'ont en effet indiqué aucun apprenti. Ce taux monte à 80% dans les services, et même à 100% dans le secteur immobilier. Dans l'industrie, il est en moyenne de 74%.

Le pourcentage d'entreprises qui occupent des apprentis augmente en fonction de la taille des entreprises: parmi celles qui occupent moins de 50 salariés, moins d'une entreprise sur 5 occupe des apprentis, alors que dans les grandes entreprises, avec plus de 500 salariés, une entreprise sur 2 a aussi engagé des apprentis.

Quant au nombre d'apprentis par entreprise, celui-ci est en moyenne générale de presque 1.

De manière logique, il augmente avec la taille de l'entreprise pour atteindre presque 20 apprentis par entreprise dans les très grandes unités.

Tableau 45: Part des apprentis

Secteurs d'activité	Total apprentis		Pourcentage d'entreprises qui n'ont aucun apprenti	
	en % du total des salariés	Apprentis ouvriers en % des ouvriers	Apprentis employés en % des employés	
B Industries extractives*				
C Industrie manufacturière	0.8	1.0	0.5	76
D Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné*				
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gestion des déchets et dépollution**	0.7	0.7	0.8	87
F Construction	1.6	1.9	0.4	73
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	2.7	2.9	2.6	69
H Transports et entreposage	0.6	0.2	1.1	91
I Hébergement et restauration	1.5	1.8	-	77
J Information et communication	0.2	0.2	0.2	94
K Activités financières et d'assurance	2.7	5.5	2.7	92
L Activités immobilières*				
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	0.5	0.8	0.5	87
N Activités de services administratifs et de soutien*				
P Enseignement**	0.2	-	0.2	95
Q Santé humaine et action sociale	2.0	2.7	1.8	60
R Arts, spectacles et activités récréatives	5.6	5.5	5.6	61
S Autres activités de services	9.5	16.0	0.2	52
B_F Industrie	1.2	1.4	0.5	74
G_S Services	1.7	1.8	1.7	80
B_S Industrie et services	1.6	1.6	1.5	78

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

** Nombre d'apprentis très faible

Si plus de 78% des entreprises n'ont engagé aucun apprenti, 8,8% en ont 1, 4% en ont 2, 6,5% des entreprises occupent entre 3 et 9 apprentis, 2,2% des entreprises occupent 10 apprentis ou plus.

En ce qui concerne le coût des apprentis pour l'entreprise, on peut affirmer que celui-ci reste négligeable: il n'a en effet constitué en moyenne que 0,20% du coût total de la main-d'œuvre. Avec 1,6%, le secteur « Autres activités de services », qui occupe un nombre particulièrement élevé d'apprentis, est le seul à dépasser la barre d'1%.

Quant au coût horaire d'un apprenti, il reste largement en-dessous du coût horaire d'un salarié normal. Alors que le coût horaire moyen de tous les salariés se situe à 30,96 EUR, celui des apprentis est en moyenne de 7,85 EUR, soit un quart du coût horaire moyen.

Enfin, jetons encore un regard sur la durée de travail des apprentis (voir tableau 46).

Avec en moyenne 1 305 heures pour un apprenti ouvrier et 1 286 heures pour un apprenti employé, les apprentis travaillent en général un peu moins de 3/4 du temps d'un salarié équivalent temps plein du même statut professionnel.

Cette proportion est quasiment identique en moyenne dans l'industrie et les services.

5.6 Le travail intérimaire

Les coûts liés aux salariés intérimaires font partie de la section NACE relative aux entreprises intérimaires (section N, division 78) et non pas de l'activité économique des entreprises utilisatrices dans lesquelles les intérimaires effectuent leurs missions.

Toutefois, le travail intérimaire a fait l'objet d'une partie séparée de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre qui nous permet de resituer le travail intérimaire

dans le cadre des secteurs d'activité des entreprises utilisatrices

Les indications des différentes entreprises concernant leurs frais en relation avec des travailleurs intérimaires permettent en effet d'en tirer certains enseignements (voir tableau 47).

