

Le STATEC vient de publier une analyse détaillée de la structure du coût de la main-d'œuvre pour le Luxembourg¹. Ce « Regards » place ces résultats dans le contexte international, en comparant les principaux indicateurs luxembourgeois avec ceux des régions voisines et des autres États Membres de l'Union Européenne.

Il ressort de cette analyse, qu'au Luxembourg :

- le coût horaire moyen est supérieur à la moyenne de la zone euro, mais reste inférieur à ceux de la Belgique et de la France ;
- le taux de croissance du coût de la main-d'œuvre entre 2008 et 2012 est comparable à celui de la France et de l'Allemagne et moins élevé que celui de la Belgique ;
- le coût horaire est plus faible que dans les pays voisins dans l'industrie et la construction ; dans les services, il est supérieur à celui de l'Allemagne et de la France, mais inférieur à celui de la Belgique ;
- la part des coûts indirects dans le total des coûts est très faible par rapport à la plupart des États Membres ;
- la part des rémunérations brutes qui ne sont pas versées avec chaque paie (p.ex. 13^e mois, primes, etc.) est relativement élevée.

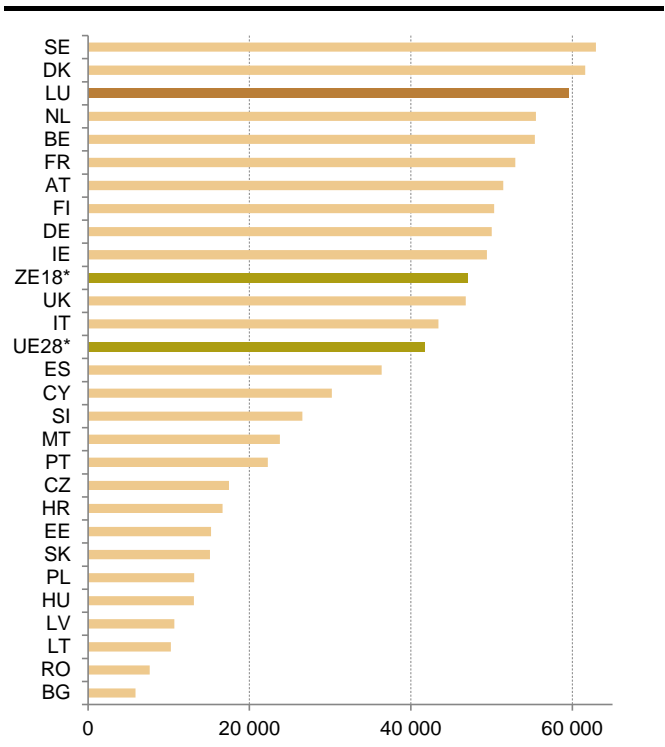
Le coût annuel moyen de la main-d'œuvre du Luxembourg figure parmi les plus élevés d'Europe

Avec un coût moyen annuel de 59 589 EUR par salarié, le Grand-Duché se situe dans l'Union Européenne en troisième position derrière la Suède et le Danemark (voir graphique 1), et devant ses trois pays limitrophes².

¹ cf. *Regards* n°16/2014 sur le niveau et la structure du coût de la main-d'œuvre et : <http://www.statistiques.public.lu/> ; rubrique : Entreprises/Données générales/Coût de la main-d'œuvre

² À noter que la Norvège et la Suisse (qui ont participé à l'enquête mais ne font pas partie de l'UE) présentent également des coûts moyens considérablement supérieurs à ceux du Luxembourg, même en tenant compte des parités de pouvoir d'achat.

Graphique 1 : Coût annuel moyen par salarié (en EUR), UE, 2012



Source : STATEC, Eurostat (CMO 2012), en équivalents temps plein (ETP), y inclus apprentis ; * UE28 et ZE18 : estimation

Le **coût de la main-d'œuvre** annuel couvre **tous les coûts** liés au travail : rémunérations brutes régulières, mais aussi irrégulières (bonus de fin d'année, 13^e mois, indemnités de licenciement, etc.), avantages en nature, charges patronales, autres coûts indirects (coûts de formation, frais de recrutement, etc.), de **l'ensemble des salariés** (qu'ils soient couverts par une convention collective ou non).

