

2012

BULLETIN DU STATEC

Salaires, emploi et conditions de travail
Premiers résultats de l'enquête sur la structure
des salaires de 2010

Sommaire

1. Introduction	5
2. Structure des salaires	5
3. Structure de l'emploi	14
4. Conditions de travail	23
5. Méthodologie	35

50 ans | STATEC

Institut national de la statistique
et des études économiques

2

SAVOIR
POUR AGIR

Impressum

Responsable de la publication

Dr Serge Allegrezza

Rédaction et coordination

Jean Ries

Lemvoka Mapengo

Statec

**Institut national de la statistique
et des études économiques**

Centre Administratif Pierre Werner

13, rue Erasme

L-1468 Luxembourg-Kirchberg

Téléphone

247-84219

Fax

46 42 89

E-mail

info@statec.etat.lu

Internet

www.statec.lu

Janvier 2013

Volume LVIII

N° 02/2012

ISSN 0076-1583

Prix de ce numéro: 3,70 euros

Abonnement annuel: 22,00 euros

La reproduction totale ou partielle du présent bulletin est autorisée
à condition d'en citer la source.

Conception: Interpub', Luxembourg

Impression: Imprimerie EXE SA, Troisvierges

Table des matières

Salaires, emploi et conditions de travail

Premiers résultats de l'enquête sur la structure des salaires de 2010

1. Introduction	5
2. Structure des salaires	5
2.1 Les salaires par branche d'activité	6
2.2 Les salaires selon l'âge des travailleurs	8
2.3 Les salaires selon l'ancienneté de service des travailleurs	8
2.4 Les salaires selon le niveau d'éducation	9
2.5 Les salaires selon l'occupation	10
2.6 Les salaires selon la nationalité et le lieu de résidence des travailleurs	11
2.7 Salaires et couverture collective	12
2.8 Primes et gratifications	13
3. Structure de l'emploi	14
3.1 Structure d'âge	14
3.2 Niveau d'éducation	14
3.3 Professions	15
3.4 Branche d'activité	17
3.5 Nationalité	18
3.6 Pays de résidence	21
4. Conditions de travail	23
4.1 Travail à temps partiel	23
4.2 Contrats temporaires	26
4.3 Ancienneté de service	29
4.4 Conventions collectives	32
5. Méthodologie	35
5.1 Echantillonnage	35
5.2 Collecte des données	35
5.3 Traitement particulier de l'administration publique	36

1. Introduction

Le présent bulletin est consacré à une première analyse des résultats issus de l'enquête sur la structure des salaires de 2010. L'enquête sur la structure des salaires (« Structure of Earnings Survey » en anglais) est une enquête menée auprès d'un échantillon représentatif couvrant les entreprises employant au moins 10 salariés. En 2010, l'enquête couvre pour la première fois l'administration publique au Luxembourg. De ce fait, la couverture en termes d'activités économiques est très large. L'enquête couvre l'ensemble des activités économiques à l'exception de l'agriculture, des institutions internationales et des activités des ménages en tant qu'employeurs. Depuis 2002, l'enquête est menée à un rythme quadriennal.

L'enquête fournit des informations très précieuses sur les salaires dans les différents secteurs d'activité. Elle permet d'étudier les salaires individuels en fonction des profils des salariés, des caractéristiques de leurs occupations et des profils de leurs employeurs. L'enquête sur la structure des salaires est menée dans tous les pays de l'Union Européenne ainsi que dans quelques pays en dehors de l'UE. Les résultats publiés par Eurostat permettent des comparaisons pour tous ces pays.

L'enquête fournit également des informations intéressantes sur la structure et la qualité de l'emploi, c'est-à-dire les profils des salariés et leurs conditions de travail. D'habitude ces analyses sont menées à partir de l'enquête sur les forces de travail. Elle offre des séries longues et des données annuelles comparables. En outre, elle est très riche en informations sur les travailleurs et leurs emplois. Or, au Luxembourg l'enquête sur les forces de travail souffre d'un inconvénient majeur : elle est limitée aux travailleurs résidents. En d'autres termes, elle exclut 45% des travailleurs. L'enquête sur la structure des salaires n'a pas cet inconvénient. Elle est menée auprès des entreprises luxembourgeoises et inclut tous leurs salariés. L'enquête sur la structure des salaires fournit également des informations cruciales qui ne se trouvent pas dans les fichiers administratifs de l'inspection générale de la sécurité sociale (IGSS), notamment le niveau d'éducation et la profession des salariés.

Pour ces raisons, la présente publication n'est pas confinée aux seuls salaires. Elle aborde également la structure de l'emploi et les conditions de travail.

2. Structure des salaires

La présente publication propose une analyse des salaires annuels bruts. Ces salaires comprennent des indemnités qui ne sont pas versées chaque mois, comme par exemple les primes, gratifications, pécules de vacances et 13^e mois. Les salaires sont « bruts » dans le sens qu'ils contiennent les impôts et cotisations à charge des travailleurs. Ils ne comprennent pas les cotisations à charge des employeurs. Afin de neutraliser les différences dans les périodes travaillées, l'analyse se limite aux travailleurs qui ont travaillé durant toute l'année.

La présente publication est basée sur les salaires médians plutôt que les salaires moyens. Le salaire médian, est le salaire qui divise les travailleurs en deux groupes, une moitié des travailleurs touchant un salaire inférieur à ce montant et l'autre moitié un salaire supérieur à ce montant. La médiane est un indicateur intéressant pour analyser les salaires, car elle est insensible aux valeurs extrêmes. La moyenne, par contre, est fortement influencée par les valeurs extrêmes.

Le salaire annuel brut d'un salarié qui a travaillé durant toute l'année s'élève en moyenne à quelque 53 106 euros en 2010. Le salaire médian est de 42 467 euros. Les salaires moyens et médians des hommes et des femmes ne sont pas égaux. Un homme gagne en moyenne 57 058 euros par an et une femme 45 827 euros. Les salaires moyens des hommes sont de 20% plus élevés que ceux des femmes. Une partie de cet écart s'explique par des choix au niveau du temps de travail. En effet, les femmes sont beaucoup plus nombreuses à travailler à temps partiel que les hommes, ce qui se traduit par des salaires annuels moins élevés.

En se limitant aux seuls travailleurs à temps plein, la différence se réduit. Le salaire moyen des hommes ayant travaillé à temps plein durant toute l'année est de 57 742 Euros et celui des femmes de 52 286 Euros. La différence n'est plus que de 9%. En considérant le salaire médian, la tendance s'inverse. Le salaire médian des femmes travaillant à temps plein est, avec 45 767 euros, légèrement supérieur à celui des hommes, qui est de 44 224 euros. Le fait que les salaires des femmes sont légèrement supérieurs à ceux des hommes provient du fait que les femmes ont plus tendances à travailler dans des activités à « hauts » salaires, tandis que les hommes ont plus tendance à travailler dans des activités moins bien rémunérées. La section 2.1 contient plus de détails à ce sujet.

Tableau 1: Salaires annuels moyens et médians hommes/femmes et temps plein (en euros)

	Tous		Temps plein	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
Femmes	45 830	39 996	52 292	45 767
Hommes	57 058	43 826	57 742	44 224
Total	53 107	42 467	56 299	44 562

Source: STATEC-ESS 2010

Le tableau ci-dessous se penche davantage sur certains percentiles des salaires. Le n-ième percentile de la distribution des salaires est la valeur du salaire telle que n pourcent des travailleurs touchent un salaire inférieur ou égal à cette valeur. Il ressort du tableau que 90% des salariés à temps plein qui ont travaillé durant toute l'année touchent un salaire inférieur ou égal à 97 052 euros. De l'autre côté, 10% de ces travailleurs touchent un salaire inférieur à 25 988 euros.

L'écart salarial entre hommes et femmes n'est pas le même à travers toute la distribution. Au 10^{ème} percentile, les femmes gagnent 10% de moins que les hommes. L'écart diminue ensuite et la tendance s'inverse. Ainsi, comme mentionné ci-dessus, à la médiane (50^e percentile), les salaires des femmes sont de 3% plus élevés que ceux des hommes. Ensuite, l'écart se creuse de nouveau en faveur des hommes, pour atteindre 12% au 90^e percentile. Dans le milieu de la distribution il y a donc un avantage salarial pour les femmes, tandis qu'aux extrêmes les hommes ont des salaires plus élevés.

Tableau 2: Déciles des salaires annuels des travailleurs à temps plein

Déciles	Total	Femmes	Hommes
1	25 988	24 267	26 773
2	30 185	28 282	30 849
3	34 239	33 500	34 387
4	38 805	39 699	38 511
5	44 562	45 767	44 224
6	51 837	52 703	51 569
7	61 723	61 481	61 825
8	75 875	72 018	76 878
9	97 052	89 554	101 644

Source: STATEC-ESS 2010

2.1 Les salaires par branche d'activité

Il y a des très grandes variations des salaires entre les différentes branches d'activité. Le salaire le plus élevé s'observe dans le secteur de l'enseignement avec 76 898 euros, suivi des secteurs des activités financières et assurance avec 65 269 euros et de l'administration publique, 61 829 euros. En bas de liste, on trouve les activités immobilières, activités de services administratifs et de soutien avec 27 675 euros, puis l'hébergement et restauration à 26 234 euros, soit presque trois fois moins que dans l'éducation. Ces différences s'expliquent largement par les profils des salariés et les qualifications requises pour travailler dans ces activités.

En prenant l'ensemble des travailleurs, c'est-à-dire ceux qui travaillent à temps plein et à temps partiel, les salaires des hommes sont systématiquement plus élevés que ceux des femmes. Les différences peuvent être considérables. L'écart salarial entre hommes et femmes varie entre 5% dans la construction et 40% dans les activités de services administratifs et de soutien. En se limitant aux travailleurs à temps plein, les écarts se réduisent. Dans la construction, l'écart est même négatif. Dans les autres secteurs, le désavantage des femmes reste substantiel. Le maximum est atteint dans l'industrie et l'énergie, avec 27% d'écart.

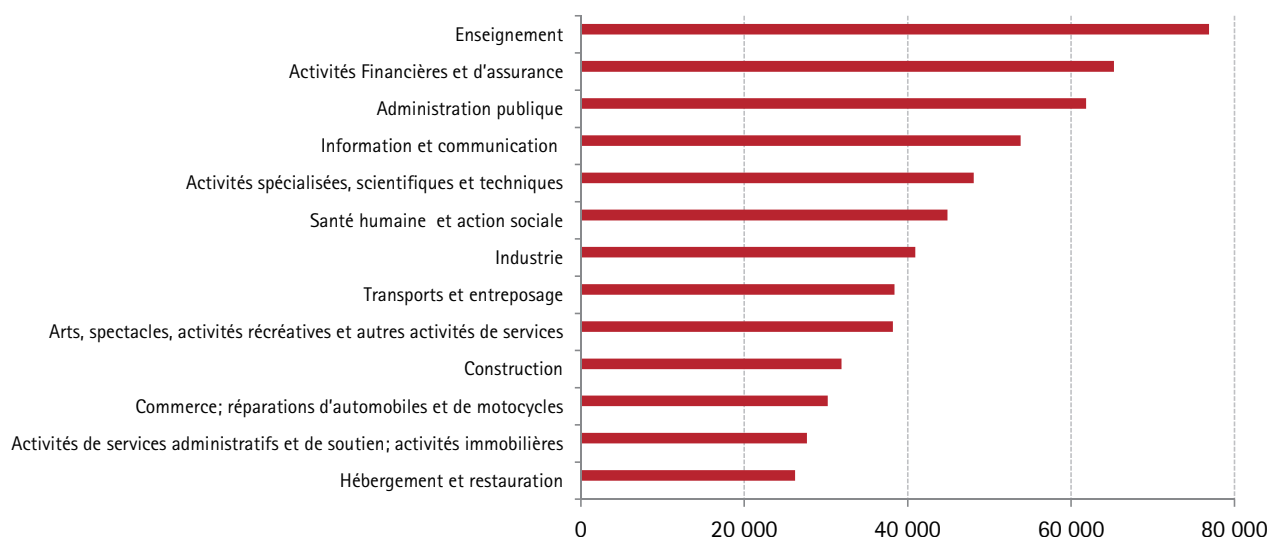
En comparant les écarts salariaux au niveau des branches à l'écart salarial global, on arrive à un constat qui peut paraître paradoxal. Chez les travailleurs à temps plein, il y a un désavantage salarial pour les femmes au niveau de chaque branche, à l'exception de la construction. Or, dans l'ensemble, il y a un désavantage salarial pour les hommes (-3%). En prenant l'ensemble des travailleurs, l'écart salarial global est inférieur à la quasi-totalité des écarts salariaux observés au niveau des différentes branches. Il ne s'agit aucunement d'une faute de frappe ou d'une erreur de calcul. Ce phénomène d'inversion d'un résultat est connu sous le nom de paradoxe de Simpson.

La clé pour comprendre ce paradoxe réside dans la répartition des hommes et des femmes à travers les différentes branches. En total, le salariat luxembourgeois est composé de 64% d'hommes et de 36% de femmes. Or, cette répartition change fortement selon les branches d'activité. La part des femmes varie entre 6% dans la construction, 12% dans le transport jusqu'à 60% dans l'enseignement et 75% dans la santé et l'action sociale (voir la section 3.4). Vu sous un autre angle, il apparaît que

49% des femmes sont actives dans l'éducation, la santé et l'action sociale et dans les banques et assurances. Chez les hommes, seulement 21% travaillent dans ces secteurs. Or, ce sont 3 des 4 secteurs où les salaires médians sont les plus élevés.

Ceci explique que le salaire médian de l'ensemble des femmes est si élevé, malgré le fait que les hommes ont systématiquement des salaires médians plus élevés que les femmes.

Graphique 1 : Salaires annuels médians par branche d'activité (en euros)



Source: STATEC-ESS 2010

Tableau 3: Salaires annuels médians par branche d'activité et par sexe (en Euros)

	Tous			Temps plein		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Industrie	40 944	29 598	42 579	41 685	31 322	42 877
Construction	31 910	30 259	31 962	32 069	33 583	32 006
Commerce; réparations d'automobiles et de motos	30 241	25 622	34 327	31 308	27 903	34 459
Transports et entreposage	38 387	35 130	38 609	38 747	37 369	38 964
Hébergement et restauration	26 234	22 290	28 816	27 699	24 534	29 628
Information et communication	53 845	43 438	57 225	56 740	53 213	58 148
Activités Financières et d'assurance	65 269	55 570	76 506	69 562	59 671	78 091
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	48 075	42 525	51 512	49 364	45 545	51 781
Activités de services administratifs et de soutien; activités immobilières	27 675	20 150	33 462	31 509	25 131	33 828
Administration publique	61 829	53 873	70 791	67 009	61 481	71 156
Enseignement	76 898	70 107	96 235	91 879	87 253	108 058
Santé humaine et action sociale	44 884	42 720	52 535	51 009	49 593	55 466
Arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services	38 215	33 987	44 545	40 515	36 990	47 411
Total	42 467	39 996	43 826	44 562	45 767	44 224

Source: STATEC-ESS 2010

2.2 Les salaires selon l'âge des travailleurs

Les salariés âgés sont globalement mieux rémunérés que leurs collègues plus jeunes. Ceci s'explique par le fait que ceteris paribus plus un travailleur est âgé plus il a pu accumuler de l'expérience professionnelle. L'âge peut être considéré comme un indicateur de l'expérience professionnelle d'un travailleur. Le saut le plus grand se situe au niveau du passage de la classe des moins de 25 ans à celle des travailleurs âgés de 25 à 34 ans. Le salaire médian progresse de 53% entre ces deux classes d'âge. Parmi les travailleurs de moins de 25 ans, la proportion des diplômés de l'enseignement supérieur est relativement faible (voir section 3.2). A cet âge, un nombre non négligeable de personnes sont encore en train de poursuivre des études. Chez les 25 à 34 ans, il y a une arrivée massive des diplômés du supérieur. Comme ces gens-là sont mieux rémunérés que les travailleurs moins qualifiés (voir plus loin), le salaire médian progresse en conséquence. Ensuite, les écarts entre les classes d'âges diminuent. A partir de 55 ans, il y a de nouveau un saut important. Les travailleurs âgés de plus de 55 ans ont un salaire médian qui est de 18% supérieur à celui des travailleurs de 45 à 54 ans. Cette progression s'explique par une sortie sélective de la vie active. On peut penser que les travailleurs avec des salaires plus faibles quittent la vie active plus tôt que les autres salariés.

En effet, les salariés moins qualifiés ont commencé à travailler plus tôt que les salariés plus qualifiés. Ils ont donc plus rapidement accumulé suffisamment d'années d'assurance pour pouvoir partir à la retraite que les travailleurs qui sont restés plus longtemps à l'école et aux études.

Les salaires des hommes et des femmes ne progressent pas de la même manière. En passant de la classe inférieure à la classe suivante, les salaires des femmes augmentent de 59% tandis que ceux des hommes n'augmentent que de 48%. Ensuite, les salaires médians des femmes reculent, tandis que ceux des hommes continuent à progresser. D'un côté, les femmes ont tendance à travailler dans d'autres activités et d'autres occupations que les hommes. Comme les évolutions des carrières ne sont pas les mêmes partout, ceci pourrait expliquer une évolution divergente selon l'âge. D'un autre côté, à partir d'un certain âge bon nombre de femmes se retirent partiellement de la vie active afin de se consacrer à des tâches familiales. Le fait de ne travailler qu'à temps partiel a un impact sur le

niveau des salaires. En limitant l'analyse aux seuls travailleurs à temps plein, l'image change quelque peu. Parmi les travailleurs féminins âgés de 35 à 44 ans, les salaires progressent encore par rapport à la classe des 25 à 34 ans. En passant à la classe de 45 à 54 ans, le salaire médian chute de 5%. Il s'agit là d'un effet de génération ou de cohorte. Les femmes dans cette cohorte sont en moyenne moins qualifiées que celles dans les cohortes plus jeunes. L'effet qualification domine donc l'effet âge dans cette cohorte.