En moyenne, une entreprise sur quatre a eu recours à des travailleurs intérimaires, dans l'industrie même plus d'une sur trois et en particulier dans l'industrie manufacturière une sur deux. Parmi les secteurs des services, le secteur des activités financières et d'assurance vient en tête avec 43% des entreprises ayant eu recours à des intérimaires.

C'est parmi les entreprises occupant entre 250 et 499 salariés que le pourcentage des entreprises qui utilisent des intérimaires est le plus élevé, avec 61%.

Le nombre d'heures de travail intérimaires moyen par entreprise varie fortement d'un secteur à l'autre. Ainsi, l'industrie devance largement les services, avec 6 359 contre 1 511 heures en moyenne par an et par entreprise.

Qu'en est-il de l'importance du travail intérimaire par rapport au travail salarié ?

On peut remarquer qu'en moyenne, le nombre d'heures de travail intérimaire représente 2% en comparaison avec le travail salarié de l'ensemble des entreprises. Ce n'est que dans certains secteurs industriels que ce taux est significativement plus élevé. S'il est de 4,6% en moyenne dans l'industrie, il est p.ex. de 5,2% dans la construction.

Si l'on ne prend en compte que les entreprises qui ont effectivement recours à des intérimaires, le rapport heures d'intérimaires / heures de travail des salariés monte jusqu'à 4,6% en moyenne, et même 7,8% dans l'industrie.

Tableau 46: Heures travaillées en moyenne par un apprenti en comparaison avec un salarié ETP de même statut professionnel

Secteurs d'activité	Ouvrier		Apprenti ouvrier		Employé		Apprenti employé	
	heures/an	heures/an	en % d'un ouvrier		heures/an	heures/an	en % d'un employé	
B_F Industrie	1 782	1 296	73		1 803	1 326	74	
G_S Services	1 798	1 311	73		1 745	1 285	74	
B_S Industrie et services	1 791	1 305	73		1 753	1 286	73	

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'œuvre 2008

Tableau 47: Importance du travail intérimaire par secteur d'activité et en fonction de la taille d'entreprise

Spécification	Pourcentage d'entreprises qui ont eu recours à des intérimaires	Total des heures de travail intérimaire par rapport au total des heures travaillées par les salariés des entreprises utilisant des intérimaires (en %)	Total des heures de travail intérimaire par rapport au total des heures travaillées par les salariés de toutes les entreprises du secteur (en %)
Secteur d'activité (Nace Rév. 2)			
B Industries extractives*			
C Industrie manufacturière	50	6.2	3.9
D Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné*			
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gestion des déchets et dépollution**	27	23.8	14.7
F Construction	32	9.3	5.2
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	20	3.2	0.8
H Transports et entreposage	15	8.8	2.1
I Hébergement et restauration	15	6.7	2.7
J Information et communication	16	1.1	0.6
K Activités financières et d'assurance	43	1.5	1.0
L Activités immobilières*			
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	21	1.1	0.4
N Activités de services administratifs et de soutien*			
P Enseignement**	14	0.9	0.3
Q Santé humaine et action sociale	17	0.9	0.2
R Arts, spectacles et activités récréatives**	11	13.3	0.7
S Autres activités de services**	5	15.5	0.5
B_F Industrie	38	7.8	4.6
G_S Services	21	2.6	1.0
B_S Industrie et services	26	4.6	2.0
Taille de l'entreprise (en nombre de salariés)			
E10_49	18	6.1	1.3
E50_249	39	5.9	2.6
E250_499	61	4.4	2.7
E500 et +	49	3.3	1.5

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

** Nombre d'entreprises ayant recours à des intérimaires très faible

Le rapport entre les coûts des intérimaires et celui de la main-d'œuvre salariée est comparable à celui au niveau des heures de travail, quoique légèrement inférieur, étant donné que les frais horaires des intérimaires sont en général inférieurs à ceux des salariés.

Le tableau 48 nous fournit le détail des différents secteurs à ce sujet.

