

BULLETIN DU STATEC 1

Salaires, emploi et conditions de travail

Sommaire

Pour bien comprendre!	4
1. Emploi et salaires au Luxembourg – principaux indicateurs	5
2. Emploi et salaires par branche d'activité et par taille de l'entreprise	9
3. Emploi et salaires selon l'âge et l'ancienneté des travailleurs	16
4. Emploi et salaires selon le niveau d'éducation des travailleurs	23
5. Emploi et salaires selon le type d'occupation	28
6. Emploi et salaires selon la nationalité et la résidence des travailleurs	33
7. Emploi et salaires en fonction de la couverture par une convention collective	42
8. Emploi et salaires selon le type de contrat	48
9. Primes et gratifications	58
10. Les déterminants des salaires	60
11. Méthodologie et références	63

2017

STATEC

Institut national de la statistique
et des études économiques

SAVOIR
POUR AGIR

BULLETIN DU STATEC 1

Salaires, emploi et conditions de travail

Sommaire

Pour bien comprendre!	4
1. Emploi et salaires au Luxembourg – principaux indicateurs	5
2. Emploi et salaires par branche d'activité et par taille de l'entreprise	9
3. Emploi et salaires selon l'âge et l'ancienneté des travailleurs	16
4. Emploi et salaires selon le niveau d'éducation des travailleurs	23
5. Emploi et salaires selon le type d'occupation	28
6. Emploi et salaires selon la nationalité et la résidence des travailleurs	33
7. Emploi et salaires en fonction de la couverture par une convention collective	42
8. Emploi et salaires selon le type de contrat	48
9. Primes et gratifications	58
10. Les déterminants des salaires	60
11. Méthodologie et références	63

2017

STATEC

Institut national de la statistique
et des études économiques

SAVOIR
POUR AGIR

Impressum

Responsable de la publication

Dr Serge Allegrezza

Coordination et rédaction

Paul Reiff

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

Février 2017
Volume LXIV
N° 01/2017
ISSN 0076-1583

Prix de ce numéro: 3,70 euros

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

Conception: Interpub', Luxembourg

Table des matières

Salaires, emploi et conditions de travail

Pour bien comprendre!	4
1. Emploi et salaires au Luxembourg – principaux indicateurs	5
2. Emploi et salaires par branche d'activité et par taille de l'entreprise	9
2.1. Par branches d'activité	9
2.2. Par taille de l'entreprise	14
3. Emploi et salaires selon l'âge et l'ancienneté des travailleurs	16
3.1. Selon l'âge des travailleurs	16
3.2. Selon l'ancienneté de service des salariés	20
4. Emploi et salaires selon le niveau d'éducation des travailleurs	23
5. Emploi et salaires selon le type d'occupation	28
5.1. Selon la catégorie professionnelle	28
5.2. Selon que le poste englobe une tâche de supervision ou non	32
6. Emploi et salaires selon la nationalité et la résidence des travailleurs	33
6.1. Selon la nationalité	33
6.2. Selon le pays de résidence	38
7. Emploi et salaires en fonction de la couverture par une convention collective	42
8. Emploi et salaires selon le type de contrat	48
8.1. Travail temporaire	48
8.2. Travail à temps partiel	53
9. Primes et gratifications	58
10. Les déterminants des salaires	60
11. Méthodologie et références	63
11.1. Cadre légal	63
11.2. Échantillonnage	63
11.3. Collecte des données	63
11.4. Liens	65
11.5. Remerciements	65

Pour bien comprendre!

Ce bulletin présente une analyse détaillée des résultats issus de l'enquête sur la structure des salaires de 2014 au Luxembourg.

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. Elle couvre l'ensemble des activités économiques, à l'exception de l'agriculture, des institutions internationales et des activités des ménages en tant qu'employeurs. L'enquête 2014 couvre également une partie du secteur public, à savoir l'administration de l'État. Depuis 2002, l'enquête est réalisée tous les 4 ans.

L'enquête ayant été menée dans tous les pays membres de l'Union européenne ainsi que dans quelques pays en dehors de l'UE, les résultats publiés par Eurostat permettent des comparaisons entre tous ces pays. La présente publication présente en détail les résultats du Luxembourg tout en situant le Grand-Duché par rapport aux autres États membres de l'Union européenne pour les principaux indicateurs.

L'enquête sur la structure des salaires 2014 a été réalisée entre avril et novembre 2015 auprès d'un échantillon représentatif de 2 788 entreprises et de 25 501 salariés, avec un taux de réponse de 91%. Le lecteur intéressé trouvera davantage de détails sur la méthodologie de l'enquête dans le dernier chapitre de ce bulletin.

L'enquête fournit des informations très détaillées sur les salaires dans les différents secteurs d'activité. Elle permet d'étudier les salaires moyens en fonction des profils des salariés, des caractéristiques de leurs occupations et des profils de leurs employeurs. L'enquête fournit également des informations intéressantes sur la structure de l'emploi et les conditions de travail.

Pour l'analyse des salaires et des conditions de travail, une autre source est souvent utilisée: l'enquête sur les forces de travail. Cette enquête présente l'avantage d'être menée en continu. Elle offre donc des séries longues et des données annuelles comparables. Au Luxembourg toutefois, l'enquête sur les forces de travail, qui est une enquête menée auprès des ménages, souffre d'un inconvénient majeur: elle est limitée aux travailleurs résidents. En d'autres termes, elle exclut près de 46% 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, qu'ils soient résidents ou frontaliers. L'enquête sur la structure des salaires fournit également un certain nombre d'informations importantes qui ne se trou-

vent 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, ce bulletin n'est pas limité à l'étude des seuls salaires. Il aborde également la structure de l'emploi et les conditions de travail.

La présente publication propose donc une analyse de la structure de l'emploi en fournissant une description de l'emploi par rapport à différents critères, tels que sexe, secteur d'activité, niveau d'éducation, type d'occupation, etc.

Dans chaque chapitre, les salaires moyens (et le cas échéant médians) sont également présentés en fonction des mêmes critères d'analyse.

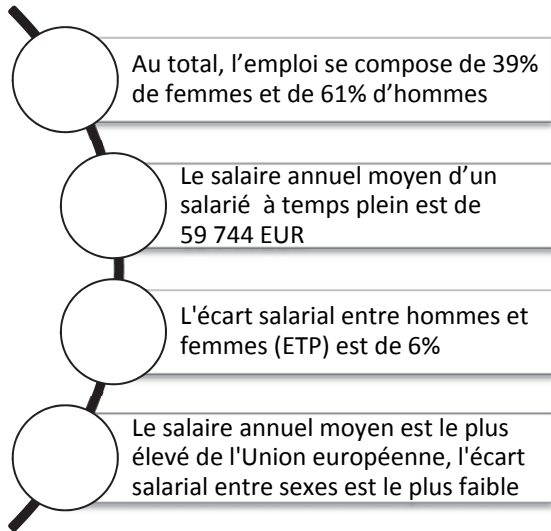
L'analyse des salaires se base sur les salaires annuels bruts. Ceux-ci sont donc calculés avant déduction des impôts et cotisations sociales à charge des salariés. De même, ils incluent les indemnités qui ne sont pas versées chaque mois, comme p.ex. les primes, gratifications, pécules de vacances et 13^e mois.

Dans le calcul des salaires annuels, il se pose le problème du traitement des salariés qui n'ont pas travaillé toute l'année. La méthode d'Eurostat a été utilisée afin de neutraliser les différences dans les périodes travaillées, à savoir que les salaires des personnes ayant travaillé moins de 30 semaines en 2014 ont été écartés. Les salaires des personnes ayant travaillé entre 30 et 52 semaines ont été extrapolés sur une année entière. Dans toute la publication, lorsque l'on se réfère à un salaire annuel, il s'agit donc d'un salaire équivalent à une année entière de travail.

De même, il se pose la question du traitement des salaires des personnes ayant travaillé à temps partiel. Mises à part les parties du bulletin où l'analyse se penche spécialement sur les différences entre les personnes ayant travaillé à temps plein et celles qui ont travaillé à temps partiel, nous avons fait le choix de nous baser sur les salaires transformés en équivalents temps plein (ETP) dans toute la publication, c'est-à-dire que les salaires des travailleurs à temps partiel ont été extrapolés sur une occupation à temps plein, afin de rendre tous les salaires annuels comparables.

Pour l'analyse des données du Grand-Duché, le secteur public est inclus. Pour les comparaisons internationales, le secteur public est exclu, étant donné que tous les États membres de l'Union européenne ne fournissent pas des données sur le secteur public à Eurostat et que la méthodologie n'est pas harmonisée pour ce secteur.

1. Emploi et salaires au Luxembourg – principaux indicateurs



L'enquête sur la structure des salaires couvre quelque 314 000 salariés, ce qui correspond à environ 85% de l'emploi salarié intérieur de 2014. Les 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. L'enquête couvre aussi bien les travailleurs résidents que les frontaliers.

Au total, l'emploi se compose de 39% de femmes et de 61% d'hommes (voir tableau 1). Étant donné que les femmes travaillent davantage à temps partiel que les hommes, le tableau penche encore plus du côté des hommes si l'on considère les salariés en équivalents temps plein. Dans ce cas, l'emploi se compose de 36% de femmes et de 64% d'hommes.

Dans l'Union européenne (voir graphique 1), le Luxembourg est le pays qui affiche le pourcentage le plus faible de femmes dans l'emploi total. En moyenne, les femmes occupent 48% des postes dans l'Union européenne. Dans un certain nombre de pays, comme les pays baltes et scandinaves, mais aussi en Irlande et au Portugal, les femmes représentent plus de 50% des salariés.

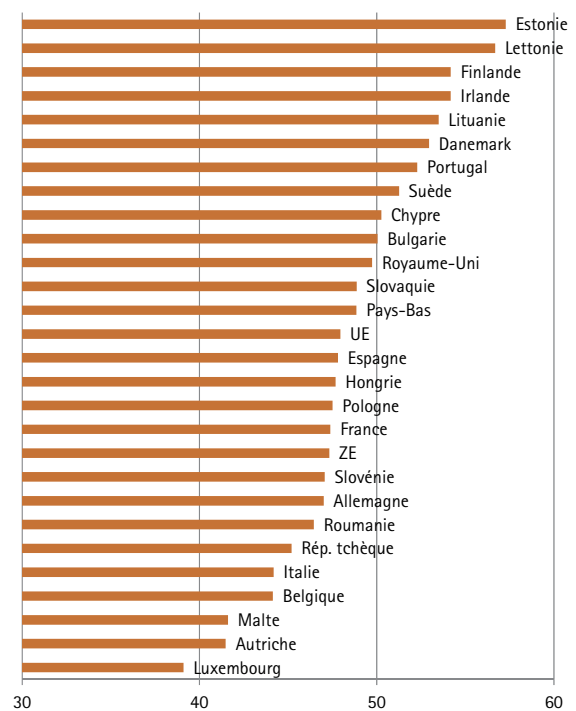
Le salaire annuel brut moyen d'un salarié qui a travaillé toute l'année s'élève à 55 383 EUR (voir tableau 2).

Tableau 1: Emploi en fonction du sexe (en %)

	Tous (indépendamment du temps de travail)	Equivalents temps plein (ETP)
Femmes	38.8	35.7
Hommes	61.2	64.3
Total	100.0	100.0

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Graphique 1: Pourcentage de femmes dans l'emploi total, Union européenne



Source: EUROSTAT - Enquête ESS2014 (hors administration publique) (hors Grèce et Croatie)

En 2014, le salaire annuel moyen d'un homme est de 59 536 EUR, celui d'une femme est de 49 188 EUR. Une femme gagne donc en moyenne 17% de moins qu'un homme. Une grande partie de cet écart s'explique par le fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. En comparant le salaire annuel moyen des hommes et des femmes en équivalents temps plein, l'écart se réduit en effet à 6%: 61 182 EUR pour les hommes, 57 459 EUR pour les femmes, avec une moyenne générale de 59 744 EUR.

Rappelons qu'il s'agit du salaire annuel brut, donc avant déduction des impôts et cotisations sociales, et que les rémunérations qui ne sont pas versées mensuellement, telles que primes, gratifications, 13^e mois, etc. y sont également incluses.

Étant donné que les salaires présentent en général une distribution plus étirée vers la droite, c. à d. que quelques personnes gagnent des salaires très élevés, la moyenne est influencée de manière significative par des salaires très élevés.

Pour cette raison, on a souvent recours dans l'analyse des salaires à un deuxième indicateur à côté de la moyenne: la médiane. Le salaire médian est le salaire qui divise les travailleurs en deux groupes: une moitié des travailleurs touchant un salaire inférieur à ce montant, une moitié des travailleurs touchant un salaire supérieur à ce montant. La médiane présente donc l'avantage qu'elle n'est pas influencée par le niveau des valeurs extrêmes.

Dans notre analyse, le salaire médian d'un équivalent temps plein est de 47 624 EUR pour l'ensemble de la population. Quant à l'écart de salaires entre les sexes, le rapport s'inverse: Le salaire médian est de 49 089 EUR pour les femmes et de 46 692 EUR pour les hommes.

Si la médiane décompose l'ensemble des travailleurs en deux parties égales, on peut aussi aller plus loin dans cette analyse de la distribution des salaires en considérant les déciles. La population des travailleurs est ainsi décomposée en 10 parties de 10% chacune. Le nième décile de la distribution des salaires est alors la valeur du salaire telle que n dixièmes des travailleurs touchent un salaire inférieur à cette valeur. Il ressort ainsi du tableau 3 que 1/10^e (ou 10%) des salariés touchent un salaire inférieur ou égal à 27 544 EUR. À l'autre extrême, 9/10^{es} (ou 90%) des salariés touchent un salaire inférieur ou égal à 103 981 EUR ou autrement dit 10% gagnent un salaire supérieur à ce montant.

On peut également constater dans ce tableau que l'écart salarial entre hommes et femmes n'est pas le même à travers toute la distribution des salaires. En effet, au premier décile, les femmes gagnent 13% de moins que les hommes. Cet écart se réduit ensuite et son signe s'inverse. Au 5^e décile (qui n'est autre que la médiane), ainsi qu'aux 6^e et 7^e déciles, l'écart est positif en faveur des femmes.

À partir du 8^e décile de la distribution des salaires, les hommes gagnent à nouveau plus que les femmes, avec un écart de 7% au 9^e décile. En résumé: dans le bas et le haut de la distribution des salaires, les hommes ont des salaires plus élevés que les femmes, alors que dans les salaires du milieu de la distribution, il y a un avantage en faveur des femmes.