L'écart entre le salaire médian des hommes et celui des femmes change à travers les classes d'âge. En prenant l'ensemble de travailleurs, le salaire médian des hommes et celui des femmes âgés de moins de 25 ans sont quasiment identiques. Dans la classe d'âge de 25 à 34 ans, le salaire médian des hommes est de 8% inférieur à celui des femmes.

L'explication réside dans le fait que les femmes de cette cohorte sont mieux qualifiées que les hommes de cette même cohorte. Ensuite, la tendance s'inverse et les salaires médians des hommes dépassent ceux des femmes. Le salaire médian des femmes est raboté à cause du travail à temps partiel. En limitant le champ au travailleur à temps plein, l'image change. A l'exception de la catégorie de 45 à 54 ans, les salaires médians des hommes sont inférieurs à ceux des femmes.

Tableau 4: Salaires annuels médians selon l'âge, le sexe et le temps de travail (en Euros)

Age	Tous			Temps plein		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
<25	26 638	26 730	26 638	27 339	28 941	26 866
25-34	40 785	42 502	39 321	41 845	45 455	39 828
35-44	44 177	40 746	46 069	46 841	49 329	46 369
45-54	44 988	38 387	48 796	48 521	46 994	49 046
55+	52 501	44 456	55 419	57 859	58 669	57 802

Source: STATEC-ESS 2010

2.3 Les salaires selon l'ancienneté de service des travailleurs

L'ancienneté de service est le nombre d'années qu'un salarié travaille auprès de la même entreprise. Cette ancienneté peut être considérée comme un indicateur des conditions de travail (voir section 4.3). Or, l'ancienneté de service est également un déterminant important des salaires. Il y a deux manières pour expliquer le lien entre l'ancienneté et les salaires : celui de l'accumulation de capital humain et celui des paiements différés. Selon la première

école, celle du capital humain, plus un travailleurs reste auprès d'une même entreprise, plus il accumule des compétences et du savoir-faire spécifique à l'entreprise. Ceci augmente sa productivité et justifie des salaires plus élevés. La deuxième école, celle des paiements différés, propose une explication différente. Les travailleurs qui viennent d'arriver dans l'entreprise sont payés en-dessous de leur niveau de productivité, tandis que les travailleurs plus anciens sont payés au-dessus de leur niveau de productivité. Ceci devrait inciter les « jeunes » à fournir suffisamment d'efforts pour qu'ils puissent rester plus longtemps et bénéficier de ces salaires plus élevés.

Il est intéressant de considérer l'ancienneté de service comme un déterminant du salaire qui est complémentaire à l'âge du travailleur. Les deux variables ne sont pas substituables. En effet, la corrélation entre les deux n'est pas parfaite. Dans le cas de l'enquête sur la structure des salaires, ceci se matérialise par un coefficient de corrélation linéaire de 0.53 entre l'ancienneté de service et l'âge du travailleur.

Les travailleurs qui affichent une ancienneté de service de 5 à 9 ans ont un salaire médian qui dépasse de 11% le salaire médian des travailleurs qui sont dans l'entreprise depuis moins de 5 ans. Ensuite, les travailleurs qui ont entre 10 et 14 ans d'ancienneté gagnent 21 % de plus que ceux qui n'ont que 5 à 9 ans. Entre 15 et 19 ans d'ancienneté, la progression est freinée. Finalement, rester plus de 20 ans auprès du même patron donne lieu à une « prime » de +32% par rapport au niveau du salaire médian.

Tableau 5: Salaires annuels médians selon l'ancienneté, le sexe et le temps de travail (en Euros)

	Tous			Temps plein		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
0 - 4 ans	35 954	35 443	36 074	37 613	40 200	36 625
5 - 9 ans	39 953	37 682	40 416	41 885	44 809	40 820
10 - 14 ans	48 354	44 761	50 586	51 961	56 289	50 597
15 - 19 ans	47 636	44 431	49 987	50 527	53 750	50 065
>= 20 ans	62 995	52 612	69 029	68 176	62 948	69 586

Source: STATEC-ESS 2010

2.4 Les salaires selon le niveau d'éducation

Le niveau d'éducation est une variable clé dans la détermination des salaires. En effet, le salaire augmente de manière très nette avec le niveau d'éducation des travailleurs. Avec un salaire médian de 38 798 euros par an, les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur gagnent 30% de plus que les travailleurs qui n'ont pas dépassé le niveau de l'enseignement secondaire inférieur. L'écart entre les salaires des diplômés de l'enseignement supérieur et les salaires des diplômés de l'enseignement secondaire supérieur est encore plus important, à savoir 68%.

Le rendement de l'éducation n'est pas le même pour les femmes que pour les hommes. Les femmes diplômées de l'enseignement secondaire supérieur gagnent 58% de plus que celles qui n'ont pas dépassé le niveau de l'enseignement secondaire inférieur. Chez les hommes, cet écart n'est que de 19%. Par contre, chez les hommes, le passage du secondaire supérieur à l'enseignement tertiaire est, avec une hausse de salaire de 89%, beaucoup plus rémunérateur que chez les femmes, où la hausse n'est que de 49%. Une piste pour expliquer ces écarts entre les hommes et les femmes sont des différences de profils. Les hommes et les femmes ne travaillent pas forcément dans les mêmes secteurs et pas dans les mêmes occupations (voir section 3.3). Des différences au niveau du temps de travail ne sont pas en mesure d'expliquer le différentiel au niveau des rendements de l'éducation. En effet, si les chiffres commentés ici sont valables pour l'ensemble des travailleurs, les conclusions restent les mêmes si l'on se limite aux seuls travailleurs à temps plein.

Tableau 6: Salaires annuels médians selon le niveau d'éducation, le sexe et le temps de travail (en Euros)

	Tous			Temps plein		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Secondaire inférieur ou moins	30 089	23 857	32 784	31 993	26 534	33 108
Secondaire supérieur ou post-secondaire	38 798	37 686	39 153	39 851	42 331	39 387
Supérieur	65 292	56 145	72 725	69 397	60 748	74 277

Source: STATEC-ESS 2010

2.5 Les salaires selon l'occupation

Les directeurs, cadres de direction et gérants ont un salaire médian qui, avec 100 860 euros par an, est plus de quatre fois plus élevé que celui des employés non qualifiés (24 939 euros). En général, les salaires varient fortement selon la profession exercée par les travailleurs. Ceci est essentiellement en relation avec le niveau de formation des travailleurs. Ce lien est éclairé davantage dans la section 3.3. D'autres éléments qui sont susceptibles d'expliquer les écarts entre les catégories professionnelles sont la nature du travail effectué, l'ancienneté ou encore la responsabilité exercée par les différents travailleurs.

Les écarts salariaux hommes/femmes varient également entre les catégories professionnelles. Afin

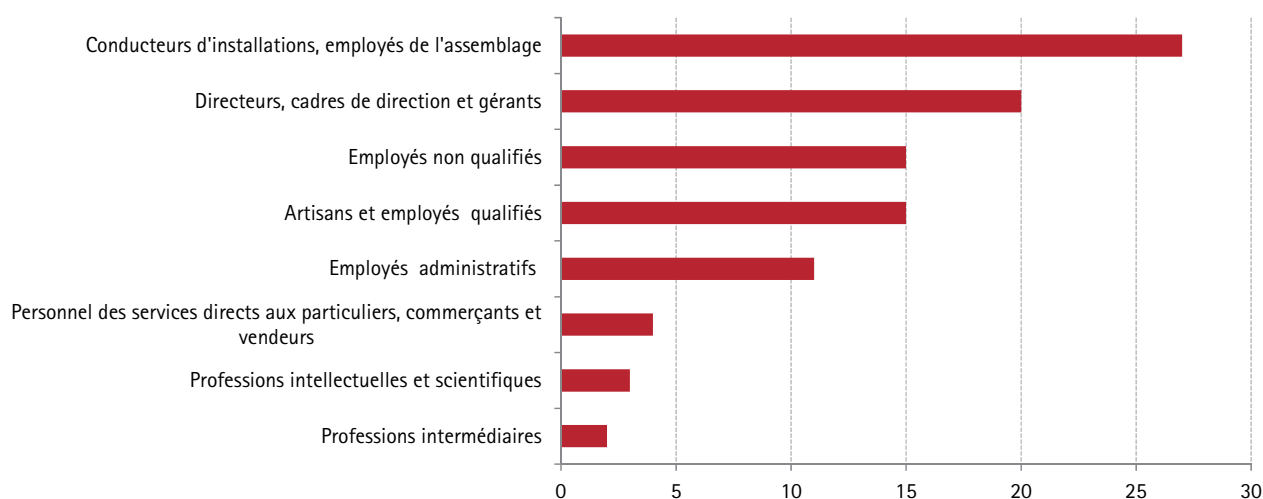
d'éliminer des différences dans le temps de travail, cette analyse est limitée au travailleurs à temps plein. L'écart le plus important, 27%, est constaté chez les conducteurs d'installations, employés de l'assemblage. Il s'agit là d'une catégorie qui ne regroupe que très peu de femmes. Ensuite, les directeurs, cadres de direction et gérants masculins ont un salaire médian qui est de 20% supérieur à celui de leurs homologues féminins. Chez les employés administratifs, les artisans et employés qualifiés ainsi que chez les employés non qualifiés l'écart salarial varie entre 11% et 15%. Les écarts les plus faibles sont mesurés chez les professions intermédiaires (2%), les professions intellectuelles et scientifiques (3%) et le personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs (4%). Ce sont des professions où les femmes sont plutôt bien représentées (voir section 3.3).

Tableau 7: Salaires annuels médians selon les catégories professionnelles (ISCO08), le sexe et le temps de travail (en Euros)

	Tous			Temps plein		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Directeurs, cadres de direction et gérants	100 860	84 123	106 800	103 586	85 815	107 129
Professions intellectuelles et scientifiques	70 107	65 807	73 145	74 272	72 847	75 309
Professions intermédiaires	54 041	51 047	56 589	56 589	55 810	57 001
Employés administratifs	42 694	39 528	48 846	46 347	43 833	49 503
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	31 668	26 363	32 372	31 668	31 282	32 686
Artisans et employés qualifiés	33 695	28 254	33 863	33 845	28 882	33 979
Conducteurs d'installations, employés de l'assemblage	34 748	24 971	35 216	34 988	26 136	35 598
Employés non qualifiés	24 939	21 145	29 103	27 750	24 976	29 472

Source: STATEC-ESS 2010

Graphique 2: Ecarts salariaux hommes/femmes selon les catégories professionnelles (ISCO08), travailleurs à temps plein (en %)



Source: STATEC-ESS 2010

Les catégories du tableau 7 peuvent être fusionnées en quatre grands groupes. En effet, ces catégories peuvent être regroupées selon que les travailleurs exercent un emploi à « col blanc » ou à « col bleu » et selon le degré de qualification requis, à savoir hautement qualifié ou peu qualifié. Les cols blancs qualifiés touchent de loin le salaire médian le plus élevé, 71 154 euros en 2010. Les cols blancs non-qualifiés ont un salaire médian annuel de 39 437 euros. Les cols bleus qualifiés ont un salaire médian de 33 856 euros et les cols bleus non qualifiés de 33 942 euros.

L'enquête sur la structure des salaires permet également de ventiler les travailleurs selon qu'ils occupent une position de gestion ou de contrôle de personnel. Un salarié qui exerce de telles responsabilités a un salaire médian de 70 285 euros par an. Un travailleur qui n'exerce pas ce type de fonction a un salaire de 39 142 euros par an. Parmi les travailleurs à responsabilités, l'écart salarial hommes/femmes est de 12% si l'on considère l'ensemble des travailleurs et de 9 % si l'on en considère que les travailleurs à temps plein. Pour l'ensemble des travailleurs qui n'ont pas d'activité de supervision l'écart salarial n'est que de 2%. En se limitant aux travailleurs à temps plein, l'écart salarial devient négatif (-10%), signifiant que les salaires médians des femmes sont plus élevés que ceux des hommes.

Tableau 8: Salaires annuels médians selon les grandes catégories professionnelles, le sexe et le temps de travail (en Euros)

	Tous			Temps plein		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Cols blancs qualifiés	65 018	57 210	71 154	69 508	64 718	72 510
Cols blancs non-qualifiés	35 821	32 724	39 437	38 518	36 774	40 702
Cols bleus qualifiés	33 644	27 982	33 856	33 838	28 882	33 957
Cols bleus non-qualifiés	30 853	21 730	33 942	33 157	25 087	34 203

Source: STATEC-ESS 2010

Tableau 9: Salaires annuels médians selon la responsabilité du travailleur, le sexe et le temps de travail (en Euros)

	Tous			Temps plein		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Pas d'activité de supervision	39 142	38 525	39 387	40 877	44 062	39 745
Activité de supervision	70 285	64 228	73 088	72 204	67 127	73 918

Source: STATEC-ESS 2010

2.6 Les salaires selon la nationalité et le lieu de résidence des travailleurs

Les travailleurs de nationalité luxembourgeoise ont le salaire médian le plus élevé (54 875 euros). Ils sont suivis des ressortissants belges (46 358 Euros) et des ressortissants des autres pays de l'Union européenne. Ce sont les ressortissants des pays tiers en dehors de l'UE (35 003 euros) et les ressortissants portugais qui affichent les salaires les plus faibles. Ces différences de salaires entre nationalités s'expliquent par le fait que les profils des différents ressortissants n'est pas le même et par le fait qu'il y a une certaine ségrégation des nationalités à travers les différentes branches d'activité (voir section 3.5).

Les nationalités qui affichent de loin les écarts salariaux hommes/femmes les plus importants sont les ressortissants des pays tiers (29%), les Luxembourgeois (25%) et les Portugais (23%). Pour les autres groupes, l'écart salarial varie entre -2% et +4%. Si l'on considère uniquement les travailleurs à temps plein, le trio de tête reste le même avec des écarts situés entre 9%, 11% et 13%. Pour toutes les autres nationalités, l'avantage salarial est du côté des femmes.

Les travailleurs qui résident au Luxembourg ont le salaire médian le plus élevé (46 486 euros). Ils sont suivis des résidents belges (43 805 euros), allemands (39 402 euros) et français (37 529 euros). De nouveau, l'explication se trouve dans les profils des travailleurs, leurs occupations et les activités dans lesquelles ils exercent leurs métiers.

L'écart salarial hommes-femmes est de 16% parmi les travailleurs résidents, de 7% parmi les frontaliers français, 5 % parmi les frontaliers belges et de 1% parmi les frontaliers allemands. Cette hiérarchie se maintient si l'on ne considère que les travailleurs à temps plein. Les écarts diminuent néanmoins. Dans le cas des travailleurs à temps plein, il y a même un avantage salarial pour les femmes parmi les frontaliers belges et allemands.

Tableau 10: Salaires annuels médians selon la nationalité, le sexe et le temps de travail (en Euros)

	Tous			Temps plein		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Luxembourgeois	54 875	46 687	61 875	60 899	57 336	62 776
Français	39 098	37 934	39 442	39 933	40 655	39 648
Allemands	40 264	40 199	40 291	41 048	43 269	40 312
Belges	46 358	45 498	46 656	47 385	50 328	46 789
Portugais	30 237	24 399	31 817	31 388	27 836	31 881
Autres pays de l'UE	44 389	44 987	44 307	47 044	49 235	46 040
Pays en dehors de l'UE	35 003	27 274	38 333	38 333	34 829	39 087

Source: STATEC-ESS 2010

Tableau 11: Salaires annuels médians selon le pays de résidence, le sexe et le temps de travail (en Euros)

	Tous			Temps plein		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Luxembourg	46 486	41 963	49 969	50 710	49 918	50 941
Allemagne	39 402	38 973	39 525	40 159	42 302	39 527
Belgique	43 805	42 210	44 243	44 410	45 575	44 243
France	37 529	35 658	38 220	38 337	38 045	38 347

Source: STATEC-ESS 2010

2.7 Salaires et couverture collective

Le salaire médian des travailleurs couverts par une convention est, avec 42 265 euros, légèrement inférieur à celui des travailleurs non couverts (42 949 euros). Le différentiel entre travailleurs couverts et non-couverts varie fortement selon la branche d'activité. Dans l'industrie, l'écart est de 20% en faveur de salariés couverts par une convention collective. Dans l'enseignement, l'écart est même de 96%. Pour un très grand nombre d'enseignants, les conditions de travail sont régies par le statut des fonctionnaires et des employés publics, qui est assimilé ici à une convention collective (voir section 4.4). Hormis le fait que le taux de couverture y est très élevé (87%, cf. section 4.4), il faut également signaler que les travailleurs couverts par une convention dans le secteur de l'éducation sont en grande partie des diplômés de l'enseignement supérieur. Ceci explique les salaires élevés parmi les travailleurs conventionnés.

Dans le secteur des banques et assurances, les travailleurs conventionnés ont un salaire médian qui est de 34% inférieur à celui des travailleurs non-conventionnés. Les cadres supérieurs sont exclus des conventions collectives (cf. section 4.4).