Le **coût horaire** est égal au coût annuel divisé par le **nombre d'heures effectivement travaillées**.

Le **coût** de la main-d'œuvre n'est donc **pas comparable** à un **salaire** horaire ou mensuel tel qu'il est fixé par un contrat de travail ou une convention collective, mais - par définition - dépasse largement celui-ci.

Ce concept sert à mesurer ce que **coûte** en moyenne une heure de travail **effective** à l'employeur, et non « ce que **gagne** » un salarié par heure **contractuelle**³.

³ Pour plus de détails, cf. *Méthodologie* CMO.

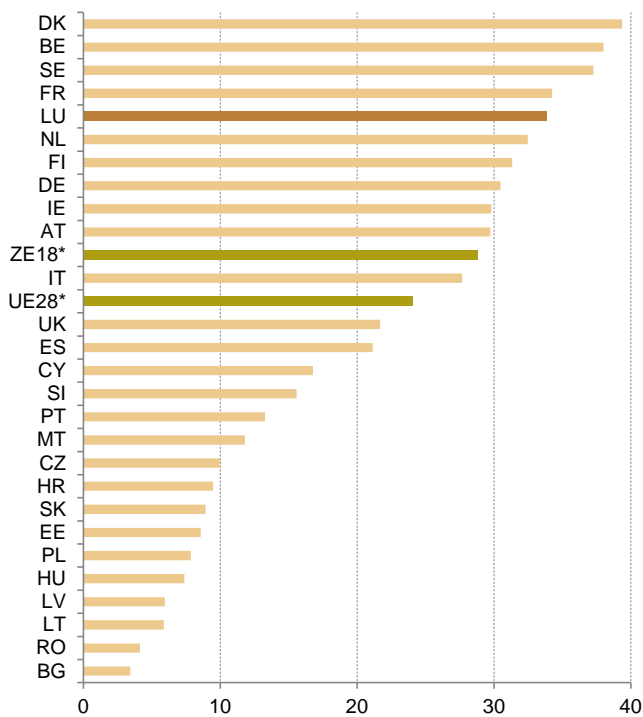
Ce constat doit toutefois être nuancé par trois faits.

Premièrement, le nombre d'heures travaillées par an au Luxembourg⁴ dépasse celui des pays voisins, ce qui modifie le positionnement du Grand-Duché par rapport à la France et la Belgique, si on considère le coût horaire (voir graphique 2) plutôt que le coût annuel.

Avec 33.91 EUR, le coût horaire moyen reste inférieur à celui de la Belgique et de la France

Dans ce classement, le Danemark vient en tête avec un coût horaire moyen de 39.36 EUR, suivi de la Belgique (38.01 EUR), de la Suède (37.26 EUR) et de la France (34.25 EUR). Il est estimé à 28.84 EUR dans la Zone Euro et à 24.09 EUR pour l'ensemble de l'Union Européenne.

Graphique 2 : Coût horaire moyen (en EUR), UE, 2012



Source : STATEC, Eurostat (CMO 2012), en ETP, y inclus apprentis ; * UE28 et ZE18 : estimation

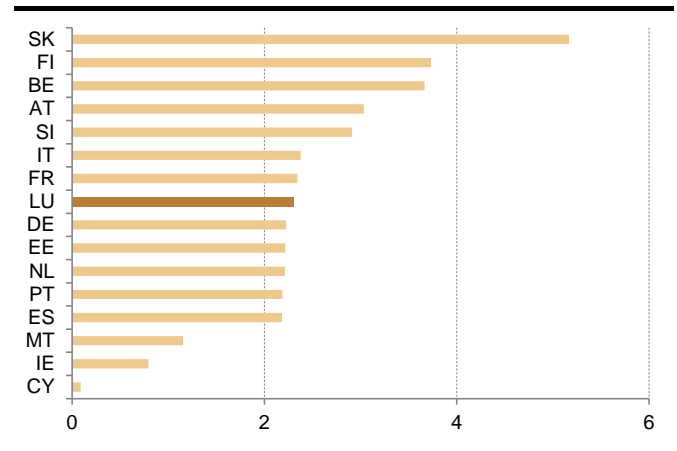
En second lieu, on peut constater que le coût horaire moyen n'a augmenté en moyenne que de 2.3% par an entre 2008 et 2012 (voir graphique 3).