En moyenne, les dépenses consacrées au travail intérimaire par les entreprises représentent 1.3% du coût total de la main-d'œuvre salariée. Dans l'industrie, ce rapport est même de 3.5%, alors que dans les services, il n'est que de 0.6%. Dans la construction, il approche les 5%.

Dans les entreprises ayant effectivement recours à des intérimaires, ce rapport monte jusqu'à 2.7% en moyenne, 6.2% dans l'industrie, et même 8.4% dans le secteur de la construction.

Le coût horaire du travail intérimaire est en moyenne de 20.79 EUR, soit 2/3 du coût horaire moyen des salariés.

Notons pour conclure que la durée d'une mission d'intérimaire varie très fortement. D'après les données fournies par les entreprises lors de la présente enquête, elle est en moyenne de plus de 4 semaines.

Elle est toutefois de près de 14 semaines dans l'industrie, contre 2 semaines dans les services.

Tableau 48: Coût du travail intérimaire par secteur d'activité et en fonction de la taille d'entreprise

Spécification	Total du coût des intérimaires par rapport au total du coût de la main-d'œuvre salariée des entreprises qui utilisent des intérimaires (en %)	Total du coût des intérimaires par rapport au total du coût de la main-d'œuvre salariée de toutes les entreprises du secteur (en %)	Frais horaires du travail intérimaire (en EUR)
Secteur d'activité (Nace Rév. 2)			
B Industries extractives*			
C Industrie manufacturière	4.7	2.8	20.42
D Prod. et distr. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné*			
E Prod. et distr. d'eau, assainiss., gestion des déchets et dépollution**	19.6	10.7	19.11
F Construction	8.4	4.8	19.84
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	2.3	0.7	17.01
H Transports et entreposage	6.1	1.5	20.73
I Hébergement et restauration	7.4	3.2	19.95
J Information et communication	0.6	0.3	22.51
K Activités financières et d'assurance	0.8	0.5	27.58
L Activités immobilières*			
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	0.6	0.2	23.69
N Activités de services administratifs et de soutien*			
P Enseignement**	1.5	0.6	69.21
Q Santé humaine et action sociale	0.7	0.1	25.44
R Arts, spectacles et activités récréatives**	9.0	0.5	20.74
S Autres activités de services**	7.5	0.3	16.24
B_F Industrie	6.2	3.5	20.06
G_S Services	1.4	0.6	22.12
B_S Industrie et services	2.7	1.3	20.79
Taille de l'entreprise (en nombre de salariés)			
E10_49	4.2	0.9	19.47
E50_249	3.9	1.7	20.40
E250_499	2.7	1.7	20.64
E500 et +	1.8	0.9	21.96

Source: STATEC, enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'oeuvre 2008

* Résultats non publiés pour des raisons de confidentialité

** Nombre d'entreprises ayant recours à des intérimaires très faible

6. Annexes

6.1 Bibliographie

6.1.1 Règlements européens

Règlement (CE) N° 530/1999 du Conseil du 9 mars 1999 relatif aux statistiques sur les salaires et le coût de la main-d'œuvre
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:063:0006:0010:FR:PDF>

Règlement (CE) N° 1737/2005 de la Commission du 21 octobre 2005 portant modification du règlement (CE) n° 1726/1999 concernant la définition et la transmission des informations sur le coût de la main-d'œuvre
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:279:0011:0031:FR:PDF>

Règlement (CE) N° 1726/1999 de la Commission du 27 juillet 2009 portant application du règlement n° 530/1999 du Conseil relatif aux statistiques structurelles sur les salaires et le coût de la main-d'œuvre concernant la définition et la transmission des informations sur le coût de la main-d'œuvre
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:203:0028:0040:FR:PDF>

Règlement (CE) N° 698/2006 de la Commission du 5 mai 2006 portant application du règlement (CE) n° 530/1999 du Conseil en ce qui concerne l'évaluation de la qualité des statistiques structurelles sur le coût de la main-d'œuvre et les salaires
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:121:0030:0035:FR:PDF>