Comme ce sont les cadres qui touchent les salaires les plus élevés, il n'est donc pas surprenant de voir que les travailleurs non-conventionnés ont des salaires nettement plus élevés que les travailleurs conventionnés. Une explication similaire vaut pour les autres activités où les salaires des travailleurs conventionnés sont inférieurs aux salaires des non-conventionnés, comme les transports et entreposage ainsi que les activités de services administratifs et de soutien. A titre d'exemple, dans les transports, les chauffeurs et le personnel auxiliaire sont couverts. Or les employés administratifs et cadres, qui gagnent des salaires supérieurs, ne le sont pas.

Ce sont surtout les travailleurs non qualifiés qui profitent des conventions collectives. Chez les cols bleus non qualifiés, le salaire médian des travailleurs conventionnés dépasse le salaire médian des travailleurs non-conventionnés de 23%. Chez les cols blancs non qualifiés cette prime est de 26%. En revanche chez les cols bleus qualifiés, l'avantage salarial d'une convention collective n'est plus que 8%. Finalement, chez les cols blancs non qualifiés, l'avantage disparaît, et le salaire des non-conventionnés dépasse de 2% celui des conventionnés.

Tableau 12: Salaires annuels médians selon la couverture par une convention collective et la branche d'activité (en Euros)

	Couvert par une convention collective	
	Non	Oui
Industrie	35 768	42 929
Construction	33 190	31 507
Commerce; réparations d'automobiles et de motocycles	30 655	29 700
Transports et entreposage	51 402	36 516
Hébergement et restauration	25 921	27 940
Information et communication	53 838	54 472
Activités financières et d'assurance	85 270	56 505
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	48 398	46 721
Activités de services administratifs et de soutien; activités immobilières	33 483	24 441
Administration publique*		61 829
Enseignement	42 740	83 897
Santé humaine et action sociale	23 601	47 219
Arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services	34 816	46 570
Total	42 949	42 265

Source: STATEC-ESS 2010

*100 % de couverture. Les conditions de travail des fonctionnaires et employés publics sont définies par une réglementation assimilée à une convention collective.

Tableau 13: Salaires annuels médians selon la couverture par une convention collective et les grandes catégories professionnelles (en Euros)

	Non	Oui
Cols blancs qualifiés	66 038	64 786
Cols blancs non qualifiés	31 531	39 625
Cols bleus qualifiés	31 881	34 370
Cols bleus non qualifiés	26 491	32 527

Source: STATEC-ESS 2010

2.8 Primes et gratifications

Le salaire annuel peut contenir des éléments qui ne sont pas versés régulièrement, c'est-à-dire qui ne sont pas versés chaque mois. C'est ce que l'on qualifie ici de primes et gratifications. Il peut s'agir de primes de performance ou de productivité individuelle, mais aussi des 13^e mois et primes de fin d'année, etc. En 2010, 80% des travailleurs touchent de telles primes. Ces primes sont versées à 87% des cols blancs qualifiés et à 81% des cols blancs non qualifiés. Chez les cols bleus, 78% des travailleurs qualifiés ont reçu des primes contre 66% des travailleurs non-qualifiés.

Dans le secteur de l'HORECA, seulement 43% des travailleurs touchent des primes et gratifications. Dans toutes les autres branches, une majorité de

travailleurs touchent des primes. En haut de l'échelle on trouve l'industrie, avec 86% des travailleurs qui touchent des primes, la santé et l'action sociale avec 90%, l'enseignement avec 97% et l'administration publique avec 100%.

Parmi les travailleurs qui touchent des primes et gratifications, celles-ci représentent en moyenne 10% de la rémunération annuelle. La contribution des primes à la rémunération varie selon les branches d'activité : de 5% dans la construction à 15% dans les banques et assurances. Les primes pèsent plus lourd dans les rémunérations des cols blancs, 11% chez les qualifiés et 9% chez les non qualifiés, que dans celles cols bleus, où elles représentent 6% de la rémunération des qualifiés et 7% de la rémunération des non qualifiés.

Tableau 14: Proportion des travailleurs touchant des primes et gratifications (en %)

Total		80
Catégorie professionnelle	Cols blancs qualifiés	87
	Cols blancs non-qualifiés	81
	Cols bleus qualifiés	78
	Cols bleus non-qualifiés	66
Branche d'activité	Industrie	86
	Construction	75
	Commerce; réparations d'automobiles et de motocycles	70
	Transports et entreposage	56
	Hébergement et restauration	43
	Information et communication	73
	Activités financières et d'assurance	96
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	84
	Activités de services administratifs et de soutien; activités immobilières	62
	Administration publique	100
	Enseignement	97
	Santé humaine et action sociale	90
	Arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services	69

Source: STATEC-ESS 2010

Tableau 15: Part des primes dans la rémunération annuelle (en %)

Total		10
Catégorie professionnelle	Cols blancs qualifiés	11
	Cols blancs non-qualifiés	9
	Cols bleus qualifiés	6
	Cols bleus non-qualifiés	7
Branche d'activité	Industrie	9
	Construction	5
	Commerce; réparations d'automobiles et de motocycles	9
	Transports et entreposage	7
	Hébergement et restauration	7
	Information et communication	10
	Activités financières et d'assurance	15
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	11
	Activités de services administratifs et de soutien; activités immobilières	6
	Administration publique	7
	Enseignement	7
	Santé humaine et action sociale	10
	Arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services	10

Source: STATEC-ESS 2010

3. Structure de l'emploi

L'enquête sur la structure des salaires couvre quelque 294 000 salariés, ce qui correspond à 87% de l'emploi salarié intérieur de 2010. Les 13% de salariés non couverts sont essentiellement ceux qui travaillent dans les très petites entreprises, employant moins de 10 personnes. Accessoirement il s'agit encore des personnes employées dans l'agriculture et dans les administrations communales. Comme l'enquête sur la structure des salaires couvre aussi bien les travailleurs résidents que frontaliers, elle constitue une source intéressante pour analyser la composition de l'emploi salarié au Grand-Duché.

3.1 Structure d'âge

Les personnes âgées de moins de 25 ans ne représentent que 7% du salariat. Ceci s'explique par le fait qu'à cet âge une grande partie des personnes poursuit encore des études. Ensuite, les 25-34 ans constituent 29% des salariés. Un salarié sur trois est âgé entre 35 et 44 ans. A cet âge pratiquement tout le monde a fini ses études et les départs à la retraite ne pèsent pas encore aussi lourdement que dans les classes d'âge supérieures. Les personnes âgées de 45 à 54 ans représentent 24% du salariat et celles âgées de 55 ans et plus 7%.

En total, le salariat est composé de 64% d'hommes et de 36% de femmes. Il est néanmoins intéressant de constater que la répartition hommes/femmes change à travers les classes d'âge. Chez les salariés de moins de 35 ans, environ 60% sont des hommes. Ensuite, la proportion d'hommes augmente à travers les classes d'âge. Cela ne signifie pas que les femmes se retirent de plus en plus tôt du marché du travail. Il s'agit plutôt d'un effet de génération. Dans les plus jeunes générations, les femmes tendent plus souvent à rester en emploi plutôt que de quitter le marché du travail pour se consacrer à des tâches familiales et ménagères. De plus en plus de femmes arrivent à concilier vie privée et vie professionnelle. Les chiffres du tableau ci-dessous laissent présager que la hausse du taux d'emploi des femmes observée dans le passé va se poursuivre à l'avenir.

Tableau 16: Répartition de l'emploi selon l'âge des salariés en 2010 (en %)

	dont:		
	Total	Hommes	Femmes
<25	7	61	39
25-34	29	60	40
35-44	33	64	36
45-54	24	67	33
55+	7	70	30
Total	100	64	36

Source: STATEC-ESS 2010

3.2 Niveau d'éducation

30% des salariés ont un diplôme de l'enseignement tertiaire, c'est-à-dire un diplôme universitaire ou un diplôme d'une école supérieure. Parmi ces personnes on retrouve 40% de femmes. Elles sont donc légèrement surreprésentées par rapport à la moyenne globale. A l'autre bout de l'échelle, on retrouve une fraction de 23% des salariés qui ont atteint au plus le niveau de l'enseignement secondaire inférieur. Entre les deux se trouve un groupe qui correspond à 47% du salariat au Luxembourg. Ces personnes possèdent un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, voire de l'enseignement post-secondaire. Dans ces deux groupes la part des femmes est, avec 34% et 36%, très proche de la moyenne globale.

Les jeunes générations de salariés sont mieux formées que les générations plus anciennes, à une exception près. Chez les personnes de moins de 25 ans, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur est, avec 15%, relativement faible. A cet âge, un nombre non négligeable de personnes sont encore en train de poursuivre des études.

Tableau 17: Répartition de l'emploi selon le niveau d'éducation des salariés en 2010 (en %)

	dont:		
	Total	Hommes	Femmes
Secondaire inférieur ou moins (ISCED 0-2)	23	64	36
Secondaire supérieur ou post-secondaire (ISCED 3-4)	47	66	34
Supérieur (ISCED 5-6)	30	60	40
Total	100	64	36

Source: STATEC-ESS 2010

La proportion d'universitaires est de 41% dans la classe d'âge de 25 à 34 ans et de 32 % dans la classe de 35 à 44 ans. Dans les deux classes d'âge supérieures, seulement 21% respectivement 24% des salariés sont diplômés de l'enseignement supérieur. Dans les années à venir, au fur et à mesure que des jeunes salariés arrivent sur le marché du travail, le niveau de qualification des salariés va donc augmenter.

Le tableau ci-dessous permet de voir que ce sont surtout les femmes âgées de moins de 35 ans qui ont un avantage par rapport aux hommes en ce qui concerne le niveau d'éducation. Parmi les travailleurs âgés de moins de 25 ans, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur est de 20% chez les femmes contre 11% chez les hommes. Dans la classe d'âge de 25 à 34 ans, 47% des femmes ont un diplôme de l'enseignement supérieur contre 37% des hommes. En outre, la proportion des personnes peu diplômées (secondaire inférieur ou moins) est, avec 31%, plus élevée chez les hommes de moins de 25 ans que chez les femmes de cette même classe d'âge, où cette part n'est que de 20%.

Tableau 18: Age et niveau d'éducation des salariés en 2010 (en %)

		Secondaire inférieur ou moins (ISCED 0-2)	Secondaire supérieur ou post-secondaire (ISCED 3-4)	Supérieur (ISCED 5-6)
		Total	<25	27
	25-34	17	41	41
	35-44	22	46	32
	45-54	29	50	21
	55+	30	45	24
	Total	23	47	30
Hommes	<25	20	60	20
	25-34	15	38	47
	35-44	23	43	34
	45-54	34	47	19
	55+	36	42	22
	Total	23	44	33
Femmes	<25	31	57	11
	25-34	19	44	37
	35-44	22	48	30
	45-54	27	52	21
	55+	28	47	26
	Total	24	48	28

Source: STATEC-ESS 2010

3.3 Professions

Au Luxembourg, 15% des salariés sont dans une position où ils doivent gérer ou contrôler du personnel. Ces tâches sont le plus souvent attribuées aux salariés de sexe masculin. En effet, chez les hommes, 19% ont de telles responsabilités, contre 9% chez les femmes. Vu sous un autre angle, cela signifie que dans 79% des cas ces tâches sont exécutées par des hommes et dans 21% par des femmes.

Au niveau des grandes catégories professionnelles il y a également des fortes disparités entre hommes et femmes. Chez les directeurs, cadres et gérantes, les femmes sont assez minoritaires, avec une fraction de 17%. Ensuite, les femmes sont assez bien représentées dans les professions intellectuelles et scientifiques (39%) ainsi que dans les professions intermédiaires (46%). Parmi les employés administratifs et le personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs elles sont même majoritaires, avec des fractions de 62% et de 57% respectivement. Dans les professions qui relèvent des catégories « artisans et employés qualifiés » ainsi que « conducteurs d'installations, employés d'assemblage » il y a très peu de femmes. Leur part est de 3% parmi les premiers et de 6% parmi les derniers. Finalement, chez les employés non qualifiés, où elles constituent 52% des salariés, les femmes sont de nouveau majoritaires.

Tableau 19: Responsabilités des salariés en 2010 (en %)

	Position de gestion ou de contrôle de personnel	
	Non	Oui
Femmes	91	9
Hommes	81	19
Total	85	15

Source: STATEC-ESS 2010

Tableau 20: Répartition de l'emploi selon la catégorie professionnelle des salariés en 2010 (en %)

	Total		Hommes	Femmes
Directeurs, cadres de direction et gérants	5	83	17	
Professions intellectuelles et scientifiques	18	61	39	
Professions intermédiaires	15	54	46	
Employés administratifs	13	38	62	
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	11	43	57	
Artisans et employés qualifiés	16	97	3	
Conducteurs d'installations, employés de l'assemblage	10	94	6	
Employés non qualifiés	11	48	52	
Total	100	64	36	

Source: STATEC-ESS 2010

Tableau 21: Répartition de l'emploi selon la catégorie professionnelle et le niveau d'éducation des salariés en 2010 (en %)

	Secondaire		Supérieur (ISCED 5-6)
	Secondaire inférieur ou moins (ISCED 0-2)	supérieur ou post-secondaire (ISCED 3-4)	
Directeurs, cadres de direction et gérants	2	26	72
Professions intellectuelles et scientifiques	-	11	89
Professions intermédiaires	4	56	40
Employés administratifs	15	60	25
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	29	68	3
Artisans et employés qualifiés	33	66	2
Conducteurs d'installations, employés de l'assemblage	38	60	1
Employés non qualifiés	78	22	-

Source: STATEC-ESS 2010

Tableau 22: Répartition de l'emploi selon les catégories socio-professionnelles des salariés en 2010 (en %)

	Total	dont:	
		Hommes	Femmes
Cols blancs qualifiés	39	61	39
Cols blancs non qualifiés	24	41	59
Cols bleus qualifiés	16	97	3
Cols bleus non qualifiés	21	71	29
Total	100	64	36

Source: STATEC-ESS 2010

Il y a un lien assez direct entre la catégorie professionnelle et le niveau d'éducation. Les deux premières catégories, les directeurs, cadres de direction et gérants et les professions intellectuelles et scientifiques sont dominées par des diplômés de l'enseignement supérieur. Dans la première catégorie, ils constituent 72% de la main-d'œuvre et, dans la deuxième, 89%. Dans les professions intermédiaires, leur part est encore de 40%. A partir de cette catégorie, les personnes au niveau de formation « moyen », secondaire supérieur ou post-

secondaire, commencent à dominer. Plus on descend dans le tableau 21, plus il y a des personnes qui n'ont pas dépassé le niveau du secondaire inférieur. Ces gens dominent la dernière catégorie, à savoir celle des employés non qualifiés.

Les résultats sur les catégories professionnelles du tableau 20 deviennent plus parlants quand les différentes catégories sont regroupées davantage.

En effet, ces catégories peuvent être regroupées en quatre grandes catégories, selon que les travailleurs exercent un emploi à « col blanc » ou à « col bleu » et selon le degré de qualification requis, à savoir hautement qualifié ou peu qualifié.

Les cols blancs sont les décideurs, les employés de bureau et de manière générale les gens qui font un travail, non-manuel. Dans le tableau 20, cela correspond aux cinq premières catégories : directeur, cadres et gérants ; professions intellectuelles et scientifiques ; professions intermédiaires ; employés administratifs et personnel des services directs aux particuliers. Les trois premiers groupes peuvent être considérés comme étant hautement qualifiés, tandis que le quatrième et le cinquième groupe sont considérés comme étant peu qualifiés. Les cols bleus sont les travailleurs manuels. Dans le tableau 21, il s'agit des personnes dans les trois dernières catégories : artisans et employés qualifiés, conducteurs d'installations, employés d'assemblage et employés non qualifiés. Le premier groupe est considéré comme étant hautement qualifié, tandis que les deux derniers sont peu qualifiés.

Cette nouvelle classification est fournie dans le tableau 22. Il en ressort que le marché du travail luxembourgeois est dominé à 63% par les cols blancs, dont 39% de qualifiés et 24% de non qualifiés. Parmi les 37% de cols bleus, on retrouve 16% de travailleurs qualifiés et 21% de travailleurs non qualifiés. Sous un autre angle, on peut dire que 55% des emplois au Luxembourg sont des emplois dits « qualifiés ». On constate que les femmes sont mieux représentées parmi les cols blancs que parmi les cols bleus. Dans le premier groupe, 47% sont des femmes tandis qu'elles ne sont que 18% dans le deuxième groupe. En outre, aussi bien du côté des cols blancs et que côté des cols bleus, les femmes se retrouvent plutôt dans des professions peu qualifiées. Au total, la part des femmes dans les professions peu qualifiées est de 46%, tandis qu'elle n'est que de 28% dans les professions qualifiées.

Le lien mis en évidence entre les catégories professionnelles et le niveau d'éducation subsiste avec cette classification plus grossière. Parmi les cols blancs qualifiés, deux salariés sur trois sont diplômés de l'enseignement supérieur. Les personnes qui ont au plus atteint le secondaire inférieur dominent la catégorie des cols bleus non qualifiés, où ils représentent 59% des salariés. Les salariés qui sont diplômés de l'enseignement secondaire supérieur dominent les groupes des cols blancs non qualifiés et des cols bleus qualifiés, où ils représentent respectivement 64% et 66%.