Tableau 2: Salaires annuels moyens et médians en fonction du sexe et du temps de travail (en EUR)

	Tous (indépendamment du temps de travail)		Equivalents temps plein (ETP)	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
Femmes	49 188	40 957	57 459	49 089
Hommes	59 536	45 886	61 182	46 692
Total	55 383	44 299	59 744	47 624

Source: STATEC - Enquête ESS2014

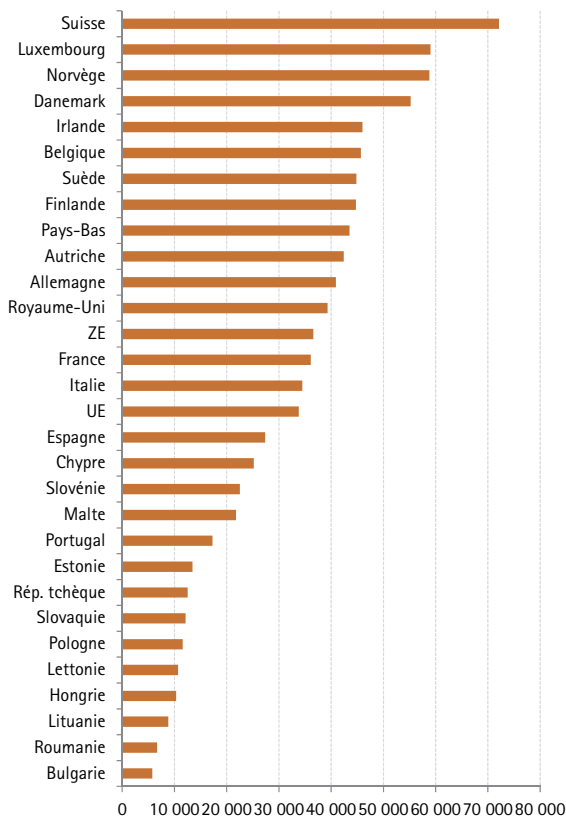
Tableau 3: Distribution des salaires annuels (ETP) en fonction du sexe (en EUR)

Décile	Total	Femmes	Hommes
1	27 544	25 277	28 893
2	31 491	29 386	32 658
3	35 720	33 672	36 566
4	40 860	40 648	40 933
5	47 624	49 089	46 692
6	56 000	58 153	54 446
7	66 755	67 937	65 765
8	80 668	80 390	81 016
9	103 981	99 206	107 203

Source: STATEC - Enquête ESS2014

En comparant le salaire moyen annuel d'un équivalent temps plein entre les différents pays de l'Union européenne, on peut voir (graphique 2) que le Luxembourg y est le pays qui présente le salaire moyen le plus élevé (59 009 EUR, hors administration publique). Dans l'Espace Économique Européen, ce n'est que la Suisse qui, avec 72 134 EUR, présente un salaire annuel moyen supérieur à celui du Grand-Duché, la Norvège présentant un chiffre comparable à celui du Luxembourg. Au sein de l'Union européenne, le Luxembourg est suivi par le Danemark, l'Irlande et la Belgique. Viennent ensuite les autres pays scandinaves ainsi que les Pays-Bas, l'Autriche et l'Allemagne. La moyenne pour la Zone Euro est de 36 584 EUR. Le salaire annuel moyen le plus bas de l'UE est noté en Bulgarie. Avec 5 756 EUR, il représente moins de 10% de celui du Luxembourg. Le salaire annuel moyen du Luxembourg représente 175% de la moyenne de l'Union européenne.

Graphique 2: Salaires annuels moyens (ETP), Union européenne, Suisse et Norvège (en EUR)



Source: EUROSTAT - Enquête ESS2014 (hors administration publique) (hors Grèce et Croatie)

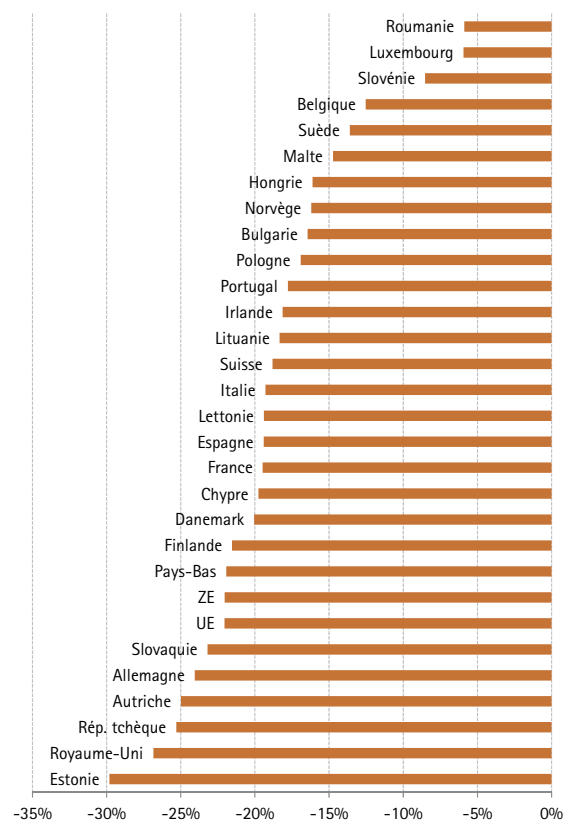
Tableau 4: Salaires annuels moyens (ETP) dans les pays voisins et les régions limitrophes du Luxembourg (en EUR)

Catégorie	Pays/Région	Salaires annuels moyens (ETP) (en EUR)
	Luxembourg	59 009
Etats voisins	Belgique	45 704
	Allemagne	40 931
	France	36 086
	Régions limitrophes	
	Région wallonne	42 975
	Rheinland-Pfalz	39 887
	Saarland	39 117
	France-Est	32 651

Source: EUROSTAT - Enquête ESS2014 (hors administration publique)

Pour le salaire moyen annuel, on constate donc des écarts importants entre le Luxembourg et ses pays voisins. Toutefois, cet écart est encore plus grand si l'on compare le Luxembourg avec les régions limitrophes (voir tableau 4).

Graphique 3: Écart salarial femmes/hommes (salaires annuels moyens ETP) dans l'Union européenne (en % du salaire annuel moyen des hommes)



Source: EUROSTAT - Enquête ESS2014 (hors administration publique) (hors Grèce et Croatie)

L'écart salarial entre femmes et hommes¹ observé au Luxembourg (-6%) est – avec celui de la Roumanie – le plus bas de l'Union européenne (voir graphique 3). Le Luxembourg est suivi de la Slovaquie (-9%) et de la Belgique (-13%). L'écart moyen pour l'Union européenne est de -22% et les écarts les plus importants (en %) ont été enregistrés en Estonie (-30%), au Royaume-Uni (-27%) et en République tchèque (-25%). Viennent ensuite l'Autriche et l'Allemagne, avec -25 resp. -24%.

¹ L'écart salarial est calculé de la manière suivante: (salaire moyen femmes – salaire moyen hommes) / salaire moyen hommes * 100

L'écart salarial présenté ici se réfère au salaire annuel moyen (primes et gratifications annuelles incluses) d'un équivalent temps plein et diffère légèrement du "Gender Pay Gap" publié par Eurostat, qui est basé sur le salaire horaire brut. Pour 2014, cet écart-là se chiffrait à 5,4% à Luxembourg, à 4,5% pour la Roumanie et à 16,7% dans l'Union européenne.

Qu'en est-il de la dispersion des salaires dans les différents pays membres de l'Union européenne? Pour mesurer la dispersion plus ou moins grande des salaires, nous avons recours à un indicateur largement utilisé: l'écart interdécile. L'écart interdécile des salaires met en évidence la disparité entre les salaires les plus élevés et les moins élevés, en mesurant la dispersion des 80% d'observations centrales tout en négligeant les valeurs extrêmes. Il est calculé de la manière suivante: $(P90 - P10) / P90$ (en %), avec 90% des salariés à temps plein qui gagnent un salaire inférieur à P90 et 10% qui gagnent un salaire inférieur à P10. Plus cet écart est élevé, plus la dispersion des salaires est grande.

Le tableau 5 indique pour chaque pays de l'Union européenne les niveaux du salaire P10 et P90 ainsi que l'écart entre les deux (en % de P90).

Avec un écart interdécile de 73%, le Grand-Duché se retrouve dans le peloton central des États membres de l'UE, avec des pays comme l'Irlande, le Royaume-Uni et l'Allemagne. Dans les pays scandinaves, mais aussi en Belgique, en France et en Italie, l'écart interdécile est inférieur à 66%, ce qui indique une répartition plus égale des salaires. Par contre, les écarts sont plus importants en Roumanie et en Bulgarie, au Portugal, à Chypre et dans les pays baltes.

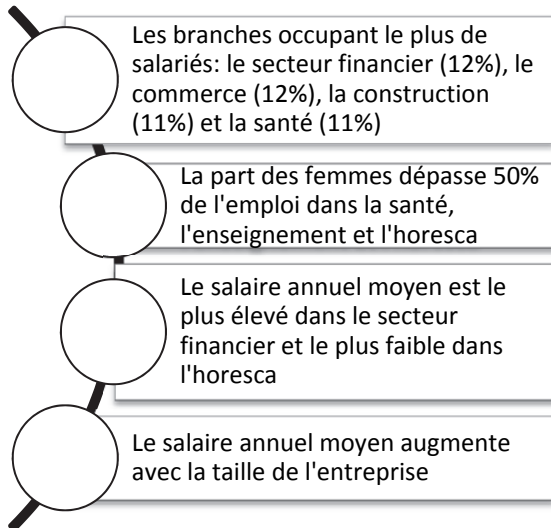
Il s'avère intéressant de comparer les indicateurs de la Suède, de la Belgique et du Danemark avec ceux du Luxembourg. Alors que les salaires moyens de ces trois pays sont inférieurs à celui du Luxembourg, leurs 1ers déciles sont supérieurs et l'écart interdécile est largement inférieur.

Tableau 5: 1^{er} et 9^e décile (en EUR) et écart interdécile (en %) des salaires annuels (ETP), Union européenne

	P10	P90	(P90-P10)/P90
Suède	28 228	64 772	56%
Belgique	30 310	71 111	57%
Danemark	37 018	91 036	59%
Finlande	26 764	67 784	61%
Italie	20 879	56 779	63%
France	20 454	59 157	65%
Slovénie	12 124	35 272	66%
Malte	11 884	35 437	66%
Pays-Bas	24 853	80 224	69%
Autriche	22 050	73 005	70%
Rép. tchèque	5 879	19 697	70%
Espagne	14 611	49 022	70%
Irlande	22 728	81 108	72%
Luxembourg	27 984	101 853	73%
Slovaquie	5 518	20 145	73%
Hongrie	4 587	17 531	74%
Royaume-Uni	18 245	69 821	74%
Pologne	5 044	19 530	74%
Allemagne	19 404	75 549	74%
Estonie	5 863	22 851	74%
Lituanie	3 785	14 855	75%
Chypre	11 357	45 111	75%
Lettonie	4 137	17 506	76%
ZE	15 036	65 560	77%
Portugal	7 444	32 678	77%
Bulgarie	2 310	10 542	78%
Roumanie	2 481	12 300	80%
UE	7 528	62 806	88%

Source: EUROSTAT - Enquête ESS2014 (hors administration publique) (hors Grèce et Croatie)

2. Emploi et salaires par branche d'activité et par taille de l'entreprise



2.1. Par branche d'activité

Rappelons que l'enquête sur la structure des salaires couvre quelque 314 000 salariés, soit environ 85% de l'emploi salarié intérieur de 2014. Tous les secteurs d'activité sont couverts à l'exception de l'agriculture, les administrations communales, ainsi que les activités extraterritoriales et les activités des ménages en tant qu'employeurs. L'enquête couvre les entreprises employant au moins 10 personnes.

Les secteurs d'activité qui en termes d'emploi sont les plus importants au Luxembourg sont (voir tableau 6): le secteur des activités financières et d'assurance (avec 12% des salariés), le commerce (12%), la construction (11%), la santé humaine et l'action sociale (11%) et l'industrie prise dans son ensemble (10%).

La répartition de l'emploi parmi ces secteurs n'est pas identique pour les deux sexes. Ainsi, plus de 20% des femmes travaillent dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale (contre 4% des hommes seulement). D'autres secteurs privilégiés par les femmes sont le secteur des activités financières et d'assurance (employant 14% des femmes), les activités de services administratifs et de soutien (avec 11% des femmes) et l'enseignement (9% des femmes). L'emploi des hommes est davantage concentré sur des secteurs comme la construction (secteur dans lequel travaillent 17% des hommes), l'industrie (14%) et les transports et l'entreposage (10% des hommes).

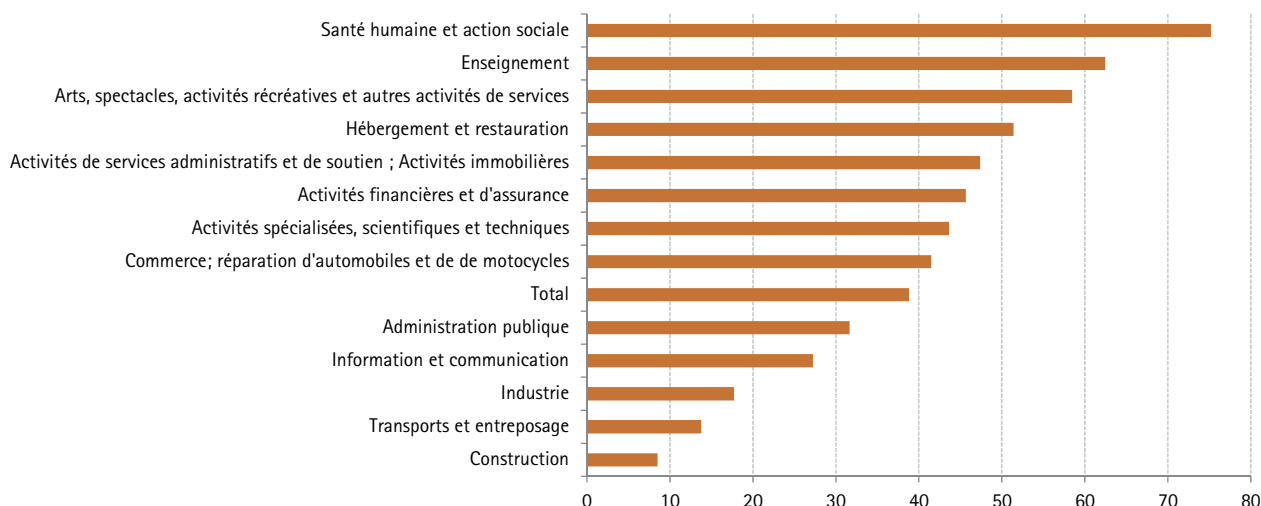
Si, en moyenne, 38.8% du salariat sont des femmes, il existe des secteurs plus "féminins" que d'autres. En tête de liste (voir graphique 4) vient le secteur de la santé et de l'action sociale, avec 75% de femmes, suivi par l'enseignement (62% de salariés de sexe féminin), le secteur des arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services (58%) et le secteur de l'horesca (avec 51% de femmes). Dans tous les autres secteurs, il y a plus d'hommes que de femmes. Les secteurs les plus "masculins" sont ceux de la construction (91% d'hommes), des transports et de l'entreposage (86% d'hommes) et de l'industrie (82% d'hommes). L'administration publique occupe 32% de femmes et 68% d'hommes.