Labour Cost Survey 2008 Eurostat's arrangements for implementing the Council Regulation 530/1999 and the Commission Regulation 1737/2005
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/documents/LCS%202008%20implementing%20arrangements.pdf

6.1.2 Luxembourg

Résultats de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre 2004:

Frising A., Mapengo L., Strock M., Tinelli S., « Coût de la main-d'œuvre 2004 », bulletin du STATEC n° 3/2007, 14.05.2007, 36p
<http://www.statistiques.public.lu/fr/publications/series/bulletin-statec/2007/03-07-CMO/index.html>

Résultats de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre 2000:

Frising A., Casali S., « Le coût de la main-d'œuvre au Luxembourg », bulletin du STATEC 6/2003, 01.03.2004, 48p
<http://www.statistiques.public.lu/fr/publications/series/bulletin-statec/2003/06-03-cout-main-oeuvre/index.html>

Sur les primes:

Frising A., « Regards sur les primes dans le secteur privé », Regards 1-2009, sept. 2009, 4p.
<http://www.statistiques.public.lu/fr/publications/series/regards/2009/01-09-primes-secteur-prive/index.html>

Sur les conventions collectives:

Schäfer A., « Conventions collectives et salaires », Economie et Statistiques – Working papers du STATEC, n° 36, février 2010, 23p.
<http://www.statistiques.public.lu/catalogue-publications/economie-statistiques/2010/36-2010.pdf>

6.2 Tableaux statistiques et bases de données

6.2.1 Tableaux disponibles sur le site internet du STATEC

Voir le portail des statistiques du Grand-Duché de Luxembourg: www.statistiques.public.lu, sous la rubrique « Economie et finances », sous-rubrique « Salaires et coût de la main-d'œuvre » et

STATEC, Annuaire statistique 2009 (voir surtout les parties D.5 Salaires et coût de la main-d'œuvre et D.1 Comptes nationaux), 599 p.:
<http://www.statistiques.public.lu/fr/publications/series/annuaire-stat-lux/index.html>

6.2.2 Tableaux disponibles sur le site internet d'Eurostat

Voir le serveur statistique d'Eurostat sur les coûts de la main-d'œuvre
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_costs/database

6.3 Questionnaire de l'enquête sur le niveau et la structure du coût de la main-d'œuvre 2008

SAVOIR POUR AGIR

statec

**Service central de la statistique
et des études économiques**

Boîte postale 304
L-2013 Luxembourg
Fax: 26 19 06 41

E-mail: lemvoka.mapengo@STATEC.etat.lu
sonja.tinelli@STATEC.etat.lu
Tél.: Mme L. Mapengo 247-84367
Mme S. Tinelli 247-84308 (lundi, mardi matin et mercredi)

ENQUETE SUR LE NIVEAU ET LA STRUCTURE DU COUT DE LA MAIN-D'OEUVRE 2008

Les réponses individuelles à la présente enquête ne seront ni divulguées ni utilisées dans un but fiscal.

Nous vous prions de renvoyer le questionnaire **dûment rempli, au STATEC, jusqu'au 29 mai 2009 au plus tard**; Veuillez garder une copie destinée aux archives de l'entreprise.

Conformément aux prescriptions de l'article 26 de la loi du 2 août 2002 réglementant l'utilisation des données nominatives dans les traitements informatiques, nous informons les chefs d'entreprises que:

- Le but poursuivi par le traitement informatique des données est l'établissement de tableaux statistiques sur le niveau et la structure du coût de la main-d'œuvre.
- En vertu de la loi du 9 juillet 1962 portant institution d'un Service central de la statistique et des études économiques, les enquêtés sont tenus de répondre au questionnaire.
- L'article 7 de la loi susmentionnée prévoit que: « Le refus de fournir les renseignements demandés, le refus de les fournir dans le délai prescrit ainsi que le fait de fournir des renseignements inexacts sera passible d'une amende de 251 à 2500 euros ».