Tableau 23: Répartition de l'emploi selon le niveau d'éducation les catégories socio-professionnelles des salariés en 2010 (en %)

	Secondaire inférieur ou moins (ISCED 0-2)	Secondaire supérieur ou post-secondaire (ISCED 3-4)	Supérieur (ISCED 5-6)
Cols blancs qualifiés	2	31	67
Cols blancs non qualifiés	21	64	15
Cols bleus qualifiés	33	66	2
Cols bleus non qualifiés	59	41	1

Source: STATEC-ESS 2010

3.4 Branche d'activité

Environ un salarié sur 7 (14%) travaille dans le secteur des activités financières et d'assurance. En termes d'emploi, il s'agit là du secteur d'activité le plus important au Luxembourg. D'autres secteurs importants, de par le nombre de salariés y employés, sont l'industrie (11%), la construction (11%) et le commerce (11%).

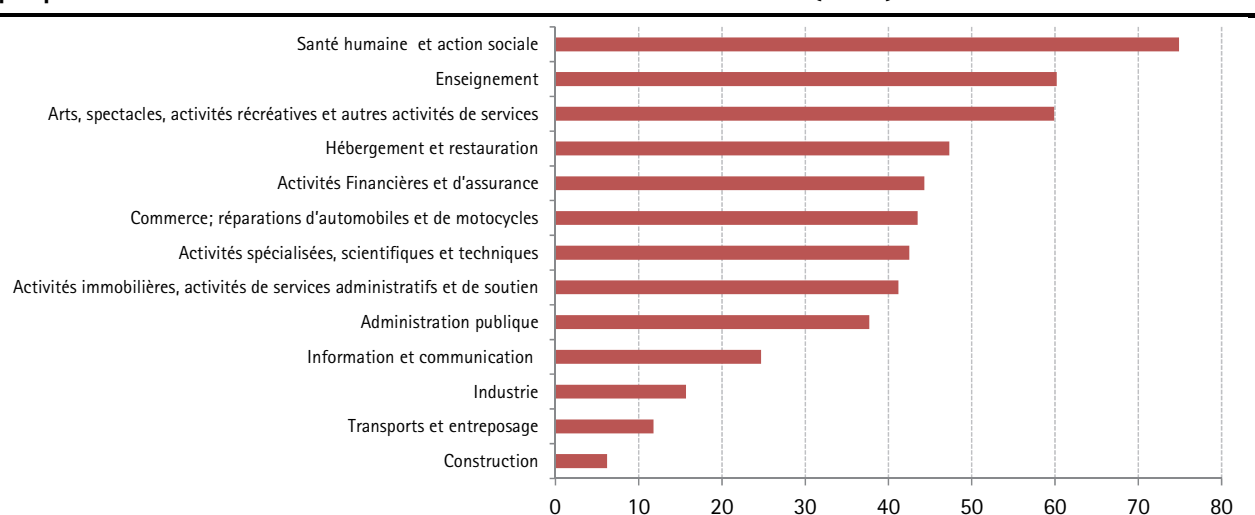
Le salariat luxembourgeois est constitué à 64% d'hommes et à 36% de femmes. La répartition hommes/femmes n'est pourtant pas uniforme à travers toutes les branches d'activité. Dans la construction avec 94%, le transport avec 88% et l'industrie avec 84%, les hommes sont très largement surreprésentés. Par contre dans le secteur de la santé et de l'action sociale, trois salariés sur quatre sont de sexe féminin. Dans deux autres branches, les femmes constituent à chaque fois 60% du salariat. Il s'agit de l'enseignement ainsi que des arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services. Dans toutes les autres branches les femmes sont minoritaires.

Tableau 24: Répartition de l'emploi salarié selon la branche d'activité en 2010. Total, femmes et hommes (en %)

	Total	Femmes	Hommes
BCDE Industrie	11	5	15
F Construction	11	2	16
G Commerce; réparations d'automobiles et de motocycles	11	13	10
H Transports et entreposage	9	3	13
I Hébergement et restauration	3	4	3
J Information et communication	5	3	6
K Activités Financières et d'assurance	14	17	12
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	7	8	6
LN Activités immobilières, activités de services administratifs et de soutien	9	10	8
O Administration publique	4	4	4
P Enseignement	5	9	3
Q Santé humaine et action sociale	9	19	4
RS Arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services	1	2	1
Total	100	100	100

Source: STATEC-ESS 2010

Graphique 3: Part des femmes dans les différentes branches d'activité (en %)



Source: STATEC-ESS 2010

Les branches d'activité diffèrent en ce qui concerne le niveau de qualification de leurs salariés. Dans les activités de services administratifs et de soutien les travailleurs faiblement qualifiés représentent 45% de la main-d'œuvre. D'autres activités qui utilisent fortement la main-d'œuvre peu qualifiée sont la construction (42%) et l'Horesca (41%). Le secteur de la santé et de l'action sociale, ainsi que l'administration publique sont également dominés par des salariés au niveau de qualification moyen. En effet, les salariés diplômés du secondaire supérieur ou post-secondaire y représentent 59% et 60% des effectifs. Étant donné que l'accès aux métiers de l'enseignement nécessite un niveau de qualification élevé, il n'est guère surprenant de constater que les diplômés du supérieur sont, avec 80% des salariés, largement dominants dans l'enseignement. D'autres branches prisées par les travailleurs hautement qualifiés sont l'information et communication (61%), les activités financières et d'assurance (65%) et les activités spécialisées, scientifiques et techniques (71%).

L'industrie est souvent décrite comme un vivier d'emplois peu qualifiés. Or, en regardant les chiffres, il s'avère que seulement 26% des travailleurs dans l'industrie ont au maximum atteint le niveau du secondaire inférieur. Par contre, ce secteur est dominé des salariés diplômés du secondaire supérieur ou post-secondaire. Leur part y est de 57%. Ce constat global reste valable lorsqu'on regarde les diverses branches de l'industrie, même si des nuances apparaissent. Le profil des travailleurs n'est pas uniforme à travers toutes les branches de l'industrie. La métallurgie représente environ 30% de l'emploi salarié dans l'industrie luxembourgeoise. Dans la métallurgie, la part des personnes diplômées du secondaire inférieur ou moins est, avec 34%, supérieure à la moyenne globale de l'industrie qui est de 26%. Dans l'industrie alimentaire la situation est semblable : 34% ont achevé au maximum l'enseignement secondaire inférieur. Dans les autres activités industrielles, la part des personnes très peu diplômées est inférieure ou égale à la moyenne globale de l'industrie.

Tableau 25: Répartition de l'emploi salarié selon la branche d'activité et le niveau d'éducation en 2010 (en %)

	Secondaire inférieur ou moins	Secondaire supérieur ou post-secondaire	Supérieur
	(ISCED 0-2)	(ISCED 3-4)	(ISCED 5-6)
Industrie	26	57	17
Construction	42	51	7
Commerce; réparations d'automobiles et de motocycles	29	57	14
Transports et entreposage	24	63	13
Hébergement et restauration	41	53	6
Information et communication	16	24	61
Activités Financières et d'assurance	5	30	65
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	3	26	71
Activités immobilières, activités de services administratifs et de soutien	45	47	7
Administration publique	20	60	20
Enseignement	4	16	80
Santé humaine et action sociale	24	59	17
Arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services	14	59	27
Total	23	47	30

Source: STATEC-ESS 2010

3.5 Nationalité

Les salariés de nationalité luxembourgeoise constituent le groupe le plus important, avec 29%. Ils sont suivis de très près des ressortissants français (27%). Les travailleurs de nationalité allemande, belge et portugaise représentent 12% chacun. 7% des salariés sont originaires d'un autre pays de l'Union Européenne et 3% des salariés sont originaires d'un pays tiers. Chez les ressortissants luxembourgeois, la part des femmes est de 44% et se situe ainsi au-dessus de la moyenne globale qui est de 36%. Parmi les autres nationalités, les femmes sont moins bien représentées. Leur part varie entre 30% pour les Belges et les Allemands et 36% pour les ressortissants français.

Tableau 26: Répartition de l'emploi selon la nationalité des salariés en 2010 (en %)

	Total	dont:	
		Hommes	Femmes
Luxembourgeois	29	56	44
Français	27	64	36
Allemands	12	70	30
Belges	12	70	30
Portugais	12	66	34
Autres pays de l'UE	7	70	30
Pays en dehors de l'UE	3	65	35
Total	100	64	36

Source: STATEC-ESS 2010

Les salariés luxembourgeois ont un niveau d'éducation très proche de la moyenne. Les Belges se distinguent par une part très importante de personnes diplômées de l'enseignement supérieur, à savoir 47%. En revanche, la part de personnes peu qualifiées est très faible. Seulement 12% des travailleurs belges ont atteint au maximum le secondaire inférieur. Chez les Allemands, la proportion de salariés faiblement diplômés n'est que de 11%. Les Allemands se distinguent surtout par le fait que 62% parmi eux sont diplômés de l'enseignement secondaire supérieur ou post-secondaire. Les Portugais affichent un niveau d'éducation particulièrement faible. Parmi eux, 65% des travailleurs n'ont pas dépassé le niveau du secondaire inférieur et seulement 4% ont un diplôme de l'enseignement supérieur. Les ressortissants des pays en dehors de l'UE se distinguent par une distribution bimodale des diplômes. On y observe simultanément une part importante, 37%, de personnes peu diplômées et une part importante, 37% également, de personnes très diplômées.

Le tableau 28 renseigne pour chaque nationalité, la répartition des travailleurs entre les différents groupes de professions. Les ressortissants portugais sont particulièrement polarisés entre deux groupes : les artisans et employés qualifiés (36%) ainsi que les employés non qualifiés (32%). Très peu de ressortissants portugais exercent une profession de directeur ou de cadre dirigeant (1%), une profession intellectuelle et scientifique (2%). Les Allemands se distinguent par une présence relativement forte de professions intermédiaires (20%) et d'artisans et d'employés qualifiés. Les ressortissants des pays tiers affichent un profil bipolaire. D'un côté, parmi

toutes les nationalités, ils ont le taux de directeurs, cadres de direction et gérants le plus élevé, à savoir 10%. D'autre autre côté, 24% de ces travailleurs se retrouvent dans la catégorie des employés non qualifiés. Les ressortissants français se distinguent par une répartition assez uniforme à travers les catégories professionnelles, abstraction faite des directeurs, cadres de direction et gérants.

La plus grande proportion de cols blancs est affichée par les ressortissants luxembourgeois (78%), suivis par les Belges (70%). En revanche, les ressortissants portugais sont à 78% des travailleurs à col bleu. Les ressortissants des pays en dehors de l'UE affichent le profil le plus équilibré, avec 57% de cols blancs et 43% de cols bleus. Ceci est dû à la structure bipolaire de ce groupe qui a déjà été mise en évidence ci-dessous.

Tableau 27: Répartition de l'emploi selon la nationalité et le niveau d'éducation des salariés en 2010 (en %)

	Secondaire inférieur ou moins (ISCED 0-2)	Secondaire supérieur ou post-secondaire (ISCED 3-4)	Supérieur (ISCED 5-6)
Luxembourgeois	20	51	29
Français	18	48	35
Allemands	11	62	27
Belges	12	42	47
Portugais	65	31	4
Autres pays de l'UE	24	40	36
Pays en dehors de l'UE	37	26	37
Total	23	47	30

Source: STATEC-ESS 2010

Tableau 28: Répartition de l'emploi selon la nationalité et la profession des salariés en 2010 (en %)

	Luxembourgeois	Allemands	Belges	Français	Portugais	Autres pays de l'UE	Pays en dehors de l'UE
Directeurs, cadres de direction et gérants	6	6	9	5	1	8	10
Professions intellectuelles et scientifiques	23	18	24	16	2	21	19
Professions intermédiaires	18	20	17	16	5	14	10
Employés administratifs	20	12	12	13	5	10	7
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	12	7	8	15	9	12	12
Artisans et employés qualifiés	8	20	11	17	36	11	11
l'assemblage	6	14	14	10	10	16	8
Employés non qualifiés	7	4	5	10	32	8	24

Source: STATEC-ESS 2010

Tableau 29: Répartition de l'emploi selon la nationalité et les catégories socio-professionnelles des salariés en 2010 (en %)

	Luxem- bourgeois	Alle-mands	Belges	Français	Portugais	Autres pays de l'UE	Pays en dehors de l'UE
Cols blancs qualifiés	47	44	50	36	8	43	38
Cols blancs peu qualifiés	32	19	20	28	15	22	19
Cols bleus qualifiés	8	20	11	17	36	11	11
Cols bleus peu qualifiés	13	18	19	20	42	24	32
Total cols blancs	78	63	70	64	22	65	57
Total cols bleus	22	37	30	36	78	35	43
Total travailleurs qualifiés	55	64	62	53	43	54	49
Total travailleurs peu qualifiés	45	36	38	47	57	46	51

Source: STATEC-ESS 2010

Les ressortissants portugais sont très polarisés au niveau des branches d'activité. 36% sont actifs dans le secteur de la construction, tandis que ce secteur n'occupe que 11% du total des salariés. Ensuite, 16% sont occupés dans les activités de services administratifs et de soutien et 12% dans le commerce. Parmi les ressortissants luxembourgeois, 43% travaillent dans l'administration publique, l'enseignement ou la santé et l'action sociale. Les secteurs de la construction (3%) et de l'Horesca (1%) n'attirent que très peu les travailleurs de nationalité luxembourgeoise. Un salarié belge sur cinq est occupé dans les activités financières et d'assurance. Les autres activités qui attirent les Belges sont le commerce (14%), les activités spécialisées scientifiques et techniques (12%) et l'industrie (12%). Les Allemands sont essentiellement présents dans la finance (19%), la construction (17%) et le transport (14%). Les Français se distinguent par une forte présence dans les

activités de services administratifs (17%), un secteur qui ne représente que 9% de l'emploi salarié total. Les ressortissants des autres pays membres de l'Union Européenne sont principalement attirés par la finance et le secteur des transports. La finance occupe 23% parmi eux et les transports 21%. Les ressortissants des pays en dehors de l'UE sont répartis de manière relativement uniforme à travers plusieurs activités. Ils sont nettement plus attirés par le secteur de l'Horesca que les autres travailleurs. En effet un travailleur sur 10 de ce groupe travaille dans le secteur de l'Horesca, qui ne représente que 3% de l'emploi total.

Selon leurs nationalités, les travailleurs sont donc plus ou moins polarisés par rapport aux différentes activités. Cette polarisation ou concentration peut-être évaluée formellement en calculant un indice de concentration selon Herfindahl et Hirschman pour chaque groupe de travailleurs.

Tableau 30: Répartition de l'emploi selon la nationalité et la branche d'activité des salariés en 2010 (en %)

	Luxem- bourgeois	Français	Alle-mands	Belges	Portugais	Autres pays de l'UE	Pays en dehors de l'UE	Total
Industrie	10	15	13	12	9	8	10	11
Construction	3	8	17	10	36	5	10	11
Commerce; réparations d'automobiles et de motocycles	9	13	9	14	12	9	12	11
Transports et entreposage	9	6	14	11	5	21	9	9
Hébergement et restauration	1	5	1	2	5	7	10	3
Information et communication	5	5	3	7	1	5	3	5
Activités Financières et d'assurance	11	15	19	20	2	23	13	14
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4	9	7	12	3	9	10	7
Activités immobilières, activités de services administratifs et de soutien	3	17	3	5	16	5	13	9
Administration publique	12	-	-	-	1	-	-	4
Enseignement	16	1	1	1	2	2	2	5
Santé humaine et action sociale	15	5	10	6	7	5	6	9
Arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services	2	1	1	1	1	2	2	1

Source: STATEC-ESS 2010

Tableau 31: Indice de concentration selon Herfindahl et Hirschman pour la répartition des salariés selon les nationalités et les branches d'activité en 2010 (en %)

	Indice de concentration
Luxembourgeois	0.03
Français	0.04
Allemands	0.06
Belges	0.05
Portugais	0.12
Autres pays de l'UE	0.06
Pays en dehors de l'UE	0.03

Source: STATEC-ESS 2010

Plus cet indice est élevé, plus il y a polarisation ou concentration. Les résultats des calculs se trouvent dans le tableau 31. Les Portugais sont de loin le groupe le plus polarisé. Comme il a été montré ci-dessus, 64% des travailleurs se trouvent dans trois activités sur un total de 13. Les travailleurs luxembourgeois et ceux originaires de l'extérieur de l'UE sont les moins polarisés. Les autres groupes se trouvent entre ces deux extrêmes. Les Français et les Belges sont un peu moins polarisés que les ressortissants d'Allemagne et des autres pays de l'Union européenne.

3.6 Pays de résidence

Un peu plus de la moitié (54%) des salariés qui travaillent au Luxembourg y résident également de manière permanente. 46% du salariat luxembourgeois sont donc des travailleurs frontaliers. Les frontaliers originaires de France sont de loin les plus nombreux. Ils représentent 24% des salariés. Les frontaliers belges et allemands quant à eux représentent chacun 11% du salariat. Chez les travailleurs résidant au Luxembourg, 56% sont de sexe masculin et 44% de sexe féminin. Les femmes sont moins représentées chez les travailleurs frontaliers. Chez les travailleurs originaires de France, il n'y a que 36% de femmes, et chez les travailleurs en provenance de Belgique et d'Allemagne seulement 30% sont de sexe féminin.