Tableau 6: Emploi selon la branche d'activité. Total, femmes et hommes (en %)

Branche d'activité	Total	Femmes	Hommes
B-E Industrie	10	5	14
F Construction	11	2	17
G Commerce; réparation d'automobiles et de de motocycles	12	13	11
H Transports et entreposage	7	3	10
I Hébergement et restauration	4	5	3
J Information et communication	5	3	6
K Activités financières et d'assurance	12	14	11
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	8	9	7
N+L Activités de services administratifs et de soutien ; Activités immobilières	9	11	8
O Administration publique	4	3	4
P Enseignement	5	9	3
Q Santé humaine et action sociale	11	21	4
R+S Arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services	2	3	1
Total	100	100	100

Source: STATEC - Enquête ESS2014

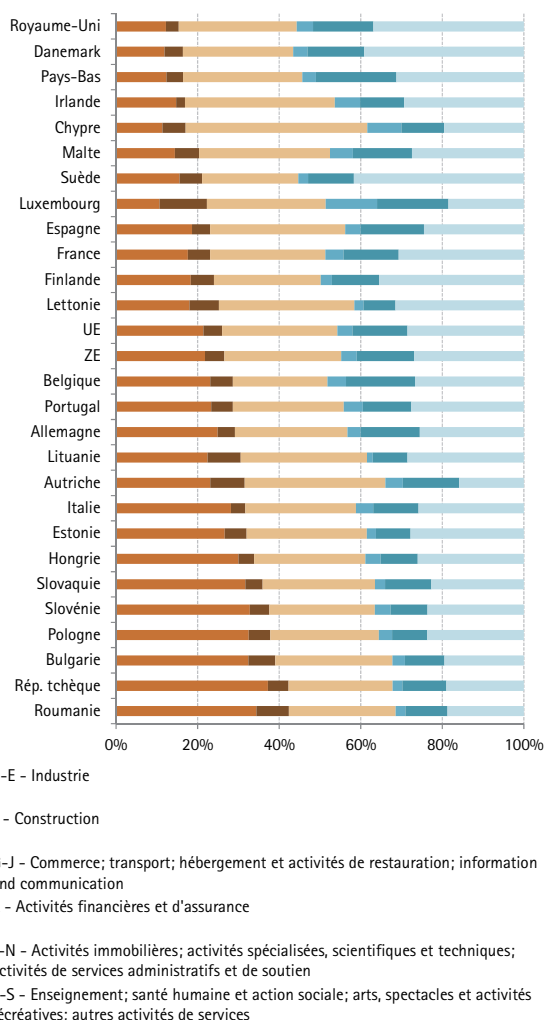
Graphique 4: Part des femmes dans les différentes branches d'activité (en %)



Source: STATEC - Enquête ESS2014

Au Luxembourg, la composition de l'emploi par branches d'activités se différencie fortement de celle des autres pays européens. Le graphique 5 montre l'emploi par branche d'activité dans les différents pays de l'Union européenne classés en fonction du pourcentage décroissant de l'emploi dans les services, hors administration publique). Le Luxembourg présente une part de l'emploi dans les services (78%) supérieure à la moyenne européenne (74%). Mais à l'intérieur des services, on peut constater que la répartition de l'emploi se distingue de la plupart des autres pays par le fait que l'emploi dans le secteur financier représente 13% de l'emploi, contre 4% en moyenne, 8% à Chypre, 6% en Irlande et à Malte, et entre 1 et 5% dans tous les autres pays membres. Ensuite, les secteurs L-N (Activités immobilières; activités spécialisées, scientifiques et techniques; activités de services administratifs et de soutien) représentent 18% au Luxembourg contre 14% en moyenne européenne. Par contre, les autres services (P-S - Enseignement; santé humaine et action sociale; arts, spectacles et activités récréatives; autres activités de services) ne représentent que 18% au Luxembourg, alors que ces secteurs comptent pour 29% en moyenne dans l'Union européenne. Au niveau de l'industrie et de la construction, on peut encore remarquer qu'à Luxembourg, l'industrie présente le pourcentage le plus faible de l'emploi dans l'UE (11% contre 21% en moyenne UE) et à l'inverse, la construction représente 12% de l'emploi du Luxembourg, ce qui est le chiffre le plus élevé de l'Union européenne (moyenne de 5%).

Graphique 5: Emploi selon la branche d'activité dans l'Union européenne (en %)



Source: EUROSTAT - Enquête ESS2014 (hors administration publique) (hors Grèce et Croatie)

Les salaires varient fortement selon le secteur d'activité (voir graphique 6). Remarquons que les écarts sont en grande partie liés aux différences des secteurs en termes de niveaux de formation exigés, de profils des travailleurs, de type d'occupation, etc. Ces caractéristiques seront étudiées dans les prochains chapitres.

Le salaire annuel moyen le plus élevé pour un équivalent temps plein observé dans l'enquête sur la structure des salaires de 2014 est - avec 89 732 EUR - celui du secteur des activités financières et d'assurance.

Il est suivi par l'enseignement (86 374 EUR), les activités spécialisées, scientifiques et techniques (76 444 EUR) et l'administration publique (76 192 EUR).

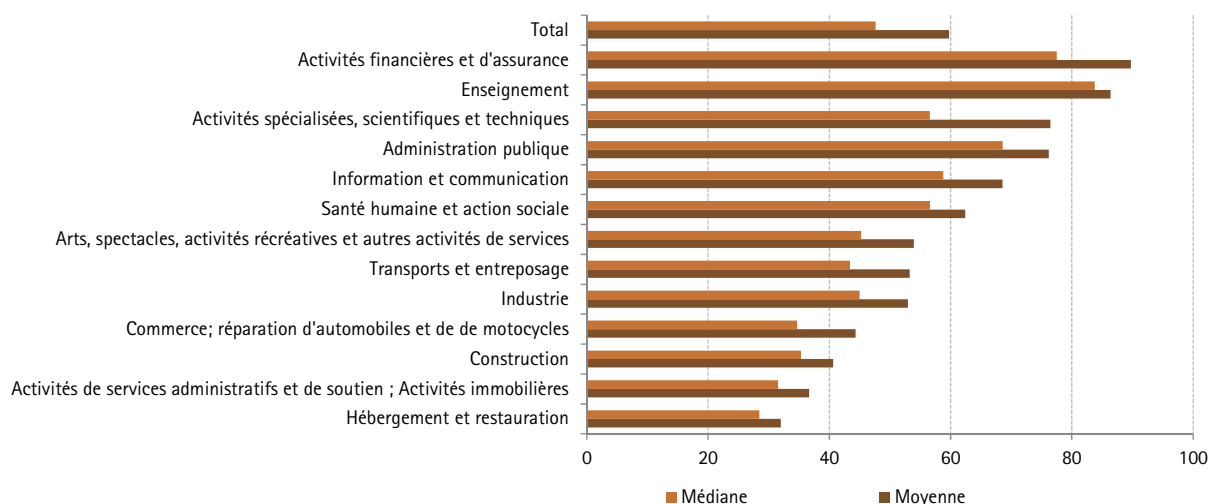
Si on privilégie le salaire médian comme indicateur, on constate que le classement change: l'enseignement vient en tête, suivi par les activités financières, puis l'administration publique, et puis seulement les activités spécialisées, scientifiques et techniques. Ceci résulte du fait que les salaires moyens sont plus fortement tirés vers le haut par des valeurs extrêmes dans le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques et le secteur financier, alors qu'ils le sont beaucoup moins dans les secteurs de l'enseignement et l'administration publique, qui présentent un écart plus faible entre moyenne et médiane des salaires.

Les secteurs présentant les salaires annuels moyens les plus faibles sont l'Horesca (31 994 EUR), les activités de services administratifs et de soutien (36 657 EUR), la construction (40 628 EUR) et le commerce (44 346 EUR). Le commerce affiche même un salaire annuel médian inférieur à celui de la construction.

Il est également intéressant d'analyser par secteur les différences de salaires annuels moyens et médians selon le sexe (voir tableau 7).

Si on prend le salaire moyen comme référence, on constate que dans chaque secteur pris séparément, les hommes gagnent un salaire annuel moyen supérieur à celui des femmes, avec parfois des différences très importantes, supérieures à 20%, comme p.ex. dans le secteur des activités financières et d'assurance, les activités spécialisées, scientifiques et techniques, mais aussi les activités de services administratifs et de soutien ou encore les arts, spectacles, etc. Un seul secteur fait exception: celui de la santé humaine et de l'action sociale, où le salaire moyen des femmes dépasse celui des hommes d'un pourcent.

En se référant à la médiane, nous avons constaté plus haut que les femmes gagnent un salaire annuel médian plus élevé que les hommes. Néanmoins, dans la plupart des secteurs pris isolément, le salaire médian des femmes est inférieur à celui des hommes (à l'exception des secteurs de la santé, de la construction et des transports). Ce phénomène (connu sous le nom de paradoxe de Simpson) s'explique par la répartition des femmes et des hommes dans les différents secteurs que nous avons étudiée plus haut. En effet, les femmes sont plus concentrées dans les activités dans lesquelles les salaires médians sont plus élevés, tels la santé, l'enseignement, les activités financières. Ceci explique que le salaire médian des femmes prises dans leur ensemble soit plus élevé que celui des hommes, alors que dans la plupart des branches prises individuellement, ce soit le contraire.

Graphique 6: Salaires annuels moyens et médians (ETP) par branche d'activité (en millier EUR)

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Tableau 7: Salaires annuels moyens et médians (ETP) par branche d'activité et par sexe (en EUR)

Branche d'activité	Moyenne			Médiane		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
B-E Industrie	52 951	44 137	54 823	45 002	33 652	46 248
F Construction	40 628	40 587	40 632	35 338	35 590	35 323
G Commerce; réparation d'automobiles et de de motocycles	44 346	37 363	49 252	34 699	32 058	37 736
H Transports et entreposage	53 248	51 975	53 454	43 397	47 508	42 903
I Hébergement et restauration	31 994	29 861	34 271	28 478	27 040	30 451
J Information et communication	68 542	56 943	72 753	58 822	50 797	61 861
K Activités financières et d'assurance	89 732	77 757	99 725	77 510	69 480	86 307
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	76 444	64 422	85 478	56 580	50 900	61 961
N+L Activités de services administratifs et de soutien ; Activités immobilières	36 657	32 300	41 751	31 579	26 584	36 316
O Administration publique	76 192	75 035	76 733	68 583	64 410	69 247
P Enseignement	86 374	85 074	88 508	83 798	83 727	85 020
Q Santé humaine et action sociale	62 422	62 618	61 816	56 603	56 626	56 236
R+S Arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services	53 929	46 678	63 796	45 244	38 024	53 299
Total	59 744	57 459	61 182	47 624	49 089	46 692

Source: STATEC - Enquête ESS2014

En analysant l'emploi et les salaires par branche, il est également pertinent de faire la part entre les employeurs publics et privés. Ainsi, le tableau 8 présente pour chaque secteur d'activité la répartition de l'emploi selon le type de contrôle économique de l'entité. Il distingue entre trois catégories:

- 1) entités à 100% publiques (telles que l'administration publique et les écoles publiques, mais aussi d'autres institutions ou entreprises à 100% sous contrôle public),
- 2) entreprises majoritairement publiques (c. à d. des entreprises dont plus de 50% du capital est détenu par des entités publiques) et
- 3) entreprises majoritairement privées (50% ou plus du capital est détenu par des entités privées).

Dans l'ensemble, on constate que 80% de l'emploi se retrouve dans des entreprises majoritairement privées (même 88%, si on fait abstraction des secteurs de l'administration publique et de l'enseignement). Toutefois, on constate de fortes disparités selon les secteurs d'activité. Les secteurs qui présentent des taux de salariés publics ou semi-publics les plus élevés sont - à part l'administration publique (100%) et l'enseignement (94%) - les secteurs de la santé humaine et de l'action sociale (56%), le secteur de l'information et de la communication (26%), les transports (19%) ainsi que les arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services (24%).