Cette enquête est prescrite par le règlement (CE) N°530/1999 du Conseil du 9 mars 1999, relatif aux statistiques structurelles sur les salaires et le coût de la main-d'œuvre. Le règlement est obligatoire et directement applicable dans tout Etat Membre de l'Union Européenne.

Prière de lire attentivement la notice explicative avant de remplir le questionnaire

.....
Nom de la personne susceptible de fournir éventuellement
des précisions concernant ce questionnaire:

.....
Téléphone:

.....
Date

Le STATEC vous remercie de votre précieuse collaboration

INDICATIONS D'ORDRE GENERAL

Q1	Existe-il une convention collective dans votre établissement ? Si oui, quel est le pourcentage de salariés couverts ?	
Q2	Indiquez le pourcentage de salariés ayant un contrat à durée déterminée en 2008.	
Q3	Si l'entreprise a commencé ou cessé son activité en 2008, indiquez le mois du début ou de la fin de celle-ci	1. Début
		2. Cessation

A. SALARIES INSCRITS EN 2008

A.11 Salariés travaillant à temps complet (sauf apprentis)

	OUVRIERS	EMPLOYES
Moyenne annuelle du nombre de salariés occupés à temps complet:		

A.12 Salariés travaillant à temps partiel (sauf apprentis)

Moyenne annuelle du nombre de salariés occupés à temps partiel en fonction du nombre d'heures effectuées par semaine:	OUVRIERS	EMPLOYES
de 1 à 9 heures par semaine		
de 10 à 19 heures par semaine		
de 20 à 29 heures par semaine		
de 30 à 34 heures par semaine		

A.13 Apprentis

	OUVRIERS	EMPLOYES
Nombre de personnes:		
Moyenne annuelle		

B. DUREE DE TRAVAIL EN 2008

Ligne	B.11 Durée de travail (heures rémunérées et heures effectivement travaillées) des salariés travaillant à temps complet (sauf apprentis)	OUVRIERS	EMPLOYES
L1	Durée hebdomadaire normale de travail d'un salarié à temps complet valable pour la majorité des salariés de l'établissement		
L2	Nombre moyen de jours de congé annuel payé par salarié		
L3	Nombre total de jours de congé extraordinaire pour événements familiaux, de jours de congés spéciaux payés sur base légale, conventionnelle ou bénévole durant l'année (repos compensatoire pour heures supplémentaires exclu)		
L4	dont: nombre de jours de congés payés par l'employeur (et non pris en charge par l'Etat)		
L5	Nombre total de jours d'absence pour cause de maladie, maternité, accident de travail		
L6	dont: nombre de jours d'absence payés par l'employeur (et non restitués par la Sécurité sociale)		
L7	Nombre total de jours perdus à la suite d'un chômage partiel, accidentel, technique involontaire et chômage-intempéries		
L8	dont: nombre de jours payés par l'employeur (et non restitués par le Fonds pour l'emploi)		
L9	Nombre total d'heures supplémentaires travaillées durant l'année		
L10	Nombre total d'heures supplémentaires rémunérées durant l'année		
L11	Autres jours de congé		
L12	dont: nombre de jours payés par l'employeur		
Ligne	B.12 Durée de travail des salariés travaillant à temps partiel (sauf apprentis)	OUVRIERS	EMPLOYES
L13	Nombre total d'heures rémunérées sur base annuelle des salariés travaillant à temps partiel		
L14	Nombre total d'heures effectivement travaillées sur base annuelle des salariés travaillant à temps partiel		

Ligne	B.13 Durée de travail des apprentis	OUVRIERS	EMPLOYES
L15	Nombre total d'heures rémunérées sur base annuelle des apprentis		
L16	Nombre total d'heures effectivement travaillées sur base annuelle des apprentis		