Tableau 32: Répartition de l'emploi selon le pays de résidence des salariés en 2010 (en %)

	Total	dont:	
		Hommes	Femmes
Belgique	11	70	30
Allemagne	11	70	30
France	24	64	36
Luxembourg	54	56	44
Total	100	64	36

Source: STATEC-ESS 2010

Tableau 33: Répartition de l'emploi selon le pays de résidence et la nationalité des salariés en 2010 (en %)

	Luxembourgeois	Allemands	Belgique	France
luxembourgeoise	52	4	2	1
allemande	2	90	1	-
belge	3	1	85	1
française	6	2	5	93
portugaise	21	1	2	2
autre UE27	10	3	5	2
en dehors de l'UE27	4	1	1	-
	100	100	100	100

Source: STATEC-ESS 2010

Il y a un lien très fort entre le pays de résidence et la nationalité des salariés. Parmi les frontaliers belges, 85% ont la nationalité belge, chez les frontaliers allemands ils sont 90% et chez les frontaliers français 93% à avoir la nationalité de leur pays de résidence. Chez les résidents du Luxembourg, l'image est plus nuancée. Parmi eux, 52% ont la nationalité luxembourgeoise, 21% la nationalité portugaise et 10% sont originaires d'un autre pays-membre de l'Union Européenne. Ce dernier chiffre, qui est bas comparé aux pays limitrophes, reflète la diversité des nationalités qui existe au Luxembourg. En effet, en début de l'année 2010, 43% des personnes vivant au Grand-Duché sont des ressortissants étrangers et 16% de la population ont la nationalité portugaise. D'un autre côté, il y a également des ressortissants luxembourgeois parmi les travailleurs frontaliers. En effet, parmi les frontaliers allemands, se trouvent 4% de ressortissants luxembourgeois, parmi les frontaliers belges 2% et parmi les frontaliers français 1%.

Les travailleurs frontaliers et résidents diffèrent quant à leurs profils. Une première différence devient visible en analysant les niveaux d'éducation des salariés.

Les frontaliers allemands se distinguent par le fait que 63% parmi eux sont diplômés de l'enseignement secondaire supérieur ou post-secondaire. Parmi l'ensemble des salariés, cette proportion n'est que de 47%. Les frontaliers belges se distinguent par une proportion élevée de travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur : 41% contre 30% pour l'ensemble des salariés. Par contre, chez les frontaliers allemands et belges, les travailleurs ayant au plus atteint le niveau du secondaire inférieur ne représentent que 12 et 14% respectivement. Parmi l'ensemble des travailleurs, ceux qui ont au plus atteint le secondaire inférieur représentent 23%. Les résidents luxembourgeois se distinguent par une fraction relativement élevée de travailleurs peu qualifiés : 29% parmi eux ont au plus atteint le niveau de l'enseignement secondaire inférieur. Par contre, les diplômés du secondaire supérieur sont un peu moins nombreux parmi les résidents luxembourgeois que parmi les travailleurs frontaliers. Le profil des frontaliers français est très proche du profil du travailleur moyen.

Les travailleurs résidents et frontaliers diffèrent également quant aux emplois qu'ils occupent, comme en témoigne le tableau 35. Le tableau 36 synthétise davantage les informations au sujet des professions.

Parmi les résidents et les frontaliers, 65% des travailleurs sont des cols blancs. Chez les frontaliers français et allemands, les cols blancs sont un peu moins nombreux, avec 60% et 61% respectivement. Par contre, les frontaliers allemands sont à 62% des travailleurs dits qualifiés. Les Allemands se distinguent des autres groupes par une présence relativement importante de travailleurs à cols bleus, mais qualifiés. Il s'agit là essentiellement d'artisans. En effet, d'après le tableau 35, plus d'un frontalier allemand sur cinq exerce une profession d'artisan.

Les travailleurs résidents et frontaliers se distinguent également au niveau des branches dans lesquelles ils travaillent. Parmi les résidents luxembourgeois, les trois branches les plus populaires sont les activités financières (13%), la santé humaine et l'action sociale (11%) et la construction (11%). Les résidents se distinguent par le fait que 7% parmi eux travaillent dans l'administration publique, 10% dans l'enseignement et 11% dans le secteur de la santé et de l'action sociale. Parmi les travailleurs frontaliers, ces activités sont plutôt marginales, à une exception près. L'exception est constituée par les frontaliers allemands, où un travailleur sur 10 travaille dans le secteur de la santé et de l'action sociale.

Tableau 34: Répartition de l'emploi selon le pays de résidence et le niveau d'éducation des salariés en 2010 (en %)

	Luxem- bourg	Alle- magne	Belgique	France	Total
Secondaire inférieur ou moins (ISCED 0-2)	29	12	14	19	23
Secondaire supérieur ou post-secondaire (ISCED 3-4)	42	63	45	50	47
Supérieur (ISCED 5-6)	29	25	41	31	30

Source: STATEC-ESS 2010

Tableau 35: Répartition de l'emploi selon le pays de résidence et de la profession des salariés en 2010 (en %)

	Luxem- bourg	Alle- magne	Belgique	France	Total
Directeurs, cadres de direction et gérants	6	5	7	4	5
Professions intellectuelles et scientifiques	20	17	21	13	18
Professions intermédiaires	14	19	17	15	15
Employés administratifs	14	12	11	13	13
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	11	7	9	15	11
Artisans et employés qualifiés	14	21	13	19	16
Conducteurs d'installations, employés de l'assemblage	8	14	16	11	10
Employés non qualifiés	13	4	6	11	11

Source: STATEC-ESS 2010

Tableau 36: Répartition de l'emploi selon le pays de résidence et les catégories socio-professionnelles des salariés en 2010 (en %)

	Luxem- bourg	Alle- magne	Belgique	France	Total
Cols blancs qualifiés	40	41	45	32	39
Cols blancs peu qualifiés	25	20	20	28	25
Cols bleus qualifiés	14	21	13	19	16
Cols bleus peu qualifiés	21	19	22	21	21
Total cols blancs	65	61	65	60	63
Total cols bleus	35	39	35	40	37
Total travailleurs qualifiés	58	62	50	54	55
Total travailleurs peu qualifiés	42	38	50	46	45

Source: STATEC-ESS 2010

Au total, 79% des salariés dans cette branche sont des résidents ou des frontaliers allemands. Un secteur de prédilection des frontaliers allemands est la construction, qui occupe 18% de ces travailleurs. Ceci est cohérent avec l'observation faite ci-dessus, à savoir la part importante des artisans parmi les frontaliers allemands. Deux autres activités très prisées par les frontaliers allemands sont les activités financières (17%) et le transport et l'entreposage (15%). Ces deux branches sont également très populaires parmi les frontaliers belges. La finance et le transport occupent respectivement 18% et 13% parmi eux.

Tableau 37: Répartition de l'emploi selon le pays de résidence et les branches d'activité des salariés en 2010 (en %)

	Luxem- bourg	Alle- magne	Belgique	France	Total
Industrie	9	14	13	15	11
Construction	11	18	11	9	11
Commerce; réparations d'automobiles et de motos	9	10	15	13	11
Transports et entreposage	9	15	13	7	9
Hébergement et restauration	3	1	2	5	3
Information et communication	5	3	6	5	5
Activités Financières et d'assurance	13	17	18	13	14
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	6	7	10	7	7
Activités immobilières, activités de services administratifs et de soutien	6	3	6	18	9
Administration publique	7	1	-	-	4
Enseignement	10	1	1	1	5
Santé humaine et action sociale	11	10	5	6	9
Arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services	2	1	1	1	1

Source: STATEC-ESS 2010

Tableau 38: Indice de concentration selon Herfindahl et Hirschman pour la répartition des salariés selon les pays de résidence et les branches d'activité en 2010 (en %)

	Indice de concentration
Luxembourg	0.01
Allemagne	0.05
Belgique	0.04
France	0.04
Total	0.02

Source: STATEC-ESS 2010

Une autre activité populaire parmi les frontaliers belges est le commerce qui occupe 15% de ces salariés. Les frontaliers français se distinguent par le fait que 18% d'entre eux sont actifs dans le secteur des activités de services administratifs et de soutien. D'un côté, ce secteur regroupe, entre autres, les activités de gardiennage et de nettoyage. D'un autre côté, on y trouve également les agences de travail intérimaire. Comme indiqué plus loin, 13% des frontaliers français sont des travailleurs intérimaires. Les autres activités prisées par les travailleurs français sont l'industrie (15%), le commerce (13%) et la finance (13%).

Le tableau 37 montre que les travailleurs frontaliers sont plutôt concentrés et polarisés dans certaines activités, tandis que les résidents luxembourgeois sont mieux répartis dans toutes les branches. L'indice de concentration selon Herfindahl et Hirschman confirme ce constat de manière formelle. Les valeurs de cet indice se trouvent dans le tableau 38. Cet indice peut prendre des valeurs entre 0 et 1. Une valeur plus élevée de l'indice correspond à une situation où les travailleurs sont plus concentrés et polarisés. Les salariés les plus polarisés par rapport

aux activités sont les frontaliers allemands, suivis de près par les frontaliers belges et français. Les travailleurs résidents apparaissent nettement moins polarisés que les travailleurs frontaliers.

4. Conditions de travail

L'enquête sur la structure des salaires (ESS) fournit également des informations sur les conditions de travail des salariés, respectivement sur la qualité de l'emploi au Luxembourg. Comparée à l'enquête sur les forces de travail (EFT), l'ESS fournit un peu moins d'informations. Ainsi, l'ESS est muette sur les horaires de travail tandis que l'EFT fournit des informations sur le travail posté, le travail de nuit, etc. En termes d'activités, la couverture de l'ESS est plus restreinte, dans le sens qu'elle ne couvre pas l'agriculture et les activités des ménages (personnel domestique). Par ailleurs, l'ESS ne couvre pas non plus les petites entreprises ayant moins de 10 salariés. En revanche, le point fort de l'ESS est qu'elle couvre à la fois les travailleurs résidents et frontaliers. Cet avantage n'est pas mince. En effet, en 2010, les frontaliers représentent 46% de l'emploi salarié au Grand-Duché. L'ESS est une enquête menée auprès des employeurs. De ce fait, elle fournit des informations fiables et précises sur les secteurs d'activité des salariés, et permet donc d'analyser les conditions de travail sous cet angle. Le présent chapitre se penche sur les éléments suivants en lien avec les conditions de travail et la qualité de l'emploi :

- Travail à temps partiel
- Contrats temporaires
- Ancienneté de service
- Couverture des conventions collectives

4.1 Travail à temps partiel

Selon la législation luxembourgeoise, un salarié à temps partiel est un salarié qui convient avec un employeur un horaire de travail inférieur à la durée normale prévue par la loi ou par une convention collective.

Au total, 15% des salariés ont travaillé à temps partiel en 2010. Ce chiffre cache néanmoins une grande disparité entre hommes et femmes. En effet, plus d'une femme sur trois (35%) a un emploi à temps partiel. Du côté des hommes, le temps partiel ne concerne que 4% des travailleurs. Ces chiffres sont restés inchangés par rapport à l'année 2006.

Tableau 39: Travail à temps partiel par rapport à l'emploi salarié total (en %)

	2006	2010
Femmes	35	35
Hommes	4	4
Total	15	15

Source: STATEC-ESS 2010

Tableau 40: Travail à temps partiel par rapport à l'emploi salarié total, dans les différentes branches (en %)

	Femmes	Hommes	Total
Industrie et énergie	23	1	5
Construction	35	1	3
Commerce	28	3	14
Transports	27	4	7
Horesca	32	12	21
Information et communication	38	4	12
Finance et assurance	30	5	16
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	26	4	14
Services administratifs et de soutien	45	3	20
Administration publique	40	3	17
Enseignement	39	12	28
Santé et action sociale	49	14	40
Autres activités de services	31	8	22

Source: STATEC-ESS 2010

Tableau 41: Travail à temps partiel par rapport à l'emploi salarié total, selon la catégorie professionnelle (en %)

	Femmes	Hommes	Total
Directeurs, cadres de direction et gérants	20	3	6
Professions intellectuelles et scientifiques	29	6	15
Professions intermédiaires	38	4	20
Employés de type administratif	32	5	22
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	33	8	22
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	16	1	2
Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	15	4	4
Professions élémentaires	55	4	30

Source: STATEC-ESS 2010

Les disparités entre les branches sont importantes. Le taux de travail à temps partiel varie entre 3% dans la construction et 40% dans la santé et l'action sociale. Ces écarts s'expliquent largement par le sexe des travailleurs dans ces branches. Dans la construction, seulement 6% des travailleurs sont de sexe féminin. Par contre dans la santé et l'action sociale, les femmes représentent 75% de la main d'œuvre.

Chez les hommes, l'incidence du travail à temps partiel varie entre 1% dans l'industrie et dans la construction à 14% dans le domaine de la santé et de l'action sociale. Dans l'Horesca et l'enseignement, on recense près de 15% d'hommes qui travaillent à temps partiel. Chez les femmes, le taux de travail à temps partiel varie de 23% dans l'industrie à 49% dans la santé et l'action sociale.

De manière générale, plus il y a des femmes qui travaillent à temps partiel, plus il y a des hommes dans la même situation. Cela reflète « l'influence des pairs » (*peer effect*) et l'acceptation de ce mode de travail par les employeurs. Il y a des exceptions à cette tendance générale. Dans l'administration publique et dans les services administratifs et de soutien, la part des femmes travaillant à temps partiel est relativement élevée, 40% et 45 % respectivement. Or, la part des hommes travaillant à temps partiel est avec 3% et 4% inférieure à la moyenne globale. Le même constat est vrai dans la branche de l'information et la communication ainsi que dans la construction.

Le travail à temps partiel est relativement peu répandu dans les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat ainsi que chez les conducteurs d'installation et de machines. En effet, ces deux catégories professionnelles sont dominées par des salariés de sexe masculin. En outre, les femmes qui exercent ces métiers travaillent moins souvent à temps partiel que celles qui exercent d'autres métiers. Dans la catégorie des professions élémentaires, c'est-à-dire les ouvriers non qualifiés, plus d'une femme sur deux travaille à temps partiel.

Dans les professions intermédiaires, 38% des femmes ont un emploi à temps partiel. Cette catégorie regroupe des professions comme les infirmières ou encore les éducateurs. Tout comme pour les branches d'activité économique, il y a au niveau des catégories professionnelles une corrélation positive entre le travail à temps partiel des hommes et celui des femmes.

Ce sont plutôt les travailleurs peu qualifiés qui choisissent de travailler à temps partiel. Chez les femmes, la tendance est particulièrement nette. Si 46% des femmes qui ont atteint l'enseignement secondaire inférieur au plus travaillent à temps partiel, cette part passe à 36% pour les diplômées du secondaire supérieur et à 28% pour celles qui ont fait des études supérieures.

Tableau 42: Travail à temps partiel par rapport à l'emploi salarié total, selon le niveau d'éducation (en %)

	Femmes	Hommes	Total
Secondaire inférieur ou moins	46	4	19
Secondaire supérieur ou post-secondaire	36	3	14
Supérieur	28	5	14

Source: STATEC-ESS 2010

Tableau 43: Travail à temps partiel par rapport à l'emploi salarié total en fonction de l'âge du salarié (en %)

	Femmes	Hommes	Total
<30	18	5	10
30-39	35	4	16
40-49	45	3	17
50-59	48	4	17
60+	33	17	22

Source: STATEC-ESS 2010

Tableau 44: Travail à temps partiel par rapport à l'emploi salarié total selon la nationalité du travailleur (en %)

	Femmes	Hommes	Total
luxembourgeoise	38	5	20
allemande	37	3	14
belge	38	4	14
française	30	3	13
portugaise	41	2	15
autre UE-27	29	7	13
autre en dehors de l'UE-27	41	2	15

Source: STATEC-ESS 2010

Tableau 45: Travail à temps partiel par rapport à l'emploi salarié total selon le pays de résidence du travailleur (en %)

	Femmes	Hommes	Total
Luxembourg	37	4	17
Allemagne	37	3	13
Belgique	38	4	14
France	32	3	13

Source: STATEC-ESS 2010

Le choix de travailler à temps partiel dépend également de l'âge du salarié. Plus il est âgé, plus il est probable qu'il travaille à temps partiel. Ceci est particulièrement vrai pour les femmes. Chez les jeunes femmes âgées de moins de 30 ans, le temps partiel ne concerne que 18% des salariés. Ensuite le taux passe à 35% pour celles âgées de 30 à 39 ans et à 45% et 48% pour les classes d'âge suivantes. Ensuite le taux baisse à 33% pour les femmes âgées de 60 ans ou plus. D'après les tableaux 41 et 42, les femmes peu qualifiées, respectivement ayant des occupations peu qualifiées ont plus tendance à travailler à temps partiel. Comme elles sont entrées plus tôt sur le marché de travail, elles se retirent plus tôt que les salariées plus qualifiées. Celles qui travaillent au-delà des 60 ans sont celles qui de par leur occupation et leur formation sont moins enclines à travailler à temps partiel.

Chez les hommes, la relation entre l'âge et le travail à temps partiel est beaucoup moins forte. Jusqu'à l'âge de 59 ans, le taux de travail à temps partiel varie entre 3% et 5%. Dans la dernière classe d'âge, à partir de 60 ans, 17% des hommes travaillent à temps partiel. Ce sont là des personnes qui ont fait le choix de partir progressivement à la retraite, en réduisant d'abord leur charge de travail avant d'arrêter de travailler complètement.

Le taux de travail à temps partiel des ressortissants luxembourgeois est, avec 20%, plus élevé que celui des ressortissants étrangers. Pour ces derniers, il varie entre 13% et 15% selon la nationalité considérée. En considérant les femmes seules, les ressortissantes luxembourgeoises, allemandes, et belges affichent des taux de travail à temps partiel autour de 37 à 38%. Les ressortissantes françaises, avec 30%, sont relativement moins nombreuses à travailler à temps partiel. Les Portugaises travaillent à 41% à temps partiel. Il en est de même des femmes issues des pays en dehors de l'Union européenne.