Entre 2008 et 2012, le coût horaire moyen a progressé moins vite au Luxembourg qu'en Belgique

Sur cette période, le taux de croissance du coût du travail est similaire au Luxembourg, en Allemagne et en France. Par contre, le coût horaire moyen a augmenté

plus fortement en Belgique sur la même période (3.7% par an).

Graphique 3 : Taux de croissance annuel moyen du coût horaire moyen (en %), Zone Euro, 2008-2012

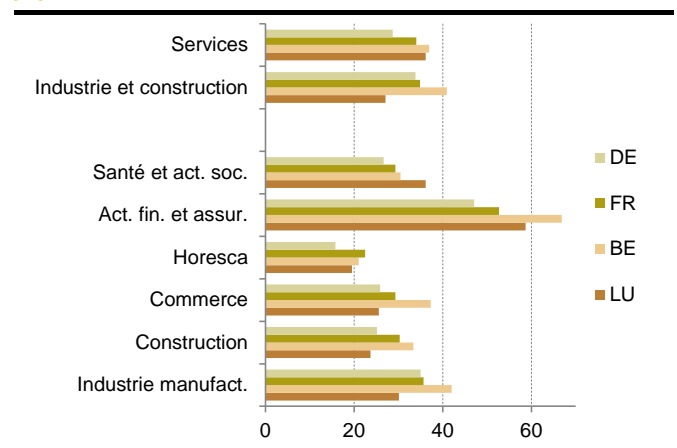


Source : STATEC, Eurostat (CMO 2012), en ETP, y inclus apprentis

Le troisième fait qu'il faut garder à l'esprit, c'est que le coût moyen est largement tributaire de la structure de l'économie nationale, or celle du Luxembourg est très différente de celle des autres pays européens, et une analyse par secteur s'impose donc.

Dans l'industrie, la construction et le commerce, le coût horaire moyen est moins élevé au Luxembourg que dans les pays limitrophes

Graphique 4 : Coût horaire moyen, par secteur (en EUR), LU et pays voisins, 2012



Source : STATEC, Eurostat (CMO 2012), en ETP, y inclus apprentis

Dans l'industrie manufacturière notamment, mais également dans la construction et dans le commerce, le Luxembourg présente des coûts horaires moyens inférieurs aux pays voisins (voir graphique 4).

Par contre, dans certains autres secteurs nécessitant une main-d'œuvre hautement spécialisée, comme le secteur des activités financières et d'assurance, le Luxembourg connaît des coûts horaires supérieurs à la France et l'Allemagne, mais inférieurs à ceux de la

⁴ cf. Regards sur la durée de travail (à paraître).

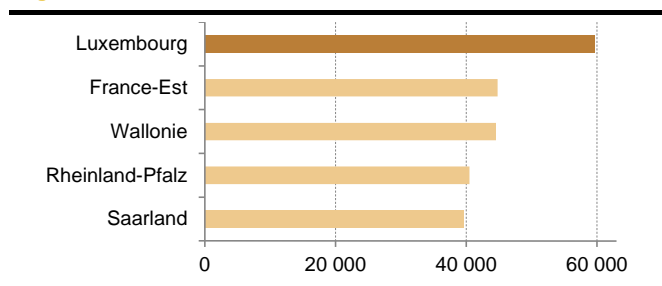
Belgique. Le coût horaire dépasse également celui des pays voisins dans les secteurs largement conventionnés comme celui de la santé humaine et de l'action sociale.