C. DEPENSES EN SALAIRES ET CHARGES PATRONALES AFFERENTES AU PROFIT DES SALARIES EN 2008

Ligne		OUVRIERS	EMPLOYES
L17	SALAIRES ET TRAITEMENTS BRUTS SUIVANT HEURES REMUNEREES (sauf apprentis)		
L18	dont: Rémunérations pour heures supplémentaires		
L19	dont: Rémunérations pour travail de nuit, travail posté ou continu, de dimanche et de jour férié		
L20	dont: Primes à périodicité fixe (gratifications, 13e et 14e mois)		
L21	dont: Primes variables et indemnités de départ non liées à une convention collective		
L22	dont: Rémunérations pour journées non ouvrées et congés payés	Réservé au STATEC	
L23	dont: Total des rémunérations qui correspondent aux congés payés (annuels, spéciaux, extraordinaires, contractuels, bénévoles) et jours fériés		
L24	dont: montants à charge de l'employeur, déduction faite des jours de congé payés par l'Etat		
L25	Total des rémunérations correspondant au salaire garanti en cas de maladie		
L26	dont: montants à charge de l'employeur, déduction faite des montants versés et restitués par les caisses de maladie		
L27	Total des indemnités compensatoires de rémunérations en cas de chômage partiel, accidentel, technique involontaire et chômage-intempéries		
L28	dont: montants à charge de l'employeur, déduction faite des montants versés et restitués par le Fonds pour l'emploi		
L29	Versements au titre de la formation d'un patrimoine au profit des salariés		
L30	Salaires et traitements en nature		
L31	CHARGES SOCIALES OBLIGATOIRES, CONVENTIONNELLES, CONTRACTUELLES OU BENEVOLES A CHARGE DE L'EMPLOYEUR (sauf apprentis)	Réservé au STATEC	
L32	Cotisations obligatoires de sécurité sociale à charge de l'employeur (sauf apprentis) <i>Il s'agit des montants nets de subventions y relatives.</i>	Réservé au STATEC	

L33	Cotisations assurance maladie-maternité		
L34	Cotisations assurance pension, vieillesse, invalidité, survie		
L35	Cotisations assurance accidents de travail et maladies professionnelles		
L36	Autres cotisations obligatoires: assurance concernant la protection de la santé au travail (p.ex. ASTF, STI)		

Ligne	<i>Pour les lignes L38 à L44, il se peut que les montants soient déjà compris dans la ligne L17. Afin d'éviter un double comptage, veuillez indiquer les montants demandés et cocher si, oui ou non, ceux-ci figurent déjà dans la ligne L17.</i>	OUVRIERS	EMPLOYES	oui=Y non=x
L37	Charges sociales conventionnelles, contractuelles ou bénévoles à charge de l'employeur (sauf apprentis)	Réservé au STATEC		
L38	Régimes complémentaires de pension (régimes internes et externes)			
L39	Régimes complémentaires d'assurance maladie			
L40	Régimes complémentaires d'assurance chômage			
L41	Autres régimes complémentaires non obligatoires de sécurité sociale			
L42	AUTRES DEPENSES A CHARGE DE L'EMPLOYEUR	Réservé au STATEC		
L43	Prestations sociales directes (sauf apprentis)			
L44	Frais de recrutement et vêtements de travail fournis par l'employeur			
L45	Frais de formation professionnelle (à l'exclusion des coûts relatifs aux apprentis)			
L46	DEPENSES DE L'EMPLOYEUR RELATIVES AUX APPRENTIS ET ASSIMILES	Réservé au STATEC		
L47	Indemnités des apprentis et assimilés <i>Déduction faite de subventions y relatives.</i>			
L48	Cotisations sociales obligatoires, conventionnelles, contractuelles ou bénévoles et prestations sociales directes relatives aux apprentis et assimilés (Déduction faite de subventions y relatives.)			
L49	SUBVENTIONS AU PROFIT DE L'EMPLOYEUR			

D. TRAVAIL INTERIMAIRE EN 2008

Ligne		OUVRIERS	EMPLOYES
L50	Frais pour l'emploi de travail intérimaire		
L51	Nombre d'heures de travail effectuées		
L52	Nombre d'intérimaires auxquels vous avez eu recours en 2004		