Globalement, les résidents luxembourgeois sont plus enclins à travailler à temps partiel que les travailleurs frontaliers. En prenant les femmes seules, on trouve 37% à 38% de travailleurs à temps partiel chez les résidentes luxembourgeoises, allemandes et belges. Chez les résidentes françaises elles ne sont que 32% à travailler à temps partiel.

4.2 Contrats temporaires

La législation luxembourgeoise dispose que, par défaut, un contrat de travail est conclu à durée indéterminée. Néanmoins, le Code du Travail autorise, sous certaines conditions, le recours à des contrats à durée déterminée (CDD). En principe, le contrat à durée déterminée doit se limiter à l'exécution de tâches précises et non durables. En outre, l'université du Luxembourg et les centres de recherche publics ont la possibilité d'engager des enseignants-chercheurs et des chercheurs dans le cadre d'un CDD. Les intermittents du spectacle peuvent également être engagés sous forme d'un CDD. Le salarié peut directement signer un CDD avec un employeur. Il peut également signer un CDD avec une agence de travail intérimaire dans le cadre d'un contrat de mission. La durée d'un CDD ne peut pas dépasser 24 mois, renouvellement compris, à deux exceptions près. Premièrement, s'agissant de travail saisonnier, la durée du CDD ne peut pas dépasser 10 mois. Deuxièmement, pour l'université et les centres de recherche publics, la durée maximale est de soixante mois.

Un autre type de contrat conclu à durée déterminée est le contrat d'apprentissage. La durée de ces contrats est délimitée par la durée de la formation. Pour l'analyse des conditions de travail, il est important de distinguer ces contrats des autres contrats conclus à durée déterminée. L'enquête sur la structure des salaires permet de faire cette distinction de manière explicite.

Le travail temporaire concerne 9.2% des salariés en 2010. Les travailleurs qui ont signé un CDD directement avec un employeur représentent 4.8% du total des salariés au Luxembourg et les travailleurs intérimaires 3.5%. Les apprentis représentent 0.9%. L'incidence du travail temporaire a augmenté entre 2006 et 2010 en passant de 7.3% à 9.2%. La hausse provient à parts plus ou moins égales des CDD « directs » et du travail intérimaire.

A travers l'Europe, les contrats temporaires sont particulièrement répandus en Pologne (30%), en Slovaquie (27%), ou encore en Espagne (22%). Par contre, les contrats temporaires sont peu fréquents en Roumanie (2.5%), au Danemark (4.2%), en Turquie (4.4%) et en Norvège (4.8%). En Belgique, l'incidence du travail temporaire est, avec 7.7%, légèrement plus faible qu'en France (8.9%) et au Luxembourg (9.2%), tandis qu'elle est plus forte en

Allemagne, avec 12.5%. Les CDD proprement dits y concernent 7.5% des salariés tandis que les contrats d'apprentissage concernent 5% des salariés.

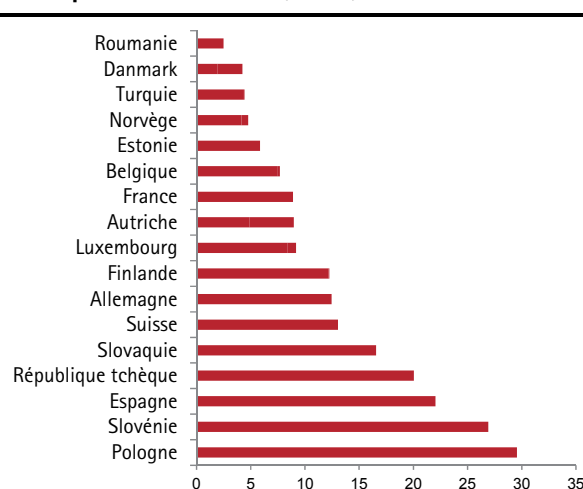
Dans la branche des services administratifs et de soutien, les CDD représentent 44% de l'emploi salarié total au Luxembourg. Cette branche comprend, entre autres, les entreprises de travail intérimaire. Tous les travailleurs intérimaires s'y retrouvent. La branche de l'enseignement regroupe à la fois les institutions privées et publiques. Dans cette branche, environ une personne sur 6 (17%) dispose d'un contrat de travail à durée déterminée. Dans la branche des « autres activités de services », 12.8% des travailleurs ont un contrat temporaire. Un peu plus de la moitié d'entre eux sont des apprentis. Ceci n'est guère étonnant étant donné que, dans cette branche, on trouve les entreprises actives dans la réparation et l'entretien de biens personnels et domestiques (ordinateurs, produits électroniques, équipements pour la maison, ...) ou encore les salons de coiffure. Il s'agit là d'entreprises qui, de par leurs activités, sont particulièrement concernées par la formation des apprentis.

Tableau 46: Travail temporaire par rapport à l'emploi salarié total (en %)

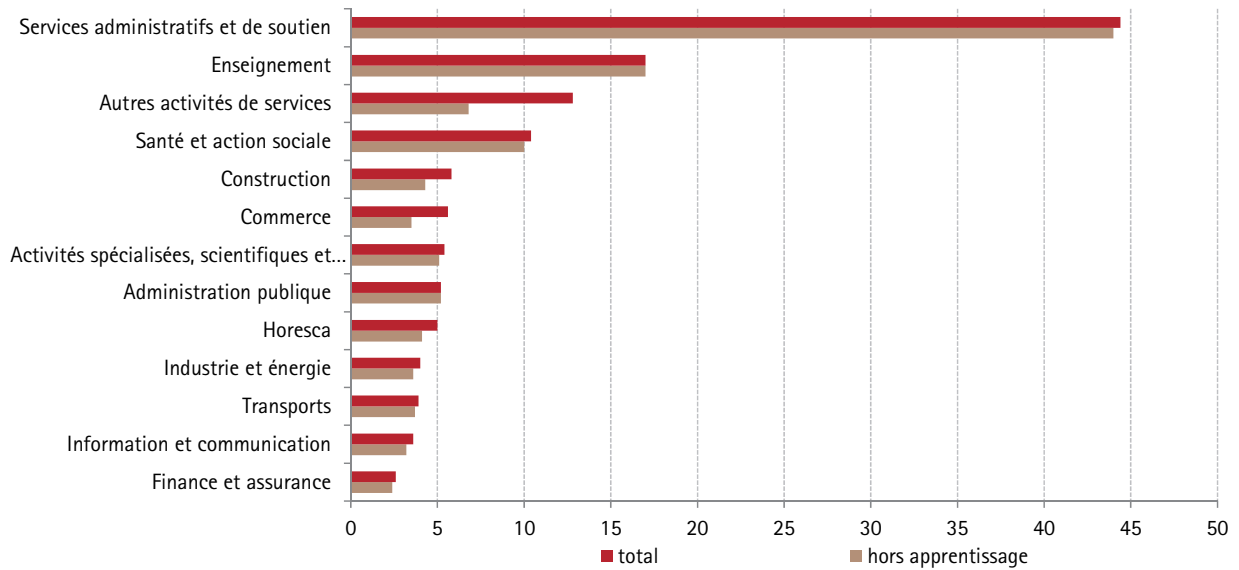
	2006	2010
Contrats à durée déterminée hors apprentissage et travail intérimaire	3.9	4.8
Travail intérimaire	2.4	3.5
Apprentissage	1.1	0.9
Total contrats à durée déterminée	7.3	9.2

Source: STATEC-ESS 2010

Graphique 4: Travail temporaire par rapport à l'emploi salarié total (en %)



Source: STATEC, EUROSTAT-ESS 2010

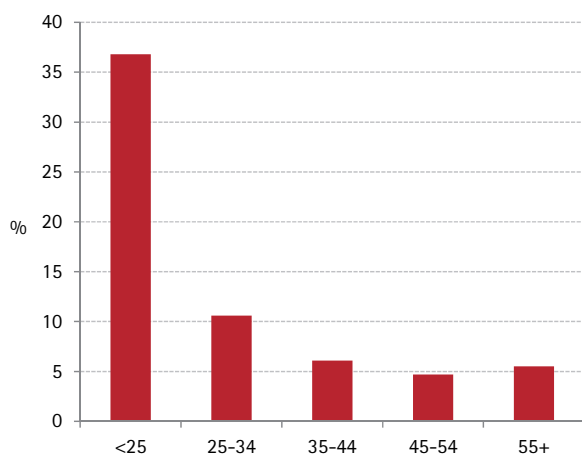
Graphique 5: Travail temporaire par rapport à l'emploi salarié total dans les différentes branches (en %)

Source: STATEC-ESS 2010

Tableau 47: Travail temporaire par rapport à l'emploi salarié total en 2010 (en %)

	Total	Femmes	Hommes
CDD hors interim et apprentissage	4.8	6.1	4.1
Interim	3.5	2.2	4.3
Apprentissage	0.9	0.6	1.0
Total contrats à durée déterminée	9.2	8.9	9.4

Source: STATEC-ESS 2010

Graphique 6: Travail temporaire selon les classes d'âge en 2010 (en %)

Source: STATEC-ESS 2010

Une autre branche où le travail temporaire a une incidence assez importante est celle de la santé et de l'action sociale. En effet, dans ce secteur un travailleur sur dix a un contrat à durée déterminée. Dans les autres branches, la proportion de travailleurs temporaires est nettement plus faible, de l'ordre de 5%, voire moins. La lanterne rouge revient au secteur financier, où seulement 2.6% des salariés ont un CDD.

Globalement, les hommes et les femmes sont concernés dans les mêmes proportions par le travail temporaire (9.4% et 8.9%). Néanmoins chez les hommes, la part des travailleurs intérimaires est plus élevée que chez les femmes (4.3% contre 2.2%).

Les contrats temporaires touchent surtout les jeunes. Parmi les travailleurs âgés de moins de 25 ans, 37% ont un contrat de travail temporaire. Une explication est l'apprentissage, qui concerne surtout les travailleurs jeunes. Même en faisant abstraction des apprentis, un jeune sur quatre a un contrat de travail à durée déterminée.

La forte prévalence des contrats temporaires parmi les jeunes s'explique par deux éléments. D'un côté, bon nombre de jeunes débutent leur carrière par des contrats de remplacement qui sont à durée déterminée. D'un autre côté, beaucoup de jeunes bénéficient d'une mesure d'insertion de l'ADEM. Ces mesures sont également à durée déterminée. Parmi les travailleurs âgés de 25 à 34 ans, une personne sur dix a un contrat temporaire. L'apprentissage ne

joue plus, mais les deux autres explications énoncées ci-dessus restent valables. Pour les travailleurs dans les classes d'âge supérieures, le taux de contrats temporaires est assez faible et varie entre 5% et 6%

Parmi les salariés qui résident au Luxembourg, 9% ont un contrat de travail temporaire. Chez les frontaliers français, cette part est de 13%. En effet, les frontaliers français sont très présents dans le secteur du travail intérimaire luxembourgeois. Ils représentent environ 2/3 de la main d'œuvre de ce secteur. Parmi les frontaliers d'Allemagne et de Belgique les contrats temporaires ne représentent que 6% de l'emploi.

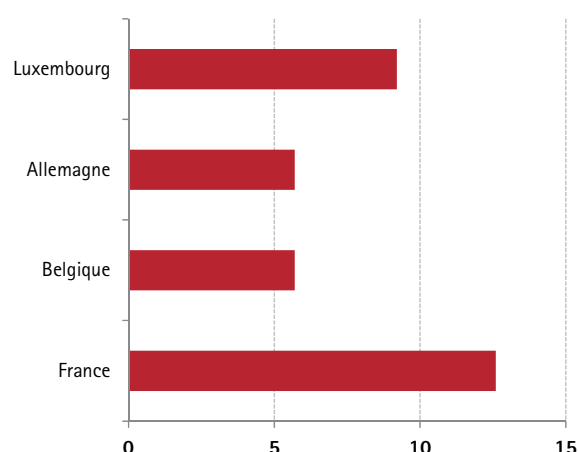
Ce sont les ressortissants portugais qui sont le plus touchés par le travail temporaire, avec 15%. Vient ensuite les ressortissants français et les personnes originaires de pays en dehors de l'Union européenne avec 12% chacun. Ces chiffres s'expliquent par une forte prévalence du travail intérimaire dans ces deux groupes.

Les contrats temporaires sont plus répandus chez les travailleurs peu qualifiés que chez les travailleurs qualifiés. 13% de ceux qui ont atteint au maximum le niveau du secondaire inférieur travaillent sous un contrat à durée déterminée. Chez les diplômés du secondaire supérieur ou post-secondaire, cette proportion est de 10% et chez les diplômés de l'enseignement supérieur, elle tombe à 6%.

Un regard sur les catégories professionnelles confirme globalement ce constat. Néanmoins, la ventilation selon les catégories professionnelles apporte des nuances. En effet, il y a un lien très fort entre les niveaux de qualification et les professions. La ventilation par catégorie professionnelle se trouve dans le graphique 10. En passant de la catégorie 1 à la catégorie 9, la proportion des diplômés de l'enseignement supérieur diminue fortement. Par contre, la proportion des diplômés du secondaire inférieur augmente au fur et à mesure que l'on passe de la catégorie 1 à la catégorie 9. Le nombre de diplômés du secondaire supérieur augmente d'abord, et se met à baisser à partir de la catégorie 6.

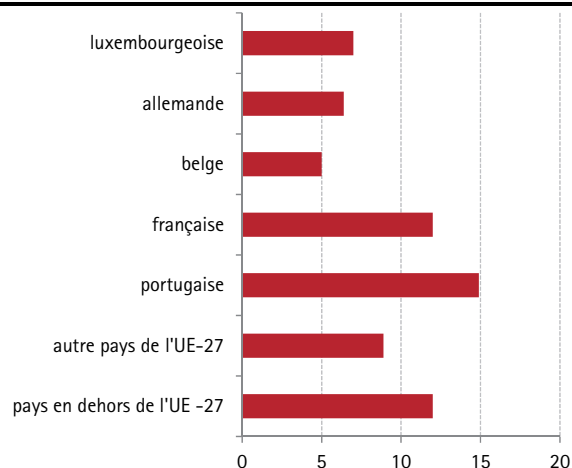
Dans les professions élémentaires, près d'un travailleur sur cinq (18%) travaille sous un contrat à durée déterminée. Chez les travailleurs des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, le pourcentage correspondant est de 15%. Par contre, dans la catégorie des conducteurs d'installations et de machines et des ouvriers d'assemblage, seulement 6% des travailleurs ont un CDD.

Graphique 7: Travail temporaire selon le pays de résidence des travailleurs en 2010 (en %)



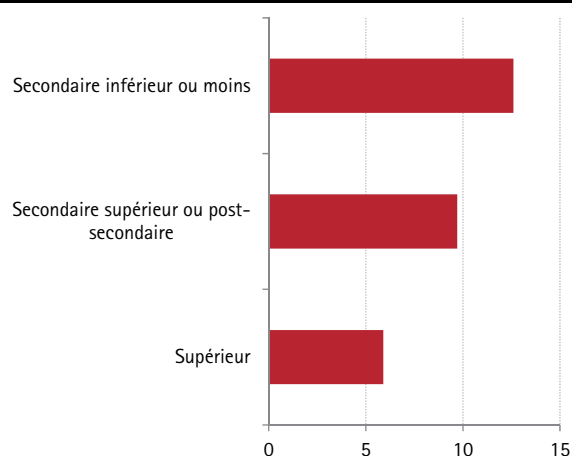
Sourcer: STATEC-ESS 2010

Graphique 8: Travail temporaire selon la nationalité des travailleurs en 2010 (en %)

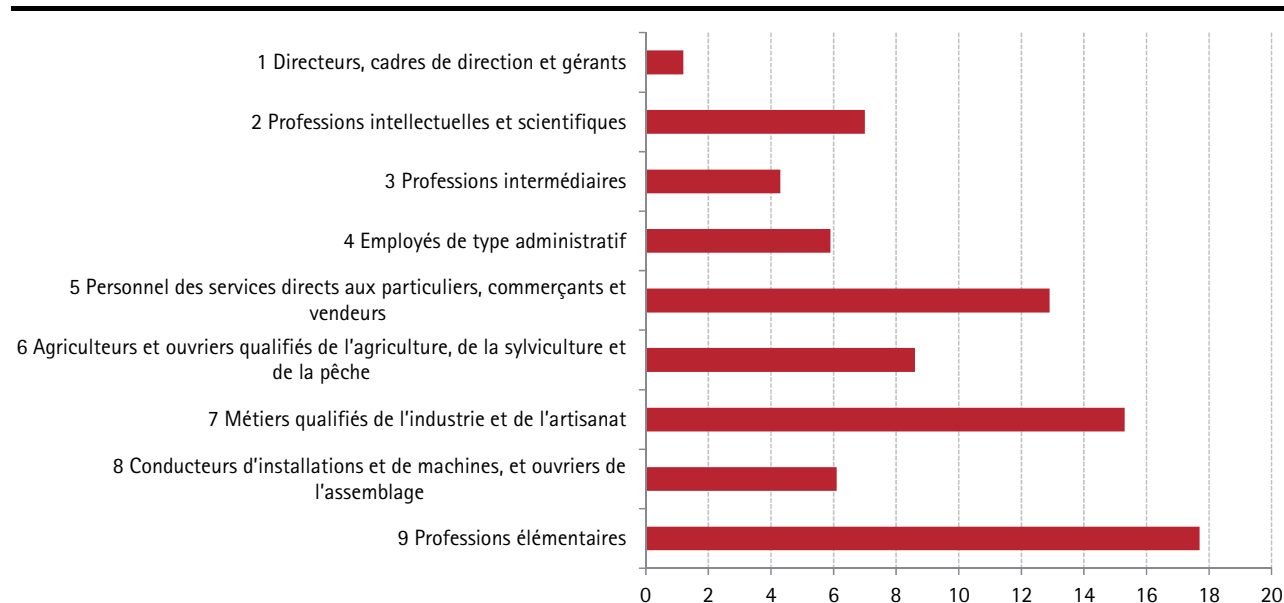


Source: STATEC-ESS 2010

Graphique 9: Travail temporaire selon niveau d'éducation des travailleurs en 2010 (en %)



Source: STATEC-ESS 2010

Graphique 10: Travail temporaire selon les catégories professionnelles (CITP08) en 2010 (en %)

Source: STATEC-ESS 2010

Ces deux dernières catégories regroupent des travailleurs avec un niveau de qualification inférieur à moyen. Parmi le personnel des services directs et des vendeurs, l'incidence des contrats temporaires est de 13%. Il s'agit là également d'une catégorie à qualification moyenne et inférieure. Chez les cadres, seulement une personne sur 100 a un CDD. Dans les professions intellectuelles et scientifiques, cette proportion passe à 7% pour retomber à 4% dans les professions dites intermédiaires. Chez les employés administratifs, la part des CDD reste relativement faible, avec 6%. Cette catégorie regroupe essentiellement des travailleurs avec un niveau d'éducation moyen à supérieur.