Tableau 8: Répartition des salariés selon le contrôle économique de l'entreprise et par branche d'activité (en %)

Branche d'activité		100% publique	majoritairement publique	majoritairement privé
B-E	Industrie	1.8	1.0	97.2
F	Construction	0.3	0.2	99.5
G	Commerce; réparation d'automobiles et de de motocycles	1.3	0.3	98.3
H	Transports et entreposage	2.0	17.0	81.1
I	Hébergement et restauration	0.6	0.3	99.1
J	Information et communication	23.9	1.8	74.4
K	Activités financières et d'assurance	7.0	0.1	93.0
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	2.0	3.9	94.1
N+L	Activités de services administratifs et de soutien ; Activités immobilières	1.3	0.9	97.9
O	Administration publique	100.0	0.0	0.0
P	Enseignement	80.4	13.5	6.1
Q	Santé humaine et action sociale	19.0	37.2	43.8
R+S	Arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services	15.8	8.1	76.1
Total		13.4	6.7	79.9
Total sans O et P		5.7	6.6	87.7

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Tableau 9: Salaires annuels moyens et médians (ETP), selon le contrôle économique de l'entreprise (en EUR)

	Moyenne	Médiane
Administration publique	76 192	68 583
Entreprises à 100% publiques	66 832	61 088
Entreprises majoritairement (>50%) publiques	69 147	65 078
Entreprises majoritairement (≥50%) privées	55 731	42 400

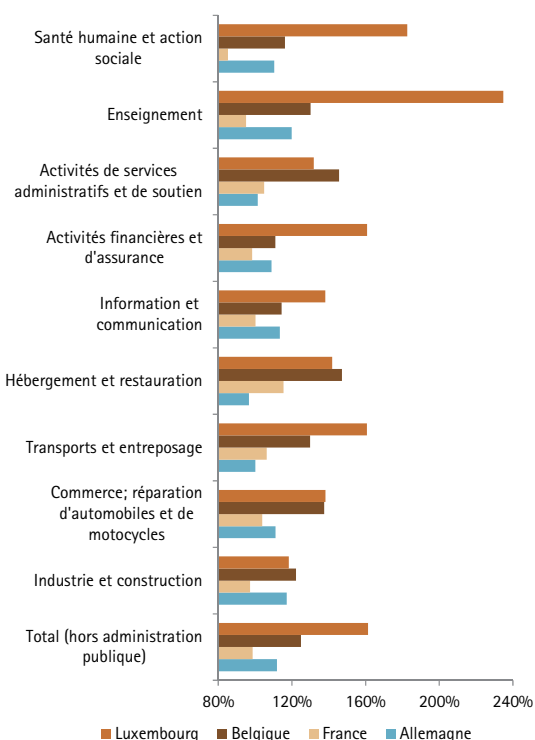
Source: STATEC - Enquête ESS2014 (hors enseignement)

Quant aux salaires annuels moyens et médians, on peut aussi constater de fortes disparités non seulement selon le secteur mais aussi en fonction du type de contrôle économique (voir tableau 9).

L'administration publique présente le salaire moyen (et médian) le plus élevé, suivi des entités publiques actives dans d'autres secteurs, en enfin les entreprises sous contrôle majoritairement privé. Parmi les entités sous contrôle public, on constate que les salariés des entités semi-publiques présentent des salaires moyen et médian supérieurs aux salariés des entités à 100% publiques. Les différences de caractéristiques (niveau d'éducation, types d'occupation etc.) expliquent en grande partie ces écarts.

Comparons à présent les salaires annuels moyens payés dans certaines branches au Luxembourg et dans ses pays voisins avec ceux payés en moyenne dans la zone Euro (graphique 7). Si pour l'ensemble de l'économie (hors administration publique), le salaire moyen est supérieur de 60% par rapport à la moyenne de la zone Euro, il n'en est pas ainsi dans tous les secteurs. Dans certains secteurs, l'écart salarial en faveur du Luxembourg n'est que faible: ainsi p.ex., dans l'industrie, il n'est que de 18%, dans les activités de services administratifs et de soutien (dont font partie le nettoyage, le gardiennage et l'intérim e. a.), le commerce, le secteur de l'information et des communications, ainsi que celui de l'Horesca, l'écart par rapport à la zone Euro n'est que de l'ordre de 32 à 42%. Dans certaines de ces branches, le salaire moyen est même supérieur en Belgique qu'au Luxembourg. Dans d'autres secteurs par contre, on constate que l'écart est supérieur à la moyenne. Il s'agit avant tout du secteur de l'enseignement (plus du double de la moyenne de la zone Euro) et du secteur de la santé humaine et de l'action sociale (+83%). Dans le secteur des activités financières et d'assurance, ainsi que celui des transports, le salaire moyen au Luxembourg dépasse de 60% celui de la zone Euro.

Graphique 7: Salaires annuels moyens (ETP) dans certaines branches à Luxembourg et dans les pays voisins (en % de la moyenne de la zone Euro)

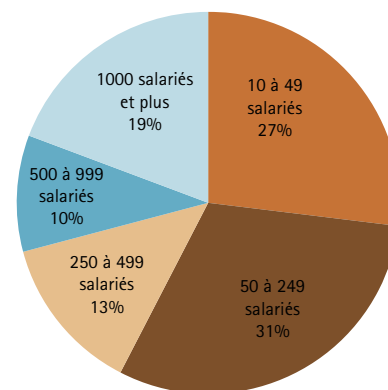


Source: EUROSTAT, STATEC - Enquête ESS2014 (hors administration publique) (hors Grèce et Croatie)

2.2. Par taille de l'entreprise

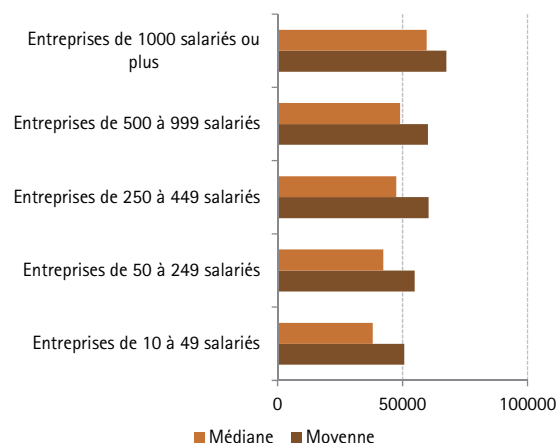
On peut aussi subdiviser les salariés selon la taille de l'entreprise dans laquelle ils sont employés. Ainsi, on peut constater – en faisant abstraction du secteur de l'administration publique et de l'enseignement public – que 27% des salariés ayant fait partie du champs d'analyse de l'enquête travaillent dans une entreprise occupant entre 10 à 49 salariés, 31% dans des entreprises de taille moyenne occupant entre 50 et 249 salariés, alors que 42% travaillent dans des entreprises occupant plus de 250 salariés (voir graphique 8). Il faut toutefois rappeler que l'enquête sur la structure des salaires n'a été réalisée qu'auprès des entreprises d'au moins 10 salariés et que les entreprises de très petite taille n'ont donc pas été prises en compte.

Graphique 8: Répartition des salariés par taille de l'entreprise (hors secteur public et hors entreprises de moins de 10 salariés) (en %)



Source: STATEC - Enquête ESS2014

Graphique 9: Salaires annuels moyens et médians (ETP) par taille de l'entreprise (hors secteur public) (en EUR)

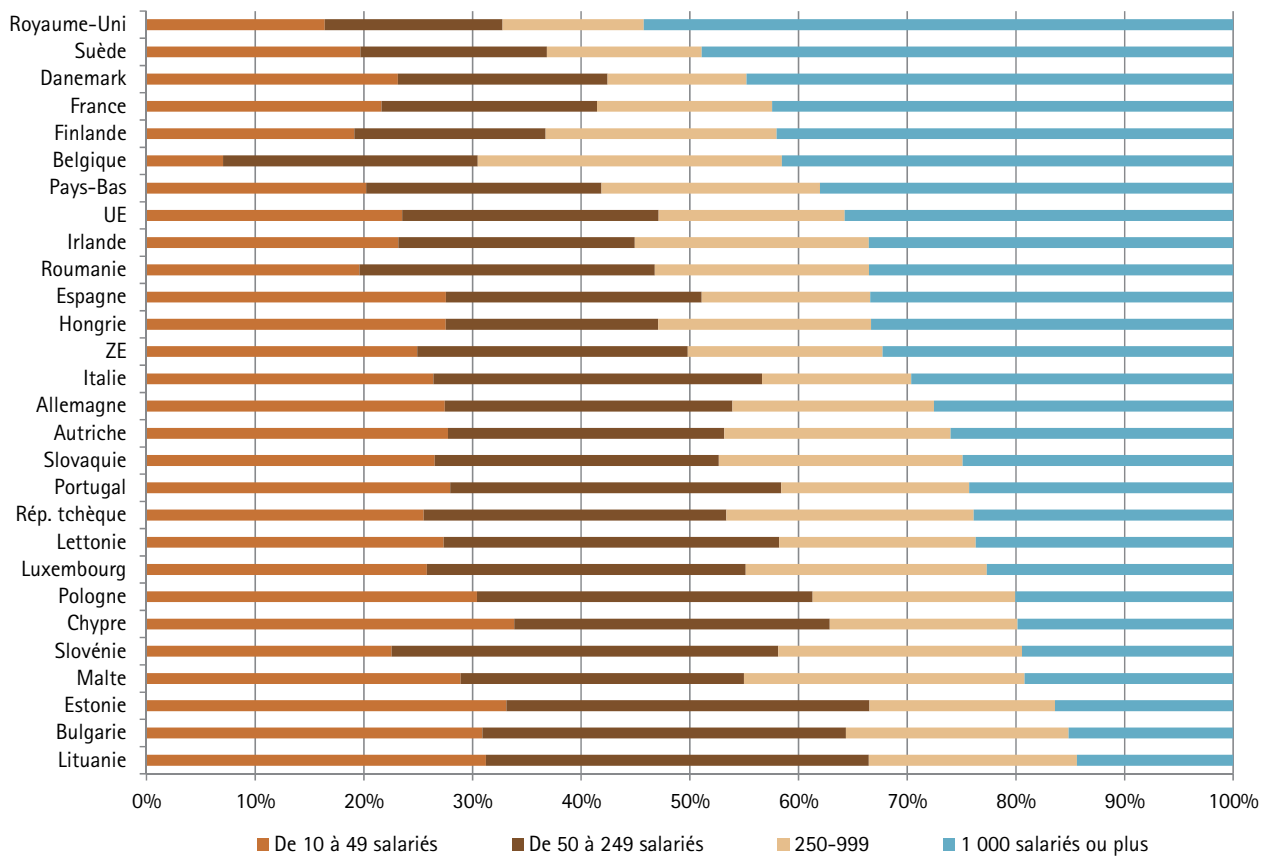


Source: STATEC - Enquête ESS2014

Le salaire annuel moyen (et médian) augmente avec la taille de l'entreprise (voir graphique 9). Le salaire annuel moyen est de l'ordre de 51 000 EUR dans les entreprises de 10 à 49 salariés, et augmente jusqu'à 68 000 EUR dans les entreprises occupant plus de 1000 salariés (sans prendre en compte l'administration et l'enseignement publics).

La répartition des salariés par taille d'entreprise varie fortement d'un pays à l'autre (voir graphique 10). En tant qu'économie de taille réduite, le Luxembourg présente une proportion plus petite de grandes entreprises que des pays plus grands. Ainsi, au Royaume-Uni p.ex., plus d'un salarié sur deux travaille dans une entreprise de 1000 salariés ou plus. Ceci n'est le cas que pour moins d'un salarié sur 4 au Luxembourg.

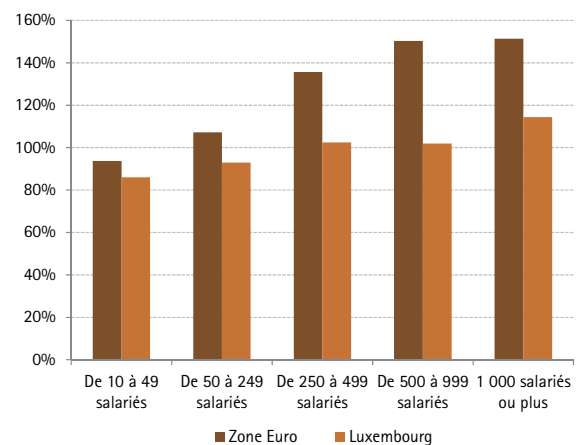
Graphique 10: Répartition des salariés par taille de l'entreprise dans les pays membres de l'Union européenne (hors secteur public et hors entreprises de moins de 10 salariés) (en %)



Source: EUROSTAT - Enquête ESS2014 (hors administration publique) (hors Grèce et Croatie)

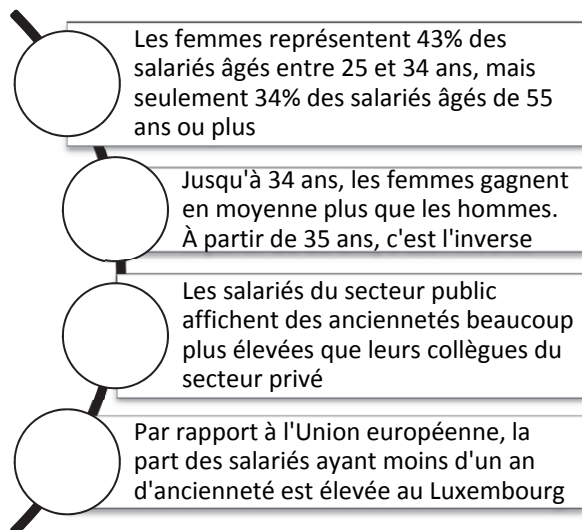
Comme nous l'avons vu ci-dessus, le salaire moyen a tendance à augmenter avec la taille de l'entreprise. Ce phénomène est toutefois moins prononcé au Luxembourg que dans la zone Euro dans son ensemble (voir graphique 11). Au Luxembourg, le salaire moyen dans les entreprises de 1000 salariés ou plus est de 114% du salaire moyen de l'ensemble de l'économie. Dans la moyenne de la zone Euro, ce rapport est de 151% (et en Allemagne, il est même de 157%).

Graphique 11: Salaires annuels moyens (ETP) par taille de l'entreprise (en % du salaire moyen de l'économie entière hors administration publique), Zone Euro et Luxembourg



Source: EUROSTAT - Enquête ESS2014 (hors administration publique) (hors Grèce et Croatie)

3. Emploi et salaires selon l'âge et l'ancienneté des travailleurs



3.1. Selon l'âge des travailleurs

Les salariés peuvent être divisés en deux moitiés presque égales (voir tableau 10): ceux de moins de 40 ans et ceux de 40 ans ou plus. Les personnes en dessous de 25 ans ne constituent que moins de 7% des salariés, celles entre 25 et 39 ans représentent 43,5%, celles entre 40 et 54 ans environ 42%. Les personnes de 55 ans et plus ne représentent plus que 8% des salariés.

La structure d'âge n'est toutefois pas la même pour les salariés des deux sexes pris séparément. En effet, les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes. Si l'âge moyen des salariés est de 39,6 ans, celui des femmes est de 38,6 et celui des hommes de 40,1 ans. En d'autres termes, 54% des femmes ont moins de 40 ans contre 48% chez les hommes.