Il est peut-être aussi intéressant de limiter la comparaison des coûts de la main-d'œuvre à la seule Grande Région, au vu de l'interconnexion des marchés du travail respectifs.

Au sein de la Grande Région, les coûts moyens du Luxembourg sont élevés mais ont progressé assez lentement entre 2008 et 2012

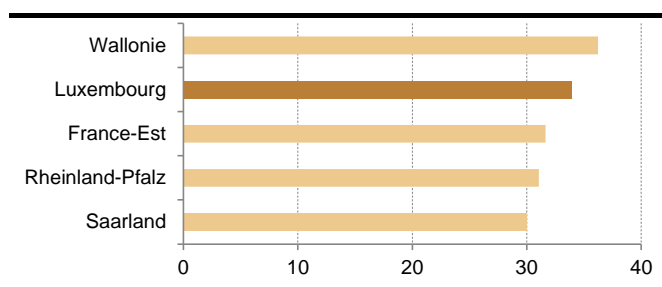
On peut constater qu'au niveau de la Grande Région, le Luxembourg présente les coûts moyens annuels par salarié les plus élevés (voir graphique 5) mais est dépassé par la Région Wallonne au niveau des coûts horaires (voir graphique 6).

Graphique 5 : Coût annuel moyen par salarié (en EUR), Grande Région, 2012



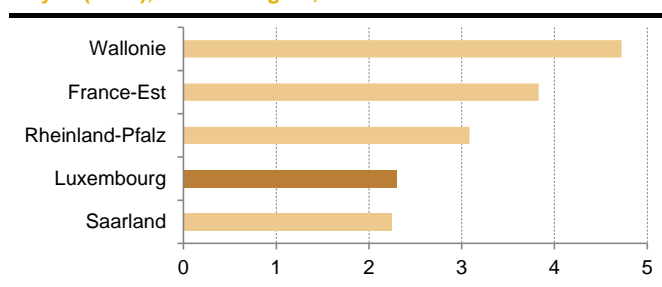
Source : STATEC, Eurostat (CMO 2012), en ETP, y inclus apprentis ; Régions NUTS1 : Rheinland-Pfalz (Rhénanie-Palatinat, DE-B), Saarland (Sarre, DE-C), France-Est (Lorraine, Alsace et Franche-Comté, FR-4), Région Wallonne (BE-3)

Graphique 6 : Coût horaire moyen (en EUR), Grande Région, 2012



Source : STATEC, Eurostat (CMO 2012), en ETP, y inclus apprentis

Graphique 7 : Taux de croissance annuel moyen du coût horaire moyen (en %), Grande Région, 2008-2012

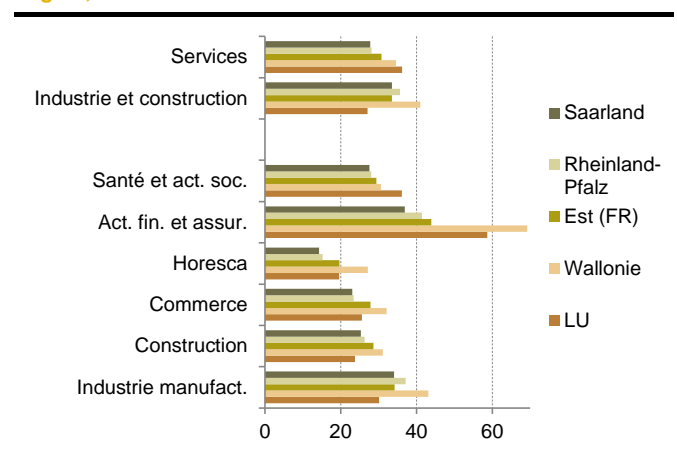


Source : STATEC, Eurostat (CMO 2012), en ETP, y inclus apprentis

Par rapport à 2008, les coûts horaires ont augmenté moins rapidement à Luxembourg que dans les autres régions, à l'exception de la Sarre (voir graphique 7).