4.3 Ancienneté de service

L'ancienneté de service est le nombre d'années qu'un salarié a travaillé au sein de la même entreprise. Il s'agit d'un indicateur souvent mobilisé dans l'analyse des conditions de travail et de la qualité de l'emploi. Cet indicateur témoigne en quelque sorte de la stabilité des relations individuelles du travail, c'est-à-dire des relations entre les salariés et les employeurs. Plus cette ancienneté est élevée, plus les relations entre salariés et employeurs sont stables. L'ancienneté de service témoigne également de la rotation et de la dynamique du marché du travail. Sur le marché du travail, des emplois sont créés quotidiennement. En même temps, d'autres emplois sont détruits. Comme les données sur les créations et destructions d'emplois sont difficiles à obtenir,

l'ancienneté de service peut être utilisée comme mesure approximative des mouvements de création et de destruction. Plus ces mouvements sont importants, moins l'ancienneté de service est élevée.

Plus de la moitié (54%) des salariés au Grand-Duché ont une ancienneté de service inférieure ou égale à 5 ans. A l'autre bout de l'échelle, près d'un salarié sur cinq (19%) est en service auprès de la même entreprise depuis au moins 15 ans. Les hommes et les femmes ne se distinguent guère quant à l'ancienneté de service. En effet, les interruptions de carrière inférieures ou égales à 12 mois ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté de service. Donc, en cas de congé de maternité ou de congé parental le compteur de l'ancienneté n'est pas arrêté.

Ces chiffres globaux sont peu parlants et difficiles à interpréter. L'image change si l'on analyse l'ancienneté de service par branche d'activité.

Tableau 48: Répartition des salariés selon les années d'ancienneté de service (en %)

	<1	1-5	6-9	10-14	15+
Femmes	15	39	14	14	18
Hommes	16	38	14	12	20
Total	16	38	14	13	19

Source: STATEC-ESS 2010

A ce niveau, des différences assez marquées apparaissent. Le secteur de l'administration publique affiche des anciennetés assez longues. En effet, 48% des travailleurs y travaillent depuis au moins 15 ans. En revanche, seulement 4% des travailleurs ont une ancienneté de moins d'un an et 19 % ont une ancienneté de service entre 1 et 5 ans. Cette stabilité s'explique par les dispositions particulières qui régissent le statut des fonctionnaires et employés publics. Dans l'enseignement, 32% des salariés ont une ancienneté de 15 ans et plus. Comme la plupart des enseignants relèvent du secteur public, l'explication est la même que pour l'administration publique. Dans le secteur privé, c'est dans l'industrie et dans les activités de finance et d'assurance que l'on trouve les salariés les plus fidèles, ou les mieux fidélisés.

Dans l'industrie, 30% des salariés ont une ancienneté d'au moins 15 ans et 16% une ancienneté entre 10 et 14 ans. Les emplois dans l'industrie nécessitent des compétences spécifiques que les salariés peuvent seulement acquérir « sur le tas », c'est-à-dire en travaillant auprès d'un employeur particulier. Le salarié qui souhaite quitter son employeur aura donc à trouver un emploi équivalent, respectivement un emploi où il pourra valoriser son savoir-faire. Ceci est d'autant plus vrai, parce que les employeurs industriels sont souvent en situation de monopsonne : sidérurgie, pneus, polymères, ... En contrepartie, les employeurs ont intérêt à fidéliser leurs salariés, parce qu'ils ont investi dans la formation de ces derniers.

Dans le secteur financier, 17% des salariés ont une ancienneté de 10 à 14 ans et 23% une ancienneté d'au moins 15 ans. Une piste pour expliquer cela est encore celle du capital humain spécifique, c'est-à-dire du savoir-faire spécifique au métier. En effet, dans le secteur financier, les employeurs investissent fortement dans la formation de leurs salariés. Ils ont donc intérêt à les fidéliser afin de pouvoir rentabiliser cet investissement. En revanche, contrairement à l'industrie, les employés dans le secteur de la finance et de l'assurance peuvent plus facilement valoriser leur savoir-faire auprès d'un concurrent sur la place.

Dans l'activité des services administratifs et de soutien, 80% des salariés ont une ancienneté de service de 5 ans ou moins. D'un côté ceci s'explique par la présence des agences de travail intérimaire dans ce secteur. De l'autre côté, ce secteur contient les entreprises de nettoyage et de gardiennage.

Ces entreprises sont prestataires pour d'autres entreprises dans le secteur privé et public. Dès qu'un contrat n'est plus renouvelé et qu'un marché est adjudgé à une autre entreprise, il peut y avoir des grands mouvements de main-d'œuvre. Il y a simultanément des destructions auprès de l'ancien prestataire et des créations d'une même ampleur auprès du nouveau prestataire. Une autre branche, où l'ancienneté est relativement peu élevée est l'Horesca. En effet, 72% des salariés qui y travaillent ont une ancienneté de service inférieure ou égale à 5 ans. Dans ce secteur, le nombre de créations et de destructions d'entreprises, et par conséquent d'emplois, est très élevé. Ceci fait que les salariés peuvent être amenés à changer souvent de patron, sans pour autant changer de métier.

Au vu des différences entre les branches d'activité, il n'est pas surprenant qu'il y ait des différences d'ancienneté entre les professions. Une impression qui émerge du tableau 50 est le fait que les cols blancs (5 premières catégories) ont des anciennetés de service supérieures à celles des cols bleus (3 dernières catégories). Le tableau 51 permet de voir plus clair. Il regroupe les travailleurs à col blancs et bleu, ainsi que les travailleurs qualifiés et les travailleurs peu qualifiés.

Tableau 49: Répartition des salariés selon les années d'ancienneté de service et la branche d'activité (en %)

	<1	1-5	6-9	10-14	15+
Industrie	10	30	14	16	30
Construction	14	43	18	11	15
Commerce; réparations d'automobiles et de motocycles	16	38	18	13	15
Transports et entreposage	18	40	13	12	16
Hébergement et restauration	30	42	13	7	7
Information et communication	15	41	12	13	19
Activités Financières et d'assurance	7	40	14	17	23
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	16	49	13	11	11
Activités de services administratifs et de soutien, activités immobilières	41	39	9	6	5
Administration publique	4	19	12	16	48
Enseignement	11	31	9	18	32
Santé humaine et action sociale	13	37	18	14	18
Arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services	15	46	15	11	14

Source: STATEC-ESS 2010

Tableau 50: Répartition des salariés selon les années d'ancienneté de service et les catégories professionnelles (en %)

	<1	1-5	6-9	10-14	15+
Directeurs, cadres de direction et gérants	7	33	15	18	28
Professions intellectuelles et scientifiques	13	43	13	14	18
Professions intermédiaires	10	37	15	15	23
Employés administratifs	12	36	13	15	25
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	23	40	15	11	11
Artisans et employés qualifiés	19	37	14	11	18
Conducteurs d'installations, employés de l'assemblage	18	39	16	11	16
Employés non qualifiés	22	37	14	10	16

Source: STATEC-ESS 2010

Tableau 51: Répartition des salariés selon les années d'ancienneté de service et catégorie socio-professionnelle (en %)

	<1	1-5	6-9	10-14	15+
Cols blancs qualifiés	11	39	14	15	21
Cols blancs non qualifiés	17	38	14	13	19
Cols bleus qualifiés	19	38	14	11	18
Cols bleus non qualifiés	20	38	15	11	16

Source: STATEC-ESS 2010

Tableau 52: Répartition des salariés selon les années d'ancienneté de service et le pays de résidence (en %)

	<1	1-5	6-9	10-14	15+
Luxembourg	15	35	13	13	25
Allemagne	15	46	18	12	9
Belgique	15	41	15	13	15
France	18	41	16	14	11

Source: STATEC-ESS 2010

Tableau 53: Répartition des salariés selon les années d'ancienneté de service et la nationalité (en %)

	<1	1-5	6-9	10-14	15+
luxembourgeoise	10	27	12	15	36
allemande	15	46	18	12	9
belge	14	41	16	13	16
française	18	42	16	14	11
portugaise	21	41	14	10	15
autre UE27	22	43	13	10	12
en dehors de l'UE27	23	50	11	8	7

Source: STATEC-ESS 2010

Il apparaît que les travailleurs à col blanc ont des anciennetés de service légèrement supérieures à ceux des travailleurs à col bleu. Ceci est particulièrement vrai pour les cols blancs qualifiés. Une deuxième distinction peut être faite selon le niveau de qualification. Les travailleurs, cols blancs et cols bleus, qualifiés semblent connaître des relations de travail un peu plus stables que les travailleurs non qualifiés.

Les salariés résidents ont des anciennetés de service plus longues que les salariés frontaliers. Parmi les résidents luxembourgeois, un salarié sur quatre affiche une ancienneté de service de 15 ans ou plus. Chez les frontaliers belges, cette proportion n'est que de 15%, chez les frontaliers français de 11% et chez les frontaliers allemands de 9%. Cette divergence entre résidents et frontaliers s'explique d'un côté par le fait que les résidents ont plutôt tendance à travailler dans des secteurs plus protégés, respectivement par le fait que les travailleurs frontaliers se trouvent dans des secteurs plus dynamiques en termes de créations et destructions d'emplois. Il y a également un élément purement mécanique qui joue. Les travailleurs frontaliers sont présents sur le marché du travail luxembourgeois depuis bon nombre d'années.

Or, c'est seulement au cours des 15 dernières années que leur nombre a littéralement explosé. En conséquence, il y a un très grand nombre de travailleurs qui ne sont pas encore présents depuis très longtemps. Ceci fait baisser l'ancienneté de l'ensemble des travailleurs frontaliers.

Les ressortissants luxembourgeois connaissent les relations du travail les plus stables. En effet, 51% parmi eux travaillent pour le même employeur depuis au moins 10 ans. La situation des ressortissants des pays limitrophes (allemands, belges, français) correspond largement à celle des travailleurs frontaliers. Les observations faites à leur sujet restent donc valables. Les ressortissants des pays en dehors de l'UE ont les anciennetés les moins élevées. Ceci peut refléter, d'un côté, une certaine précarité dans leurs relations de travail. D'un autre côté, il y a de nouveau un effet mécanique qui joue. S'agissant de personnes qui ont migré récemment, ils ont eu moins de possibilités pour accumuler de l'ancienneté que, par exemple, les travailleurs autochtones.

4.4 Conventions collectives

Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité au service d'une autre, moyennant rémunération. Au Luxembourg, le contrat du travail est régi par les dispositions du Code du Travail. Il est possible de déroger aux dispositions du Code du Travail, si cela se fait dans un sens favorable au salarié. Il y a deux possibilités pour entériner ces dérogations. D'un côté elles peuvent être inscrites directement dans le contrat de travail. D'un autre côté, les dispositions du Code du Travail peuvent être complétées par des conventions collectives.

D'après la législation luxembourgeoise, une convention collective est un contrat qui porte sur les relations et les conditions de travail. Ce contrat est conclu entre un ou plusieurs syndicats de salariés et une ou plusieurs organisations d'employeurs, respectivement une ou plusieurs entreprises. Par défaut, une convention s'applique à l'ensemble des salariés d'une entreprise. Néanmoins, il est possible d'exclure du champ de la convention les salariés qui exercent des tâches de support et d'encadrement non liées à l'activité principale de l'entreprise. En outre, les cadres supérieurs sont en principe exclus.

Ces deux derniers points compliquent l'estimation du taux de couverture des conventions collectives. Le taux de couverture est la proportion de salariés dont les conditions de travail sont réglementées par une convention collective. L'enquête sur la structure des salaires permet d'identifier au niveau individuel les salariés résidents et frontaliers couverts par une convention collective. De ce fait, elle est l'unique source statistique au Luxembourg qui permet une estimation précise du taux de couverture.

Dans le présent contexte, la réglementation qui définit les conditions de travail des fonctionnaires et employés public est assimilée à une convention collective. S'il y a une nuance au niveau juridique, dans les faits il s'agit d'un texte qui définit des relations et conditions de travail.

En 2010, 59% des salariés au Luxembourg sont couverts par une convention collective. Le taux de couverture des femmes est, avec 61% légèrement plus élevé que celui des hommes (57%). Afin d'analyser l'évolution du taux de couverture dans le temps, il faut exclure l'administration publique ainsi que l'enseignement public, qui n'étaient pas dans le champ de l'enquête de 2006. Ainsi, en comparant les deux dernières colonnes du tableau 54, il s'avère que le taux de couverture a légèrement baissé entre

2006 et 2010. Chez les femmes, le taux de couverture ne change pas, tandis qu'il baisse de 58% à 54% chez les hommes.

Comme mentionné ci-dessus, on peut considérer que la couverture est de 100% dans l'administration publique, même si d'un point de vue purement juridique on ne parle pas de convention collective dans le cas des fonctionnaires et employés publics. Le taux de couverture de 87% constaté dans l'enseignement s'explique largement par la couverture intégrale des personnes actives dans l'enseignement public. Dans l'enseignement privé, le taux de couverture n'est que de 25%.

Des taux de couverture très élevés sont mesurés dans le domaine de la santé et de l'action sociale (87%) et des services administratifs de soutien (78%). Cette dernière branche regroupe les entreprises de gardiennage, de nettoyage ou encore de prêt de main d'œuvre.

Le secteur de l'Horesca (12%) et les activités spécialisées, scientifiques et techniques (13%) ont des taux de couverture relativement faibles. Cette dernière branche regroupe des activités nécessitant un niveau de formation élevée, comme la R&D, les activités juridiques et comptables, le conseil de gestion ou encore les activités d'ingénierie et d'architecture.