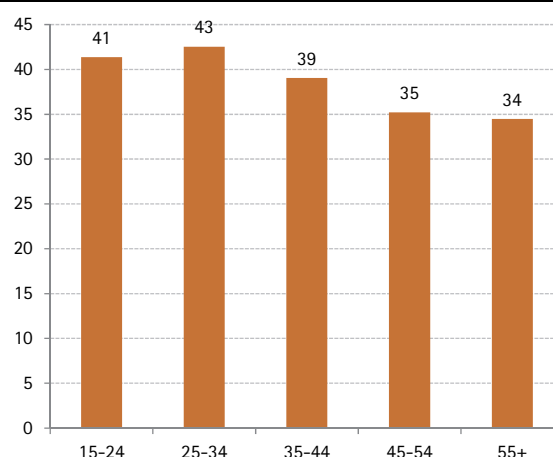
La conséquence en est que la part des femmes dans l'emploi total est plus élevée dans les classes d'âge plus jeunes, puis se réduit dans les classes d'âge plus âgées (voir graphique 12). Il s'agit surtout d'un effet de génération, les nouvelles générations de femmes présentant des taux d'emploi en moyenne plus élevés que les générations précédentes, de manière à ce que la part des femmes dans le salariat augmente de manière générale: en 2010, seulement 36% des salariés étaient des femmes, en 2014, elles sont 39%.

Tableau 10: Répartition des salariés par catégorie d'âge. Total et par sexe (en %)

	Total	Femmes	Hommes
15-39	50.1	53.7	47.8
15-19	0.7	0.7	0.7
20-24	6.0	6.4	5.7
25-29	13.0	14.6	12.0
30-34	15.4	16.6	14.7
35-39	15.0	15.5	14.8
40+	49.9	46.3	52.2
40-44	15.5	15.3	15.6
45-49	14.7	13.7	15.3
50-54	11.7	10.3	12.6
55-59	6.4	5.7	6.8
60-64	1.5	1.3	1.6
65-69	0.2	0.1	0.2
70+	0.1	0.0	0.1
Total	100.0	100.0	100.0

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Graphique 12: Part des femmes dans l'emploi par catégorie d'âge (en %)



Source: STATEC - Enquête ESS2014

Les salaires sont globalement plus élevés chez les salariés âgés que chez les salariés plus jeunes, l'âge pouvant être considéré comme un indicateur de l'expérience professionnelle (voir graphique 13). Toutefois, la progression des salaires ne se fait pas uniformément à travers les classes d'âge, mais est plus forte dans les premières décennies. Le salaire moyen des 15-19 est très faible (de l'ordre de 15 800 EUR), étant donné que cette classe d'âge est encore pour une large part concernée par des contrats d'apprentissage et des stages rémunérés. Ensuite, le salaire moyen est (avec 32 111 EUR) le double pour les salariés entre 20 et 24 ans, puis augmente de l'ordre de 51% pour atteindre 43 355 EUR à la classe d'âge suivante. Les 30-34 gagnent

en moyenne 24% de plus que les 25-29. Ensuite, la progression des salaires moyens ralentit d'une classe d'âge à la suivante. Elle n'est plus que de 2% entre la classe des 40-44 ans et celle des 45-49 ans. Ensuite, la progression devient de nouveau un peu plus importante, sous l'effet du départ à la retraite plus tardif des travailleurs à salaires plus élevés, les salariés moins qualifiés quittant la vie active en moyenne plus tôt.

Finalement, le salaire annuel moyen des salariés âgés de 55 ans ou plus est de 2,3 fois celui des personnes âgées entre 20 et 24 ans. Le salaire annuel médian augmente dans une moindre mesure avec l'âge. Le rapport entre les salaires médians de ces deux mêmes catégories d'âges n'est que de 1,9. Rappelons toutefois qu'il s'agit ici de la distribution des salaires telle qu'elle a été observée en une année déterminée et non pas du suivi des mêmes salariés à travers leur carrière professionnelle.

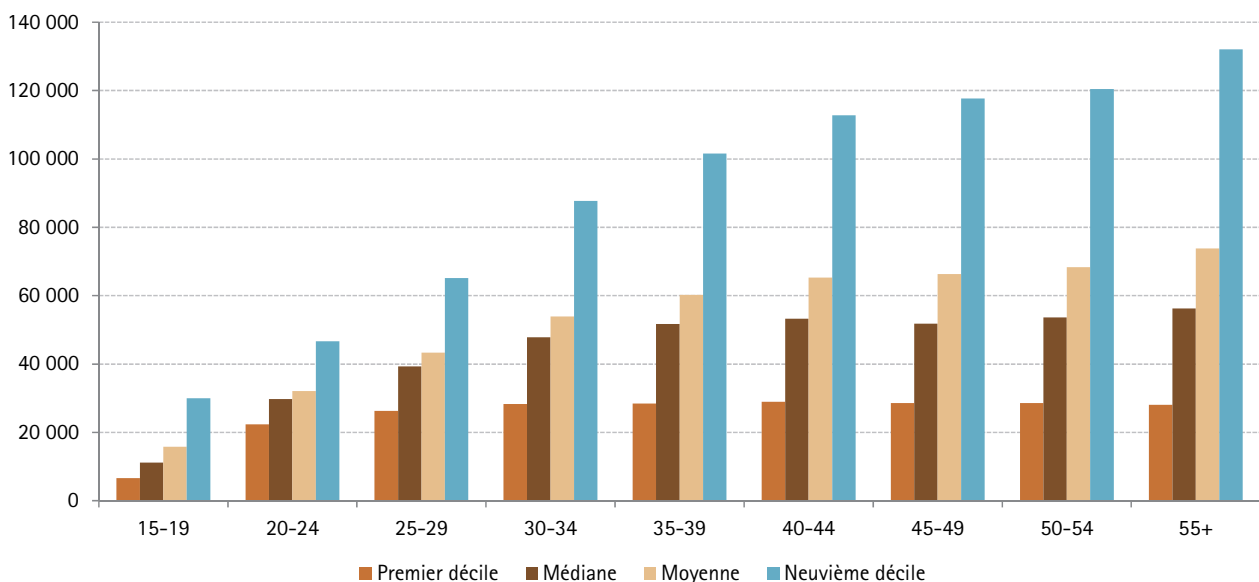
L'augmentation des salaires moyens avec l'âge est le résultat d'une combinaison de différents facteurs: l'expérience accumulée, l'ancienneté auprès du même employeur, mais aussi le fait que le salarié

monte dans la hiérarchie interne de l'entreprise et occupe des postes à responsabilité plus grande respectivement des postes de supervision.

Ce dernier facteur explique pourquoi c'est surtout au niveau des salaires les plus élevés (9^e décile) où l'écart de salaire observé en fonction de l'âge est important, alors que pour les salaires faibles (1^{er} décile), les salaires moyens sont quasiment les mêmes dans toutes les catégories d'âge.

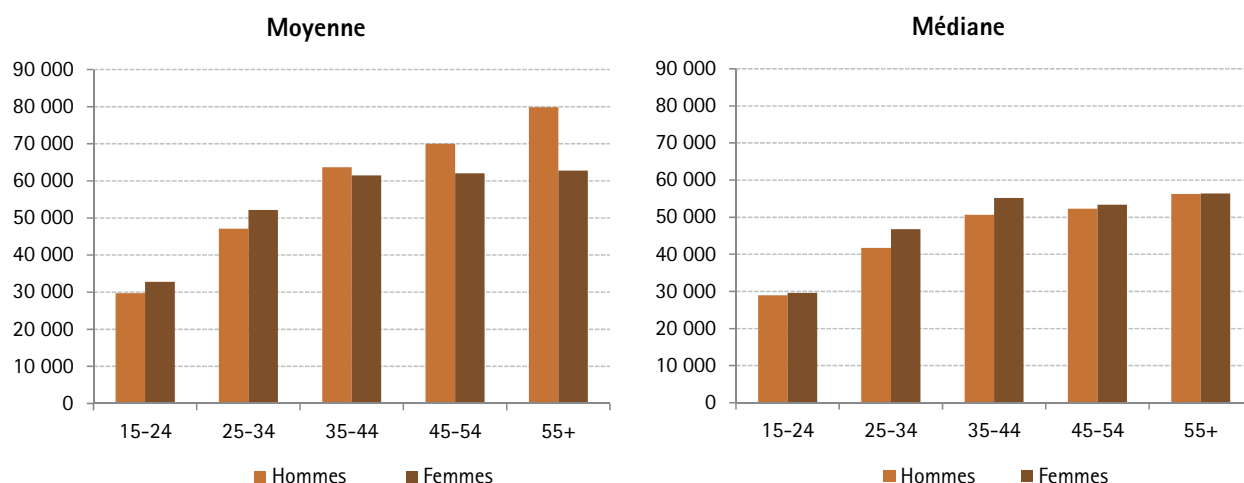
La progression des salaires avec l'âge ne suit pas la même trajectoire pour les hommes et pour les femmes (voir graphique 14). En effet, les jeunes femmes ont tendance à gagner plus que les jeunes hommes. Comme nous allons le voir plus loin, elles sont en effet plus qualifiées que leurs collègues masculins. Dans les classes d'âges plus âgées, les salaires moyens des hommes ont tendance à augmenter plus rapidement que ceux des femmes, sous l'impact des salaires très élevés gagnés par un certain nombre d'hommes, alors que le salaire médian des femmes reste légèrement supérieur à celui des hommes dans chacune des classes d'âge.

Graphique 13: Salaires annuels (ETP) selon l'âge, moyenne et distribution (en EUR)



Source: STATEC - Enquête ESS2014

Graphique 14: Salaires annuels moyens et médians (ETP) selon l'âge et le sexe (en EUR)

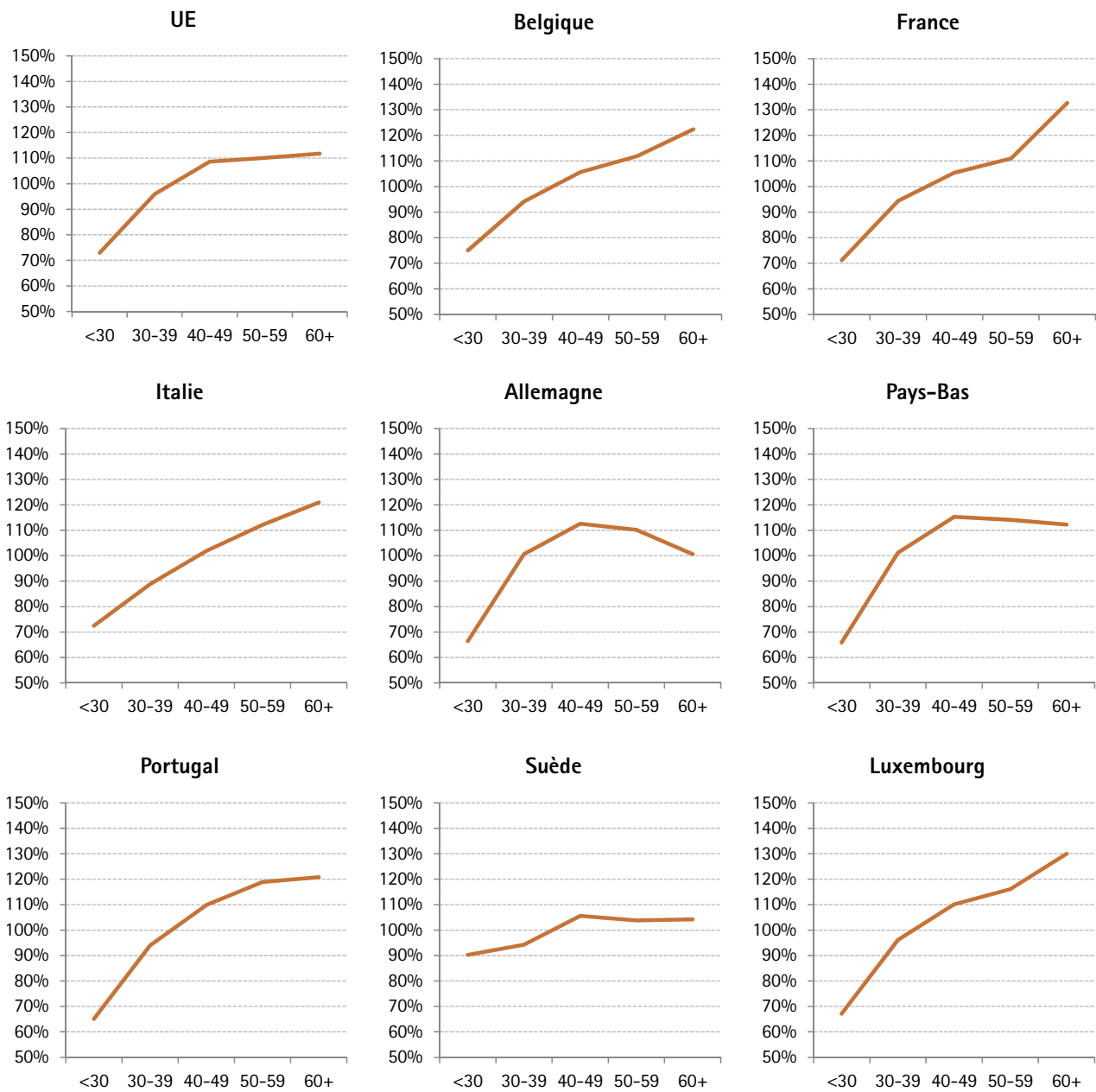


Source: STATEC - Enquête ESS2014

Les écarts de salaire en fonction de la classe d'âge sont relativement importants au Luxembourg. Sont-ils comparables à ceux des autres pays européens? En réalité, on peut constater que les schémas varient fortement selon les pays. Ainsi (voir graphique 15), pour l'Union européenne dans son ensemble, la progression de salaires est importante surtout jusqu'à 40 ans. Au-delà de cet âge, les salaires n'augmentent que peu d'une classe d'âge à la suivante. Dans certains pays, comme la France, l'Italie ou la Belgique et le Luxembourg toutefois, le salaire moyen a tendance à être plus élevé encore dans les classes d'âge plus avancées. Une explication souvent

avancée est que les personnes les mieux rémunérées partent en retraite plus tardivement. Ceci n'est toutefois pas vrai dans d'autres pays, comme p.ex. l'Allemagne ou les Pays-Bas, où les classes d'âge de 50 à 59 ans et 60+ ont des salaires moyens inférieurs à leurs collègues plus jeunes. Il pourrait ici s'agir d'un effet de génération, les générations plus anciennes étant en moyenne moins bien formées. Dans d'autres pays encore, comme p.ex. en Suède (de même que dans les autres pays scandinaves ou encore le Royaume-Uni), on constate que les écarts de salaire entre les classes d'âge sont relativement faibles.