Lorsque l'on compare les coûts dans les différents secteurs d'activité, la situation ne se différencie guère au niveau des régions de celle présentée plus haut pour les pays voisins. Le Luxembourg présente les coûts les plus faibles dans l'industrie et la construction, alors que ses coûts sont les plus élevés dans les services (voir graphique 8). À noter toutefois que les régions limitrophes allemandes affichent des coûts horaires moins élevés que le Luxembourg dans le secteur du commerce.

Graphique 8 : Coût horaire moyen, par secteur (en EUR), Grande Région, 2012



Source : STATEC, Eurostat (CMO 2012), en ETP, y inclus apprentis

Mais le Luxembourg ne se distingue pas seulement de ses voisins en matière de coût horaire moyen, il présente aussi des particularités en ce qui concerne la composition de ce coût.

On peut en effet décomposer le coût de la main-d'œuvre en deux parties :

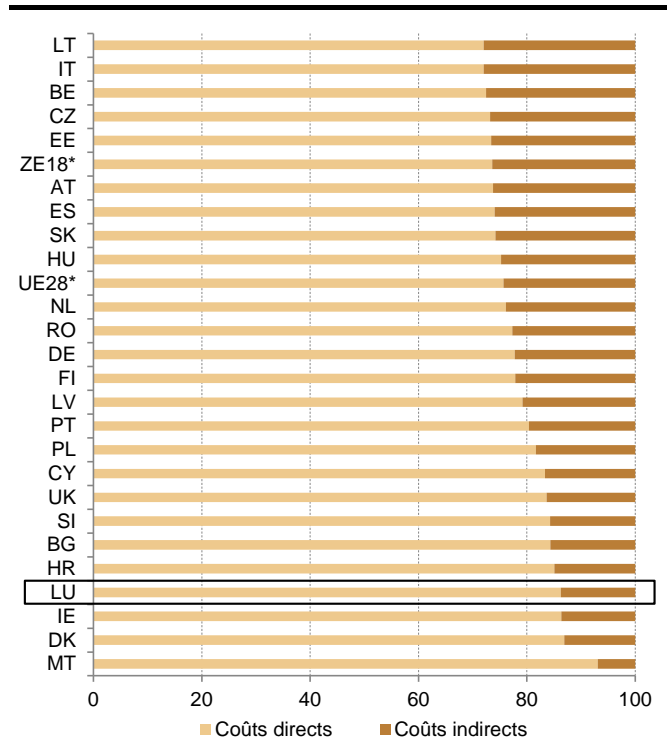
- le coût direct, formé par les salaires et traitements bruts
- le coût indirect, constitué essentiellement des cotisations sociales à charge de l'employeur, et dans une moindre mesure des frais de formation professionnelle et d'autres dépenses (frais de recrutement, vêtements de travail, etc.), ainsi que (dans certains pays) des impôts liés au travail, diminués de subventions éventuellement perçues en relation avec l'emploi de main-d'œuvre.

Avec 14%, les coûts indirects ne constituent qu'une part très faible du coût de la main-d'œuvre au Luxembourg, contrairement à la majorité des pays européens

Il est un fait bien connu que le poids des cotisations patronales est relativement faible au Luxembourg, ce qui fait que les rémunérations brutes forment une partie

plus grande du coût total (voir graphique 9). La part des coûts indirects est comparable à celle de l'Irlande et du Danemark, et ce n'est qu'à Malte qu'elle est encore sensiblement plus réduite qu'au Grand-Duché.

Graphique 9 : Décomposition du coût de la main-d'œuvre en coût direct (salaires et traitements) et coût indirect (charges sociales à charge de l'employeur et autres coûts) (en %), UE, 2012



Source : STATEC, Eurostat (CMO 2012) ; * UE28 et ZE18 : estimation

En subdivisant davantage le coût direct, on constate que la majeure partie (entre 82% et 97%, selon les pays) en est constituée par la rémunération brute directe versée en espèces lors de chaque paie (y comprises primes et indemnités, rémunérations des apprentis et rémunérations des jours non ouvrés). De fortes disparités peuvent être observées entre les États membres en ce qui concerne l'importance relative des autres types de rémunération (voir graphique 10).