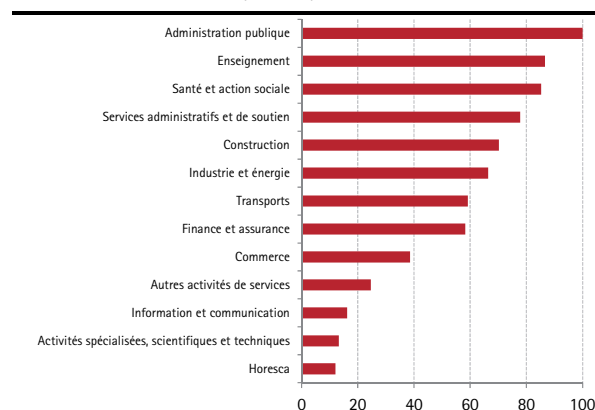
Tableau 54: Taux de couverture des conventions collectives (en %)

	2010	2010 *	2006
Femmes	61	56	56
Hommes	57	54	58
Total	59	55	57

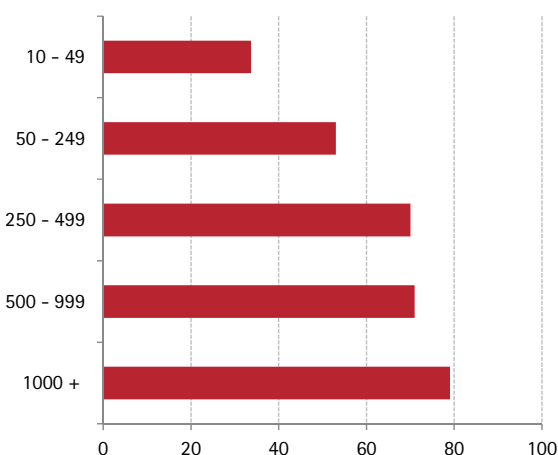
* En excluant l'administration publique et l'enseignement public

Source: STATEC-ESS 2010

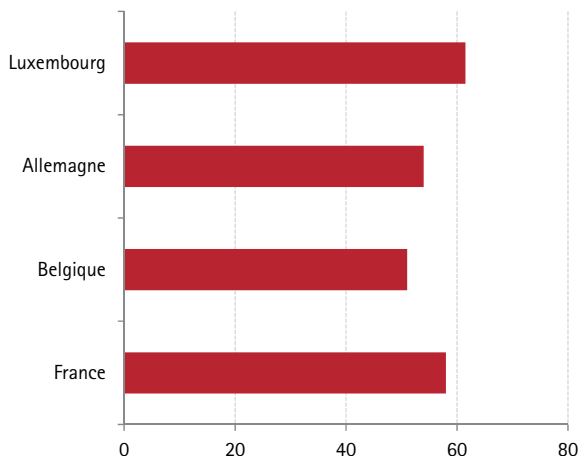
Graphique 11: Taux de couverture en 2010 par branche d'activité (en %)



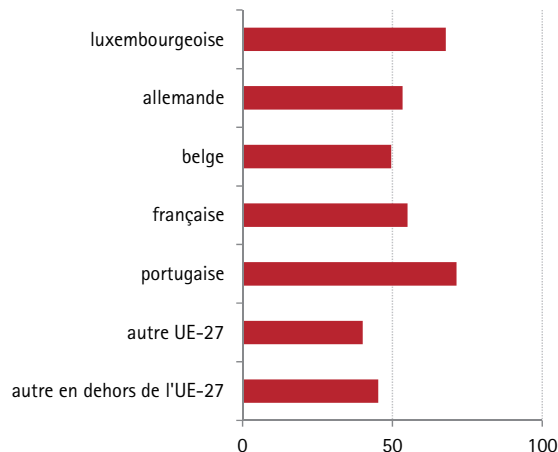
Source: STATEC-ESS 2010

Graphique 12: Taux de couverture en 2010 selon la taille de l'entreprise (en %)

Source: STATEC-ESS 2010

Graphique 13: Taux de couverture en 2010 selon le pays de résidence du travailleur (en %)

Source: STATEC-ESS 2010

Graphique 14: Taux de couverture en 2010 selon la nationalité du travailleur (en %)

Source: STATEC-ESS 2010

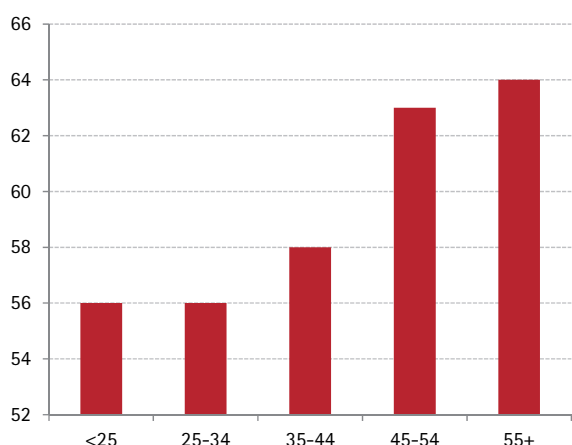
Le taux de couverture dépend également de la taille de l'entreprise. Plus une entreprise est grande, plus ses salariés sont susceptibles d'être couverts par une convention collective. Le taux de couverture passe de 30% pour les entreprises de 10 à 49 salariés à 79% pour les entreprises avec plus de mille salariés.

Les travailleurs qui résident au Luxembourg sont couverts à 62% par une convention collective, ils sont suivis des frontaliers français (58%), allemands (54%) et belges (51%). Ces différences sont dues aux profils des travailleurs et aux activités qu'ils exercent. En excluant l'administration publique et l'enseignement public, le taux de couverture des travailleurs luxembourgeois tombe à 55%, tandis que les taux des autres groupes restent inchangés.

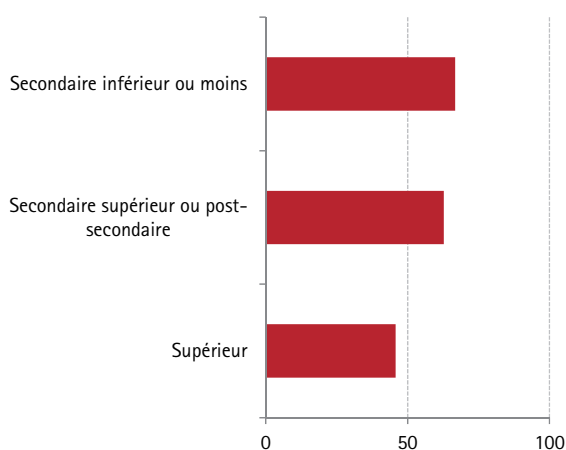
Tout comme pour le pays de résidence, il y a également des différences en termes de couverture collective au niveau des nationalités. De nouveau, ces différences s'expliquent par les profils des travailleurs et les activités qu'ils exercent. Le taux de couverture parmi les ressortissants portugais est de 71%. Chez les ressortissants luxembourgeois il est de 68%. En excluant le secteur public (administration et enseignement), le taux tombe à 56% et se rapproche des taux établis pour les ressortissants français (55%) et allemands (53%). Les taux les plus faibles sont notés au niveau des ressortissants des autres pays de l'UE27 (40%) ainsi que des ressortissants des pays en dehors de l'UE.

La couverture collective augmente avec l'âge. Si elle est de 56% pour les travailleurs âgés de moins de 35 ans, elle passe à 58% pour ceux de 35 à 44 ans et à respectivement 63% et 64% pour les travailleurs âgés de 45 à 54 ans et ceux âgés de 55 ans et plus. Il s'agit ici d'un effet de génération. Les travailleurs jeunes et moins jeunes diffèrent quant à leurs profils et occupations.

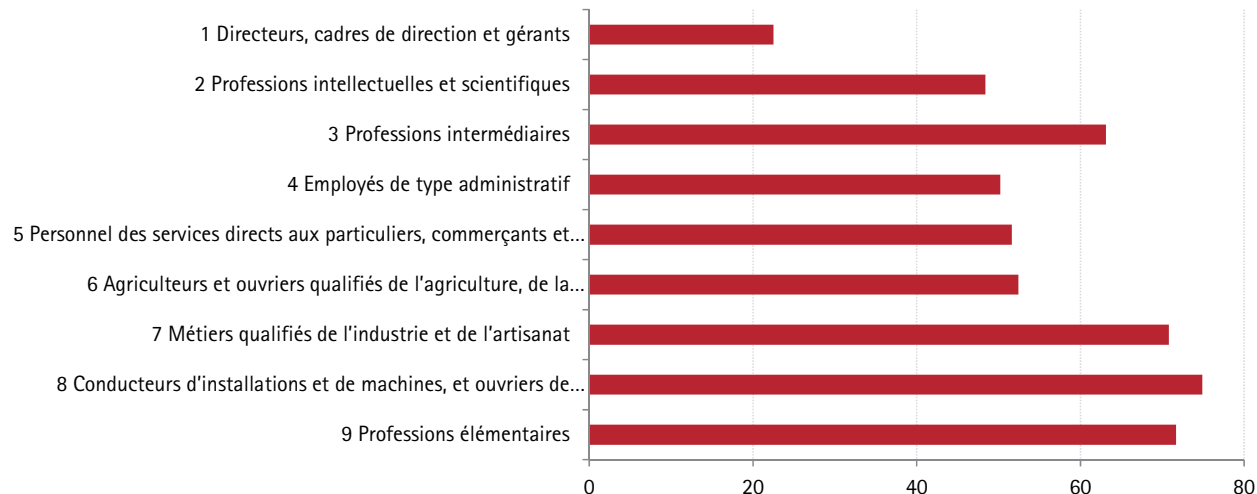
Les cadres supérieurs sont exclus des conventions collectives. Il n'est donc pas surprenant de constater que le taux de couverture parmi les directeurs, cadres et gérants n'est que de 23%. Les professions intellectuelles et scientifiques affichent, avec 48%, également un taux nettement inférieur à la moyenne globale. En excluant les agents du secteur public, le taux tombe même à 33%. Un quart des travailleurs qui relèvent de la catégorie des professions intellectuelles et scientifiques professionnelle travaillent dans des activités où il y a peu de conventions collectives, comme les activités juridiques et comptables, les activités de conseil ou encore la recherche scientifique.

Graphique 15: Taux de couverture en 2010 selon l'âge du travailleur

Source: STAETC-ESS 2010

Graphique 16: Taux de couverture en 2010 selon le niveau d'éducation (en %)

Source: STATEC-ESS 2010

Graphique 17: Taux de couverture en 2010 selon les professions (en %)

Source: STATEC-ESS 2010

Chez les employés administratifs, le taux de couverture est de 50% et chez le personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs il est de 52%. Ce dernier taux s'explique par le fait que ces travailleurs sont majoritairement présents dans les branches du commerce et de l'Horesca, qui ont une couverture relativement faible. Le taux de couverture le plus élevé est mesuré chez les conducteurs d'installations, de machines et ouvriers d'assemblage, où 3 travailleurs sur 4 sont couverts, dans les métiers qualifiés de l'artisanat et de l'industrie ainsi que dans les professions élémentaires. Il y a une différence assez nette entre les cols blancs (catégories 1 à 5 du graphique 16) et les cols bleus (catégories 6 à 9). Parmi les cols bleus, le taux de couverture est de 72% tandis qu'il n'est que de 51% chez les cols blancs.

Au vu des résultats précédents il n'est guère surprenant de constater que le taux de couverture diminue avec le niveau d'éducation des travailleurs. Chez les personnes qui ont atteint au maximum le secondaire inférieur il est de 67% et chez les diplômés du secondaire supérieur il est de 63%. Par contre, chez les personnes qui ont fait des études tertiaires, il n'est que de 46%. Ce taux baisse encore d'un cran si on exclut le secteur public et s'établit à 36%.

5. Méthodologie

L'enquête sur la structure des salaires (ESS) est une enquête communautaire coordonnée par Eurostat et effectuée dans tous les Etats membres de l'Union Européenne. L'enquête est régie par les dispositions de quatre règlements européens:

- 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.
- Règlement (CE) n° 1916/2000 de la Commission du 8 septembre 2000 portant application du règlement (CE) n° 530/1999 du Conseil relatif aux statistiques structurelles sur les salaires et le coût de la main-d'œuvre en ce qui concerne la définition de la transmission des informations sur la structure des salaires.
- Règlement (CE) n° 1738/2005 de la Commission du 21 octobre 2005 modifiant le règlement (CE) n° 1916/2000 en ce qui concerne la définition de la transmission des informations sur la structure des salaires
- 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 (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

A partir de 2002, l'enquête est réalisée à un rythme quadriennal. L'enquête porte sur le mois d'octobre de l'année de référence. Certaines informations, comme par exemple la rémunération annuelle et les primes irrégulières portent sur toute l'année. L'enquête est réalisée auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises d'au moins 10 salariés. Au niveau des branches d'activités, en 2002, les sections C à K de la Nomenclature NACE Rév. 1 ont été couvertes. En 2006, les sections M à O ont également été couvertes.

5.1 Echantillonnage

L'enquête de 2010 a été réalisée auprès d'un échantillon d'entreprises d'au moins 10 salariés dont les activités relevaient des sections B à S de la nomenclature NACE Rév. 2. La grande nouveauté par rapport à la vague de 2006 est l'inclusion de l'administration publique.

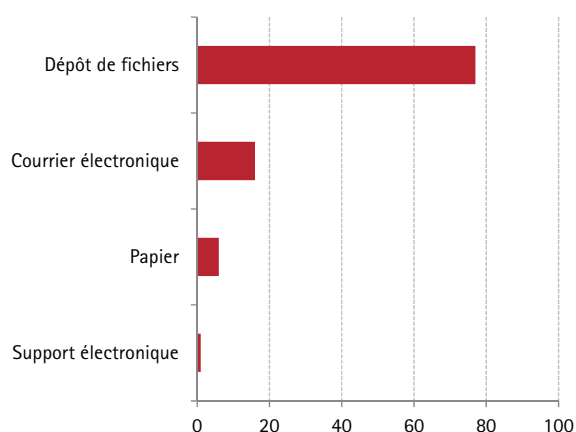
L'échantillon est tiré en deux phases :

1. Un échantillon d'unités légales est tiré à partir du répertoire des entreprises du STATEC. Cet échantillon est stratifié selon la taille des unités légales. Parmi les unités comptant entre 10 et 49 salariés, un taux de sondage de 50% est appliqué, chez les unités de 50 à 249 le taux de sondage est de 75%. Parmi les unités comptant 250 salariés ou plus, le taux de sondage est de 100%, c'est-à-dire l'enquête est exhaustive pour ces entreprises.
2. Un échantillon de salariés est tiré parmi chacune des unités légales sélectionnées dans la première phase. Cet échantillon est tiré à partir des fichiers de l'inspection générale de la sécurité sociale (IGSS). Le taux de sondage appliqué dépend de la taille de l'unité légale : 30% des salariés pour les entreprises comptant moins de 20 salariés, 20% pour les entreprises comptant de 20 à 29 salariés et 10% pour les entreprises comptant 30 salariés ou plus.

La procédure d'échantillonnage appliquée en 2010 est différente de celle appliquée en 2006. En faisant appel à des résultats issus de la théorie des sondages, la taille de l'échantillon final a pu être réduite. Le nombre d'entreprises enquêtées est resté inchangé par rapport à la vague de 2006. En revanche, le nombre de salariés échantillonnés a pu être réduit de 45% par rapport à l'enquête de 2006. Il convient de souligner que dans le cadre de cette enquête la réduction de l'échantillon n'a pas d'impact notable sur la précision des principaux indicateurs.

5.2 Collecte des données

Les entreprises ont été contactées par voie postale. Le questionnaire a été envoyé en Format EXCEL sur CD-ROM. Les entreprises avaient la possibilité de renvoyer le questionnaire électronique via un dépôt de fichiers sécurisé mis en place par le STATEC. Les entreprises qui ne souhaitaient pas utiliser ce canal de transmission avaient la possibilité de copier le fichier sur un support informatique (CD-ROM ou clé USB) et de le renvoyer par la poste. Certaines entreprises ont transmis le questionnaire par courrier électronique. Il y avait également la possibilité d'imprimer le questionnaire et de le renvoyer en format papier.

Graphique 18: Méthode de transmission des fichiers dans l'enquête sur la structure des salaires de 2010

Source: STATEC-ESS 2010

Tableau 55: Taux d'exploitation dans l'enquête sur la structure des salaires de 2010

(a) Echantillon initial	2515	21543
(b) Inéligible	71	261
(c) Exploitable	2211	19439
Taux d'exploitation (en %): c/(b-a)	90	91

Source: STATEC-ESS 2010

Dans 77% des cas, les questionnaires ont été reçus via le dépôt. Ensuite 16% des entreprises ont utilisé le courrier électronique pour la transmission et 1% a utilisé d'autres supports. Seulement 6% des entreprises ont renvoyé un questionnaire papier.

Dans toutes les enquêtes par sondage, il y a un décalage entre l'échantillon tiré initialement et l'échantillon exploité dans les analyses. La divergence provient de deux sources distinctes :

- *Les unités inéligibles.* Il peut y avoir une divergence entre les informations contenues dans la source de données utilisée pour l'échantillonnage et la situation sur le terrain. Dans une enquête auprès des entreprises il peut y avoir des unités échantillonnées, mais qui ont été liquidées ou sont tombées en faillite entre le moment du tirage de l'échantillon, voire plus tôt et le moment de la réalisation de l'enquête. Ou bien une entreprise peut être hors-champ. Par exemple, la taille de l'entreprise peut tomber en dessous du seuil de 10. Ou bien l'entreprise peut changer l'activité, et se trouver ainsi en dehors du champ d'activités pris en considération.
- *Les unités inexploitable.* D'un côté, les informations de certaines entreprises peuvent faire défaut (non-réponse). D'un autre côté, les informations fournies par les entreprises sont

soumises à une batterie de tests de cohérence et de qualité. Les observations qui ne passent pas ces tests sont retirées de l'échantillon.

Au départ, l'échantillon comprenait 2 515 entreprises et 21 543 salariés. L'échantillon exploitable contient encore 2 211 entreprises et 19 439 salariés. Ceci donne un taux d'exploitation de 90% en termes d'entreprises et de 91% en termes de salariés.

5.3 Traitement particulier de l'administration publique

Les procédures d'échantillonnage et de collecte décrites ci-dessus s'appliquent aux entreprises actives dans les sections B à N et P à S de la NACE rev2. Dans le cas de l'administration publique la procédure était différente. Les données ont été collectées avec le concours de l'administration du personnel de l'Etat (APE). L'APE a procédé à un tirage de deux échantillons : un pour l'administration générale et un pour l'enseignement. Les informations requises déjà disponibles dans les fichiers de l'APE ont été extraites immédiatement. Les informations qui n'étaient pas disponibles dans ces fichiers ont été collectées auprès des personnes concernées. Celles-ci ont reçu un courrier les invitant à remplir un petit questionnaire avec les données requises. Ces questionnaires étaient à transmettre directement au STATEC pour le traitement et l'encodage.

Le problème d'éligibilité de l'unité légale ne se pose pas au niveau de l'administration publique. Au total 610 agents de l'Etat ont été contactés, dont 409 dans l'administration générale et 201 dans l'enseignement. Au final, 463 réponses ont pu être exploitées dans le cadre de l'enquête, ce qui correspond à un taux d'exploitation de 76%.

Les agents de l'Etat sont classés dans deux activités distinctes. Les agents qui relèvent de l'administration générale sont classés dans la section O « Administration publique » de la NACE rev2, tandis que les agents qui relèvent de l'enseignement sont classés dans la section P « Enseignement » de la NACE rev2.

Tableau 56: Taux d'exploitation dans l'enquête sur la structure des salaires de 2010 – volet administration publique

(a) Echantillon initial	409	201	610
(b) Exploitable	329	134	463
Taux d'exploitation (en %): b/a	80	67	76

Source: STATEC-ESS 2010