Graphique 15: Salaires annuels moyens (ETP) selon l'âge (en % du salaire moyen), Union européenne et quelques pays choisis



Source: EUROSTAT - Enquête ESS2014 (hors administration publique) (hors Grèce et Croatie)

3.2. Selon l'ancienneté de service des salariés

L'ancienneté de service est ici définie comme étant le nombre d'années qu'un salarié a travaillé auprès du même employeur. Il s'agit d'un indicateur de la stabilité de la relation de travail entre les salariés et les employeurs. Plus l'ancienneté moyenne est élevée, plus on considère cette relation comme stable. D'un autre côté, une ancienneté moyenne faible témoigne de la dynamique du marché de travail.

En moyenne, l'ancienneté de service auprès du même patron est de 7 ans. Près de la moitié des salariés au Luxembourg ont une ancienneté inférieure à 5 ans (voir tableau 11). À l'autre extrême, près de 15% des salariés ont une ancienneté de plus de 15 ans auprès du même employeur.

La répartition des salariés par catégorie d'ancienneté est relativement similaire pour les hommes et pour les femmes, avec une ancienneté en moyenne légèrement plus élevée pour les hommes (7,2 années pour les hommes contre 6,8 années pour les femmes). Notons que dans la présente analyse, les interruptions de carrière inférieures à 1 an (plus fréquentes chez les femmes) ont été assimilées à du temps de travail.

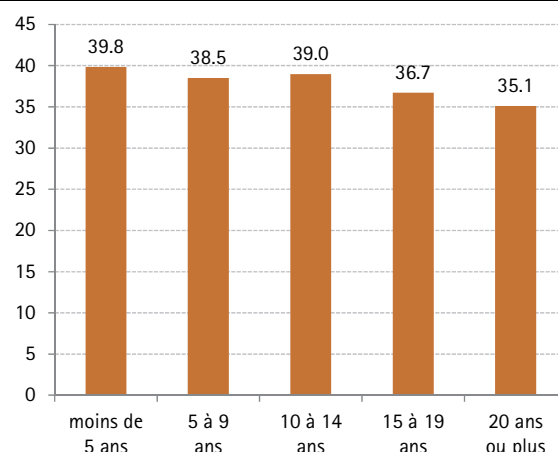
La part des femmes dans l'emploi diminue légèrement selon les catégories d'ancienneté (voir graphique 16). Si les femmes représentent 40% des personnes ayant moins de 5 ans d'ancienneté, elles ne représentent plus que 35 % des salariés ayant 20 ans ou plus d'ancienneté chez le même employeur.

Tableau 11: Répartition des salariés par catégorie d'ancienneté. Total et par sexe (en %)

	Total	Femmes	Hommes
< 1 an	16.2	17.2	15.6
1 à 4 ans	32.5	32.8	32.3
5 à 9 ans	23.2	23.0	23.3
10 à 14 ans	13.2	13.3	13.2
15 à 19 ans	6.5	6.2	6.8
20 ans ou plus	8.3	7.5	8.8
Total	100.0	100.0	100.0

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Graphique 16: Part des femmes dans l'emploi selon l'ancienneté (en %)



Source: STATEC - Enquête ESS2014

On peut toutefois constater que la stabilité de la relation de travail varie fortement en fonction du secteur d'activité (voir tableau 12).

Les parts de salariés ayant des anciennetés élevées sont en effet très faibles dans certains secteurs (comme p.ex. l'Horesca, les activités de services administratifs et de soutien (dont font partie le secteur du nettoyage et les activités intérimaires), ou encore les activités spécialisées, scientifiques et techniques.

Des anciennetés plus importantes sont observées dans l'administration publique (où 44% des salariés ont une ancienneté de 15 ans ou plus), l'enseignement (30%), suivis de l'industrie (21%) et le secteur des activités financières et d'assurance (20%).

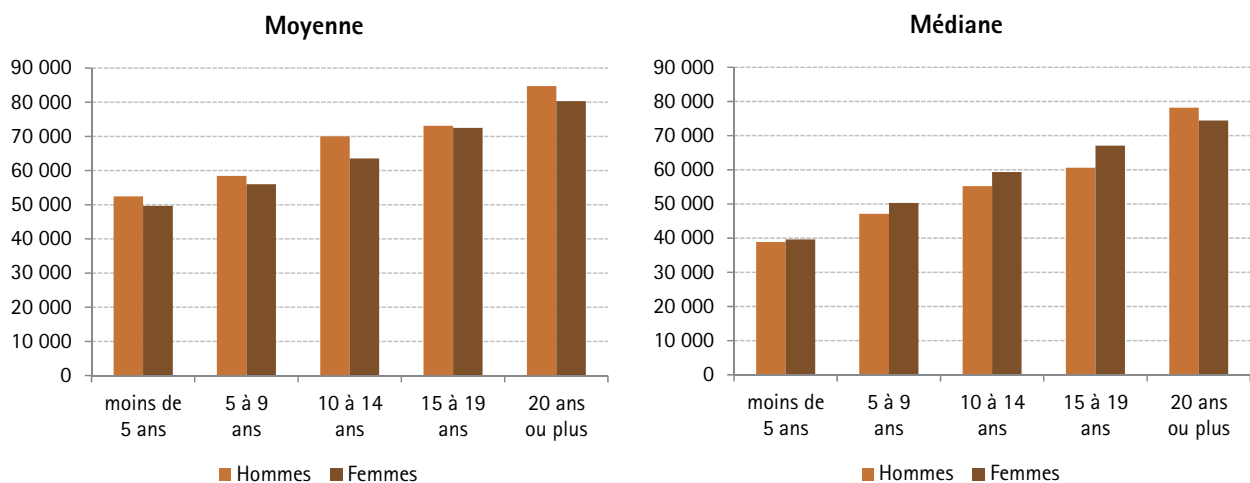
On peut remarquer (voir graphique 17) qu'il y a une importante progression des salaires avec l'ancienneté quel que soit le sexe. En effet, un salarié ayant 20 ans ou plus d'ancienneté gagne en moyenne 60% de plus qu'un salarié ayant moins de 5 ans à son actif, et ce aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Néanmoins le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes dans chacune des catégories d'ancienneté. Si l'on considère le salaire médian, on constate que celui-ci est plus élevé pour les femmes dans toutes les catégories d'ancienneté à l'exception des personnes ayant une ancienneté de 20 ans ou plus. Dans cette dernière catégorie, le salaire médian des hommes dépasse en effet celui des femmes.

Tableau 12: Répartition des salariés selon les années d'ancienneté et par branche d'activité (en %)

Branche d'activité	0-4	5-9	10-14	15-19	20+
B-E Industrie	33	28	19	10	11
F Construction	48	26	13	7	6
G Commerce; réparation d'automobiles et de de motocycles	52	26	13	5	4
H Transports et entreposage	42	27	13	8	9
I Hébergement et restauration	68	19	8	4	2
J Information et communication	55	23	9	4	9
K Activités financières et d'assurance	41	24	14	8	12
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	66	17	8	5	4
N+L Activités de services administratifs et de soutien ; Activités immobilières	74	16	7	3	1
O Administration publique	21	17	17	11	33
P Enseignement	27	25	18	11	19
Q Santé humaine et action sociale	51	23	15	5	5
R+S Arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services	51	21	15	7	6
Total	49	23	13	7	8

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Graphique 17: Salaires annuels moyens et médians (ETP) selon l'ancienneté et le sexe (en EUR)

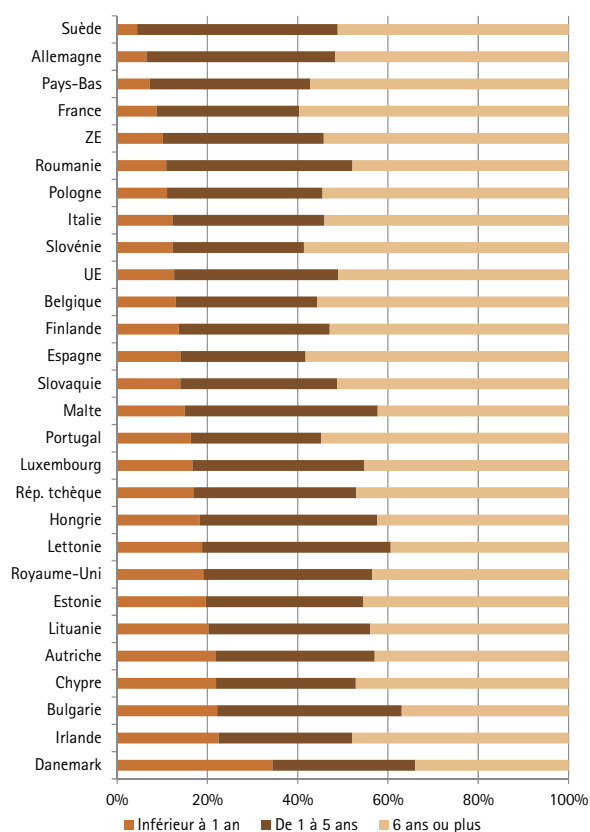
Source: STATEC - Enquête ESS2014

En comparaison internationale, le Luxembourg figure parmi les pays dans lesquels la part de salariés engagés depuis moins d'un an est relativement importante, comme le montre le graphique 18.

En moyenne, dans l'Union européenne, la part des personnes avec moins d'un an d'ancienneté représentent 13% des salariés. La part des salariés ayant entre 1 et 5 ans d'ancienneté est de 36% dans l'Union européenne, et de 38% à Luxembourg. Finalement, la part des personnes ayant plus de cinq ans d'ancienneté dans la même entreprise est de 51% dans l'UE et de 45% seulement au Luxembourg.

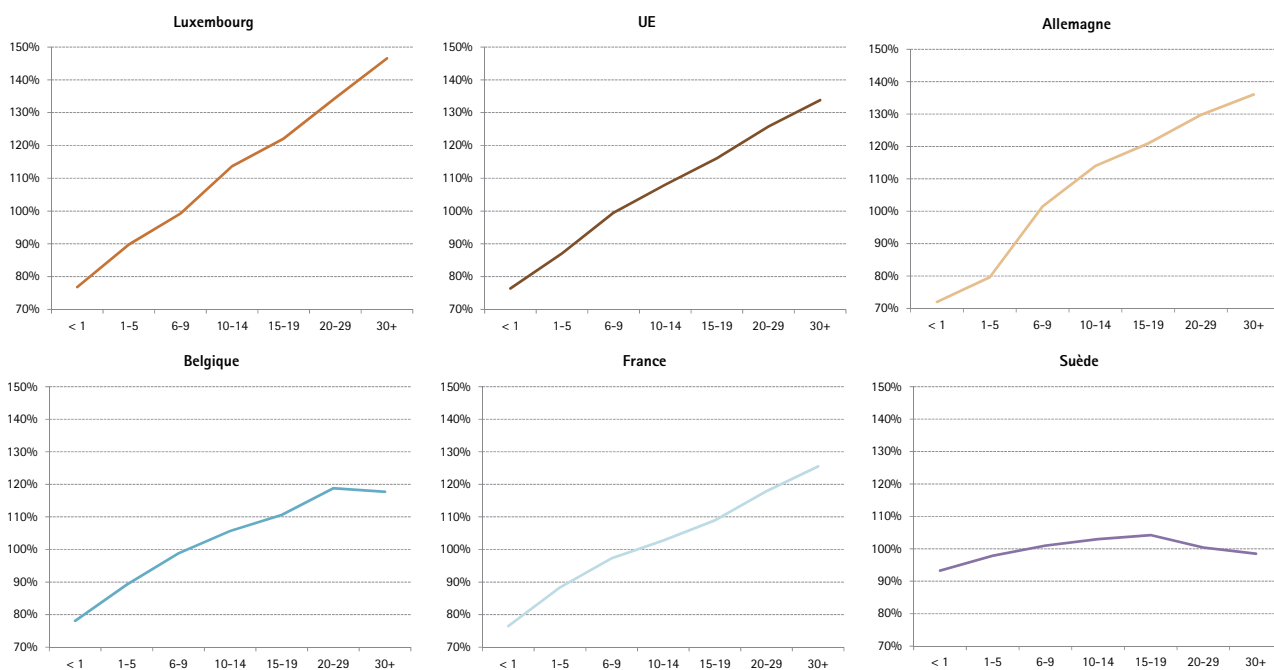
Les écarts de salaires entre les salariés qui ont peu d'ancienneté et ceux qui ont de nombreux années d'ancienneté auprès du même employeur sont relativement élevés à Luxembourg (voir graphique 19). Ainsi, le salaire moyen d'une personne ayant moins d'un an d'ancienneté est de 77% du salaire moyen de la population totale, alors qu'il est de 147% de ce salaire moyen pour les personnes ayant 30 ans d'ancienneté ou plus. Dans l'Union européenne, ces chiffres sont de respectivement 76% et 134%. Les trois pays voisins du Grand-Duché montrent des proportions assez similaires à celle de l'Union européenne dans son ensemble. Dans d'autres pays, comme en Suède p.ex., l'ancienneté a moins d'impact sur les salaires.