Les rémunérations non versées avec chaque paie représentent 9.5% au Grand-Duché, ce qui place celui-ci parmi les pays qui paient les primes non régulières les plus élevées

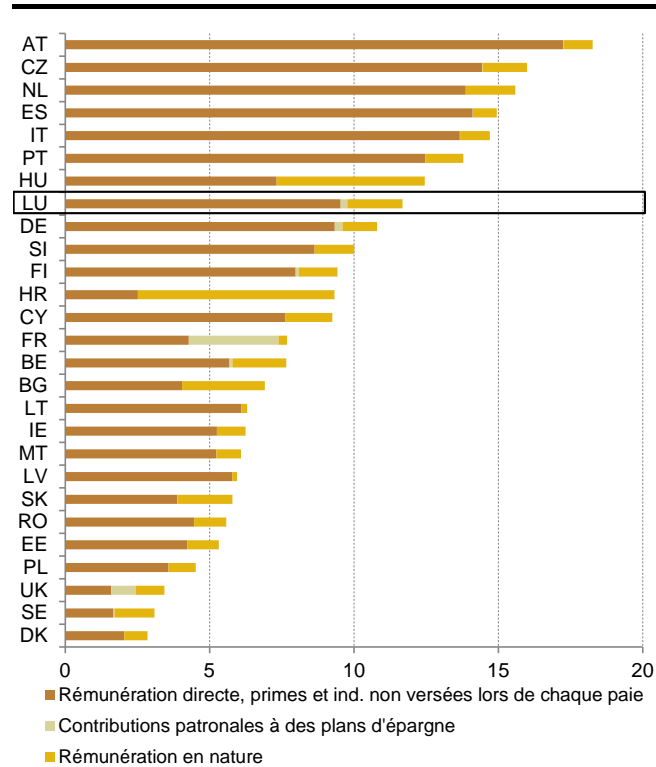
Les rémunérations qui ne sont pas versées de manière régulière lors de chaque paie, comme par exemple les gratifications et primes de fin d'année, sont particulièrement importantes en Autriche (17% des salaires et traitements bruts), en République Tchèque, en Espagne, en Italie et aux Pays-Bas (de l'ordre de 14%), au Portugal (12.5%), mais aussi au Luxembourg (9.5%) et en Allemagne (9.3%).

Ces rémunérations non périodiques ne représentent que 4.3% en France. Il convient toutefois d'y ajouter

des versements au titre de la formation d'un patrimoine au profit des salariés (contributions patronales à des plans d'épargne d'entreprise) de l'ordre de 3.1% des coûts directs. Ce type de rémunération atteint en effet une part non négligeable du coût direct de la main-d'œuvre en France, alors qu'à titre de comparaison, il ne représente que 0.2% au Luxembourg et 0.3% en Allemagne.

De fortes disparités se remarquent aussi au niveau des rémunérations en nature (tels que produits de l'entreprise, logements et voitures de société, options d'achat d'actions). Celles-ci représentent 1.9% du coût direct au Luxembourg, comme en Belgique ou en Slovaquie. Trois pays seulement présentent des taux plus élevés : la Bulgarie (2.9%), la Hongrie (5.1%) et la Croatie (6.8%).

Graphique 10 : Quelques types particuliers de rémunération faisant partie du coût direct (en % du coût direct), UE, 2012



Source : STATEC, Eurostat (CMO 2012)

Source : Enquête quadriennale sur le niveau et la structure du coût de la main-d'œuvre (CMO) 2012 (et 2008).

L'enquête a couvert :

- les entreprises de 10 salariés ou plus
- l'économie privée hors agriculture (secteurs NACE rév2 B-S hors O)

Institut national de la statistique et des études économiques Luxembourg

info@statec.etat.lu
Tél.: (+352) 247-84219

www.statistiques.lu

ISSN 2304-7135