Graphique 18: Répartition des salariés par catégorie d'ancienneté (en %), pays de l'Union européenne



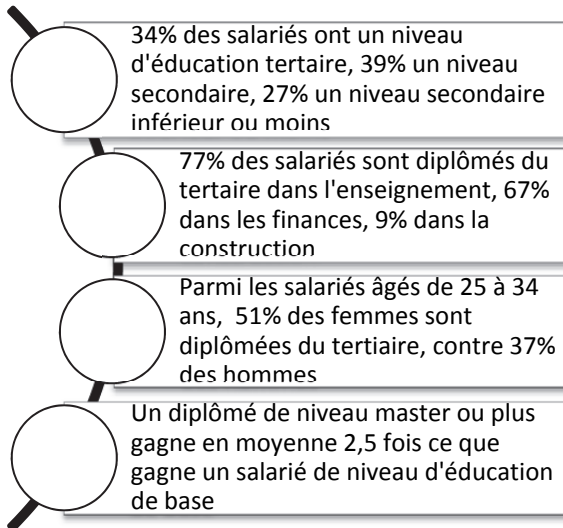
Source: EUROSTAT - Enquête ESS2014 (hors administration publique) (hors Grèce et Croatie)

Graphique 19: Salaires annuels moyens (ETP) selon l'ancienneté (moyenne générale=100%), Union européenne et pays choisis



Source: EUROSTAT - Enquête ESS2014 (hors administration publique) (hors Grèce et Croatie)

4. Emploi et salaires selon le niveau d'éducation des travailleurs



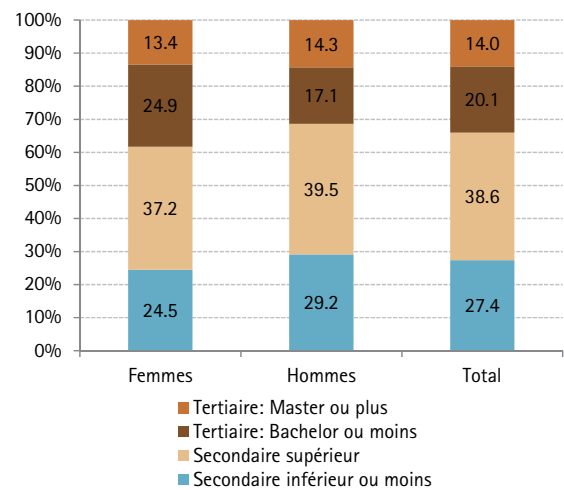
L'enquête sur la structure des salaires classe les salariés en quatre catégories selon leur niveau d'éducation:

- Niveau de base: niveau secondaire inférieur achevé ou moins (c. à d. éducation primaire achevée ou non)
- Niveau secondaire: études secondaires supérieures achevées (sans faire la distinction entre p.ex. un bac, un diplôme de technicien ou un diplôme professionnel) ou études post-secondaires non tertiaires (p.ex. maîtrise dans l'artisanat)
- Niveau tertiaire 1: diplôme de niveau Bachelor ou moins (études plus courtes)
- Niveau tertiaire 2: diplôme de niveau Master ou plus (p.ex. doctorat)

En analysant les résultats de l'enquête, et surtout en comparant les salaires moyens des différentes catégories, il faut garder à l'esprit que ces catégories sont très larges, et qu'au sein d'une même catégorie, le type de diplômes prépondérants peut varier largement en fonction du secteur d'activité, du sexe, etc.), ce qui peut expliquer certains écarts.

Il ressort des résultats de l'enquête sur la structure des salaires qu'en 2014, 34% des salariés au Luxembourg ont un niveau d'éducation tertiaire, dont 14% un diplôme de Master ou un doctorat.

Graphique 20: Répartition de l'emploi selon le niveau d'éducation. Total et par sexe (en %)



Source: STATEC - Enquête ESS2014

Tableau 13: Répartition de l'emploi selon le niveau d'éducation. Par tranche d'âge et par sexe (en %)

	Secondaire inférieur ou moins	Secondaire supérieur	Tertiaire	Total
Hommes				
15-24	40.8	43.5	15.7	100.0
25-34	24.8	37.9	37.3	100.0
35-44	26.1	37.4	36.5	100.0
45-54	32.1	42.9	25.0	100.0
55+	35.2	37.7	27.1	100.0
Total	29.2	39.5	31.4	100.0
Femmes				
15-24	30.1	46.0	24.0	100.0
25-34	15.5	34.0	50.5	100.0
35-44	22.2	34.2	43.6	100.0
45-54	32.8	41.7	25.5	100.0
55+	40.3	40.1	19.6	100.0
Total	24.5	37.2	38.3	100.0

Source: STATEC - Enquête ESS2014

39% ont terminé des études secondaires supérieures, et 27% des salariés ont terminé au plus des études secondaires inférieures (voir graphique 20).

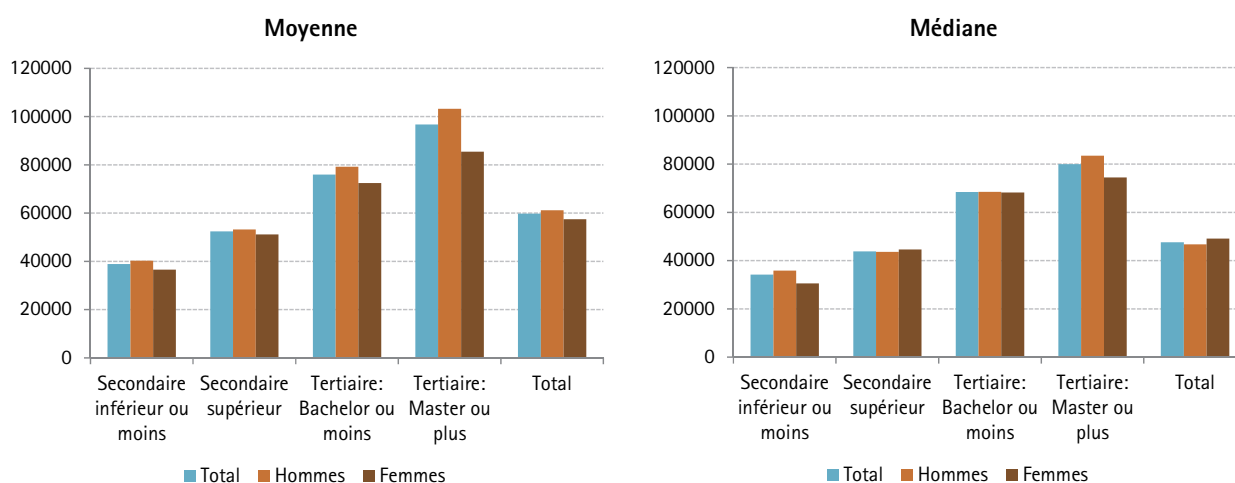
Parmi les femmes, le pourcentage de diplômés du tertiaire est plus élevé que parmi les hommes: 38% contre 31%.

L'avantage en faveur des femmes devient encore plus parlant si l'on considère les différentes tranches d'âges. Le tableau 13 montre très bien l'effet de génération que l'on peut observer dans l'emploi. Il ressort en effet de ce tableau que le pourcentage de femmes diplômées du tertiaire dépasse de loin celui des hommes dans les classes d'âge les plus jeunes.

Tableau 14: Répartition de l'emploi selon le niveau d'éducation. Par branche d'activité (en %)

Branche d'activité		Secondaire inférieur ou moins	Secondaire supérieur	Tertiaire
B-E	Industrie	25.9	53.3	20.8
F	Construction	46.6	44.6	8.8
G	Commerce; réparation d'automobiles et de de motocycles	30.4	49.9	19.7
H	Transports et entreposage	44.5	44.9	10.5
I	Hébergement et restauration	44.0	44.7	11.3
J	Information et communication	16.1	20.4	63.5
K	Activités financières et d'assurance	7.5	25.7	66.8
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	6.2	15.5	78.3
N+L	Activités de services administratifs et de soutien ; Activités immobilières	50.5	36.0	13.5
O	Administration publique	25.3	52.1	22.6
P	Enseignement	5.3	17.8	77.0
Q	Santé humaine et action sociale	25.1	45.6	29.3
R+S	Arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services	19.5	47.2	33.3
Total		27.4	38.6	34.1

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Graphique 21: Salaires annuels moyens et médians (ETP) selon le niveau d'éducation et le sexe (en EUR)

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Parmi les femmes salariées âgées entre 25 et 34 ans, plus de 50% sont titulaires d'un diplôme d'enseignement tertiaire, contre 37% des salariés masculins. Dans la classe d'âge des 55+ au contraire, ce sont encore les hommes qui sont plus diplômés.

L'importance croissante de la main-d'œuvre qualifiée est dans une large mesure une conséquence de l'évolution de l'économie luxembourgeoise. Ainsi, la composition de l'emploi diffère dans une large mesure en fonction des secteurs d'activité (voir tableau 14).

Les secteurs qui emploient la proportion la plus importante de diplômés du tertiaire sont l'enseignement (77%), le secteur financier (67%) et celui de l'information et de la communication (64%). En revanche, les secteurs de la construction,

des transports et de l'horeca, les activités de services administratifs et de soutien et le commerce emploient les pourcentages les plus faibles de diplômés de niveau tertiaire (entre 9 et 20%).

En revanche, l'industrie, le commerce, l'administration publique et le secteur de la santé et de l'action sociale présentent des proportions importantes de diplômés du secondaire supérieur.

Le salaire moyen augmente en fonction du niveau d'éducation (voir graphique 21): pour le niveau le plus bas, le salaire moyen est de 38 925 EUR, pour le niveau secondaire supérieur, il est de 52 415 EUR. Au niveau tertiaire, le salaire moyen diffère aussi considérablement en fonction du type de diplôme obtenu: 75 952 EUR pour les diplômés de type Bachelor ou plus courts, et 96 769 EUR pour les diplômés de type Master ou plus. Le salaire moyen

pour ce dernier type de diplômes correspond donc à 2,5 fois le salaire moyen des salariés du niveau d'éducation le plus bas.

Les salaires moyens des hommes sont supérieurs à ceux des femmes pour chaque niveau d'éducation pris séparément, et l'écart est le plus important pour le niveau tertiaire: au niveau Bachelor ou moins, une femme gagne en moyenne 8% de moins qu'un homme, au niveau Master ou plus, ce sont même 17%. C'est au niveau secondaire que les salaires moyens des hommes et des femmes sont les plus proches avec -4%. Si on préfère raisonner en ayant recours à la médiane des salaires, on constate que les écarts entre les sexes sont moins élevés (à part pour les salariés très peu diplômés, où l'écart est de 15% en défaveur des femmes).

Étant donné que la composition de l'emploi en termes de niveaux d'éducation des salariés varie fortement en fonction du secteur d'activité (comme

nous l'avons vu dans le tableau 14), il est intéressant aussi de comparer les salaires dans les différents secteurs et par niveau d'éducation (voir tableau 15).

Le salaire moyen des diplômés du tertiaire est le plus élevé dans l'administration publique, suivi du secteur financier et de l'enseignement. Le salaire moyen le moins élevé pour les diplômés du tertiaire se trouve dans le secteur de l'Horesca. Pour les détenteurs d'un diplôme de niveau secondaire (rappelons que cette catégorie est très large: elle regroupe tous les diplômés du secondaire supérieur, que ce soit un DAP, un diplôme de technicien ou encore un diplôme de fin d'études secondaires, ainsi que les diplômés de maîtrise dans l'artisanat), le salaire moyen le plus élevé est enregistré dans le secteur financier, suivi par l'administration publique et l'enseignement. Il en est de même pour les salariés ayant au plus terminé le secondaire inférieur.

Tableau 15: Salaires annuels moyens (ETP) selon le niveau d'éducation, par secteur d'activité (en EUR)

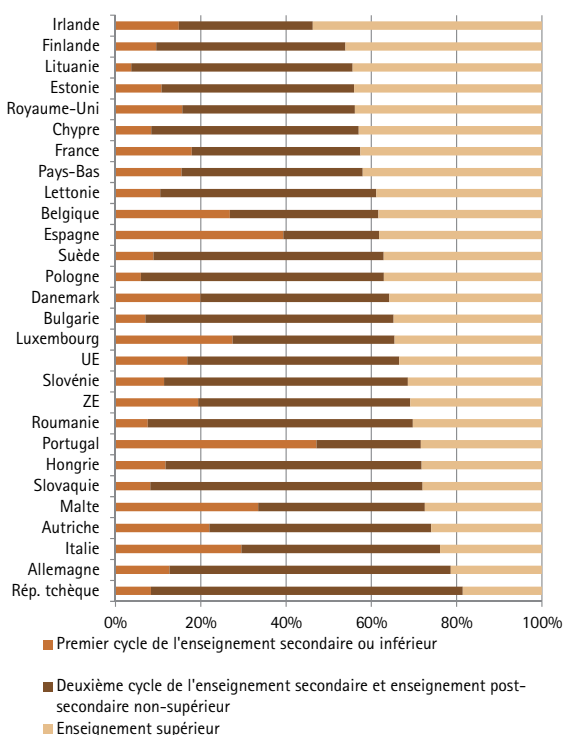
	Secondaire inférieur ou moins	Secondaire supérieur	Tertiaire
B-E Industrie	39 862	48 230	81 437
F Construction	36 062	40 275	66 661
G Commerce; réparation d'automobiles et de de motocycles	33 784	39 663	74 024
H Transports et entreposage	42 362	59 525	71 691
I Hébergement et restauration	28 244	33 624	40 073
J Information et communication	52 311	66 402	73 921
K Activités financières et d'assurance	73 220	82 455	94 521
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	45 930	60 900	82 192
N+L Activités de services administratifs et de soutien ; Activités immobilières	31 316	34 938	59 091
O Administration publique	54 057	72 125	109 553
P Enseignement	50 611	70 966	92 403
Q Santé humaine et action sociale	37 132	59 561	87 394
R+S Arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services	34 666	46 796	73 097
Total	38 925	52 415	84 400

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Le graphique 22 montre qu'en termes de pourcentage de salariés de niveau d'éducation tertiaire, le Luxembourg se situe (avec 35%, hors administration publique) légèrement au-dessus de la moyenne européenne (33%). L'État membre qui présente le pourcentage le plus élevé de diplômés du tertiaire est l'Irlande, avec 54%, le pays avec le pourcentage le moins élevé étant la République tchèque (19%), suivi par l'Allemagne (21%). Ces deux pays présentent toutefois des parts très importantes de diplômés du secondaire et du post-secondaire non tertiaire, ce qui provient du fait que le système scolaire est davantage organisé autour de formations professionnelles non tertiaires.

Le Luxembourg présente cependant une part de travailleurs qui n'ont terminé que des études de niveau primaire ou secondaire inférieur assez importante (27%) par rapport à la moyenne européenne (17%). Ce pourcentage n'est supérieur à celui du Luxembourg que dans 4 autres États membres: le Portugal (47%), l'Espagne (39%), Malte (33%) et l'Italie (30%). En conséquence, avec 38% de diplômés du secondaire supérieur, le Luxembourg présente un pourcentage inférieur à la moyenne européenne (50%).

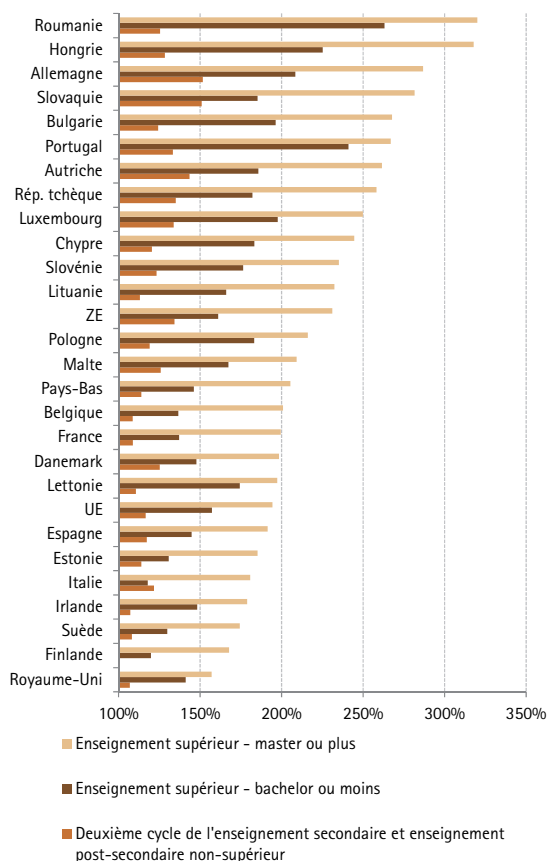
Graphique 22: Répartition de l'emploi selon le niveau d'éducation, Union européenne (en %)



Source: EUROSTAT - Enquête ESS2014 (hors administration publique) (hors Grèce et Croatie)

Dans tous les États membres de l'UE, on constate que le salaire moyen augmente avec le niveau d'éducation. Toutefois, les écarts de salaire en fonction du niveau d'éducation sont d'importance relative très différente selon les pays. Le graphique 23 montre les salaires moyens des salariés des différents niveaux d'éducation exprimés en pourcentage du salaire moyen des salariés du niveau d'éducation de base (c. à d. secondaire inférieur ou moins). Il indique donc en quelque sorte "la prime" en matière de salaire d'un niveau d'éducation supérieur au niveau de base. Les pays dans lesquels l'écart salarial pour les diplômés du type master ou supérieur est le plus grand sont la Roumanie, la Hongrie, l'Allemagne et la Slovaquie, le Luxembourg se positionnant en neuvième place, tout de même loin au-dessus de la moyenne européenne. Pour les diplômés du type bachelor, de même que pour les diplômés du secondaire, le Luxembourg se positionne en 5^e place.

Graphique 23: Salaires annuels moyens (ETP) selon le niveau d'éducation, Union européenne (en % du salaire moyen des salariés du niveau de base)



Source: EUROSTAT - Enquête ESS2014 (hors administration publique) (hors Grèce et Croatie)

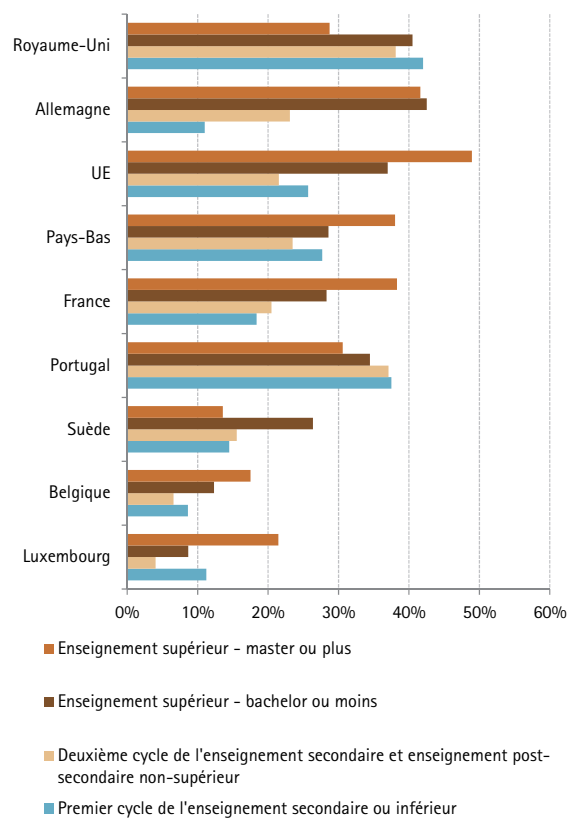
Dans certains pays de l'Union européenne toutefois, le fait de disposer d'un diplôme de niveau supérieur est très peu rémunéré en moyenne sur le marché du travail. Il s'agit p.ex. du Royaume-Uni, de la Finlande, de la Suède, de l'Irlande, ou encore de l'Italie. Dans ce dernier pays, p.ex. le salaire moyen des bachelors ou équivalents est inférieur à celui des diplômés du secondaire ou post-secondaire non tertiaire. Comme nous l'avons vu plus haut, au Luxembourg, le salaire moyen varie de 1 à 2,5 entre le premier et le quatrième niveau d'éducation. Pour la Roumanie et la Hongrie, cette fourchette est de 3,2; pour le Royaume-Uni elle n'est que de 1,6. En moyenne de l'UE, elle est de 1,9 et pour la zone Euro elle est de 2,3.

Quant à l'écart salarial entre hommes et femmes, nous avons déjà constaté plus haut que le Luxembourg présente l'écart salarial le moins élevé de l'Union européenne (avec la Roumanie). Ceci est également vrai pour les différents niveaux d'éducation pris séparément, à quelques exceptions près. Le graphique 24 présente les écarts salariaux par niveau d'éducation pour l'Union européenne et quelques pays choisis (hors administration publique).

Pour le premier niveau, seule la Belgique présente un écart salarial (9%) inférieur à celui du Luxembourg (avec l'Allemagne et la Hongrie) (11%), la moyenne européenne étant de 26%. Pour le deuxième niveau, le Luxembourg affiche l'écart salarial Hommes/femmes le moins élevé de l'Union: 4%, contre 22% en moyenne.

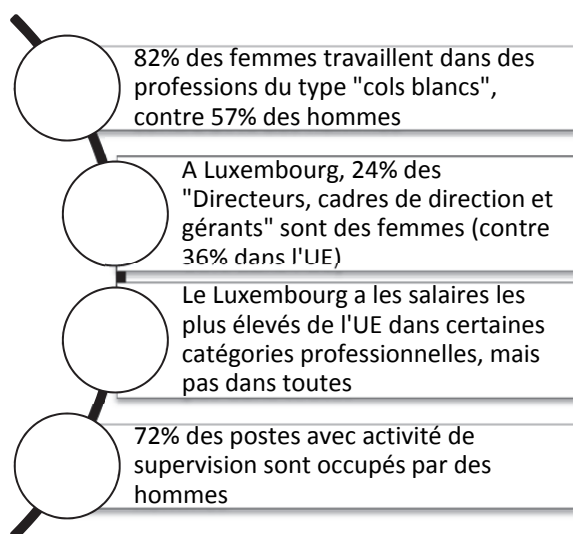
Pour le troisième niveau (Études tertiaires – bachelors ou plus courtes), l'écart est de 37% en moyenne européenne, alors que le Luxembourg affiche l'écart le moins élevé: 9%. L'écart salarial en défaveur des femmes est le plus important parmi les diplômés du niveau d'éducation le plus élevé: en moyenne européenne, il est de 49%. Le Luxembourg se situe ici en troisième place avec un écart de 21% (avec la Roumanie), derrière la Belgique (17%) et la Suède (14%).

Graphique 24: Écarts salariaux entre hommes et femmes (salaires annuels moyens ETP) selon le niveau d'éducation, Union européenne et quelques pays choisis



Source: EUROSTAT - Enquête ESS2014 (hors administration publique) (hors Grèce et Croatie)

5. Emploi et salaires selon le type d'occupation



5.1. Selon la catégorie professionnelle

Pour classer les professions en un nombre limité de groupes, nous avons recours à la classification internationale type des occupations (CITP ou ISCO, en anglais). La composition de l'emploi au Grand-Duché de Luxembourg en termes de catégories professionnelles (voir tableau 16) est le reflet de l'importance croissante des services dans l'économie. En effet, 45% de l'emploi sont à classer dans la catégorie des "cols blancs qualifiés" qui regroupe les directeurs, cadres de direction et gérants, les professions intellectuelles et scientifiques ainsi que les professions intermédiaires (tels que p.ex. les techniciens, infirmiers, secrétaires spécialisés, etc.). En deuxième lieu, on distingue les "cols blancs peu qualifiés" (regroupant les employés du type administratif et le personnel des services directs aux particuliers, les commerçants et les vendeurs), avec 22% des salariés.

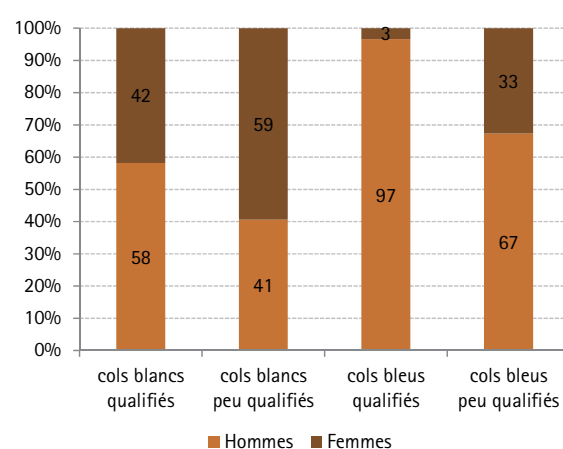
Viennent ensuite les "cols bleus qualifiés", c. à d. surtout les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (et dans une moindre mesure les agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture). Ce groupe représente 13% des salariés. Enfin, les "cols bleus peu qualifiés" regroupent les travailleurs manuels peu ou pas qualifiés comme les conducteurs d'installations et de machines, les ouvriers de l'assemblage ainsi que les professions élémentaires. Ce groupe représente 20% des salariés.

Tableau 16: Répartition de l'emploi selon les catégories professionnelles (CITP08) et le sexe (en %)

Catégorie professionnelle (CITP2008)	Total	F	M
1 à 3 cols blancs qualifiés	45	48	42
4 à 5 cols blancs peu qualifiés	22	34	15
6 à 7 cols bleus qualifiés	13	1	20
8 à 9 cols bleus peu qualifiés	20	17	23
Total	100	100	100

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Graphique 25: Répartition de l'emploi par sexe dans les différentes catégories professionnelles (en %)



Source: STATEC - Enquête ESS2014

On peut également constater de fortes disparités entre les sexes quant aux catégories professionnelles. Non moins de 82% des femmes peuvent être qualifiées de "cols blancs", contre 57% seulement des hommes.

Pour mieux appréhender la réalité dans le monde du travail, il vaut toutefois mieux analyser quelle est l'importance relative des deux sexes dans chaque catégorie professionnelle prise séparément (voir graphique 25). Ainsi 42% des cols blancs qualifiés sont des femmes, ainsi que 59% des cols blancs peu qualifiés. Parmi les cols bleus qualifiés, on ne trouve que 3% de femmes, et parmi les cols bleus peu qualifiés, elles sont 33%. Rappelons que dans l'emploi total, les femmes représentent 39%.

Si le niveau d'éducation requis est fortement corrélé aux différentes catégories professionnelles, il n'y a pas de relation parfaite, comme le montre le graphique 26: parmi les directeurs, cadres de direction et gérants par exemple, 78% sont diplômés de l'enseignement tertiaire, mais 19% disposent d'un

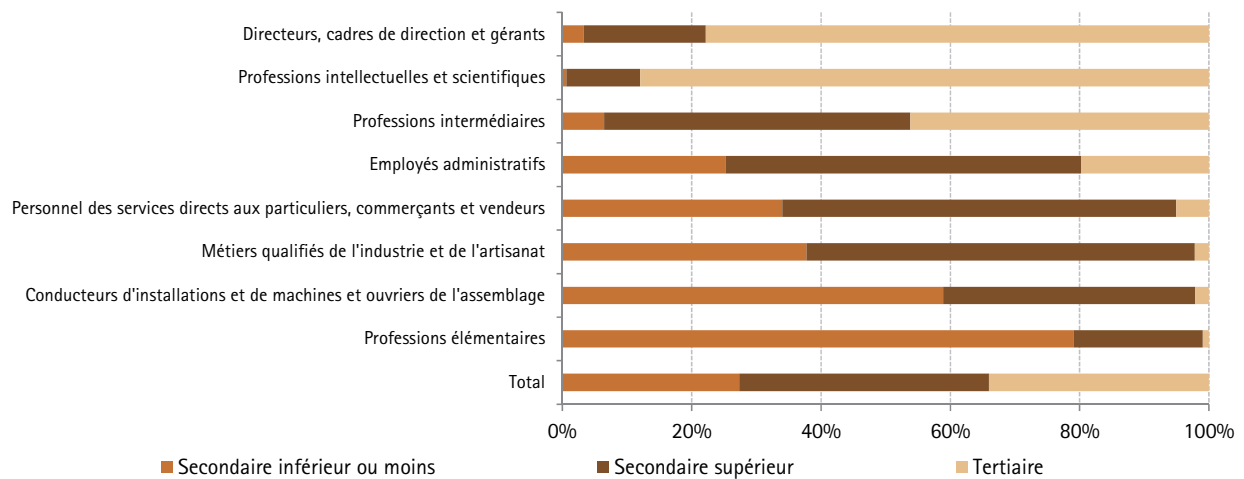
niveau d'études secondaires, et 3% ont un niveau d'éducation de base. A l'inverse, si 79% des personnes exerçant des professions élémentaires n'ont qu'un niveau d'éducation de base, plus de 20% ont un niveau d'éducation moyen et 1% un niveau élevé.

Quant aux salaires (voir tableau 17), ils reflètent évidemment dans une certaine mesure les différences de qualification que nous venons de décrire. Ainsi le salaire annuel moyen d'un Directeur, cadre de direction ou gérant est de l'ordre de 129 000 EUR. À noter aussi l'écart de salaire important entre

les sexes pour cette catégorie (plus de 20%). Pour les catégories 2 à 4, l'écart est faible, puis il redevient plus important pour les occupations demandant moins de qualifications.

Avec 32 472 EUR, le salaire moyen est le plus faible dans la catégorie 9 (professions élémentaires), alors que les catégories 5, 7 et 8 présentent des salaires moyens similaires d'un peu plus de 40 000 EUR, alors que la proportion de personnes de niveau de qualification moyen est moins importante dans la catégorie 8 que dans les deux autres.

Graphique 26: Répartition de l'emploi par niveau d'éducation dans les différentes catégories professionnelles (en %)



Source: STATEC - Enquête ESS2014

Tableau 17: Salaires annuels moyens (ETP) selon les catégories professionnelles (ISCO08) et le sexe (en EUR)¹

Catégorie professionnelle (ISCO2008)	Total	Femmes	Hommes
1 Directeurs, cadres de direction et gérants	128 952	107 391	135 840
2 Professions intellectuelles et scientifiques	82 285	80 787	83 463
3 Professions intermédiaires	63 693	63 707	63 682
4 Employés administratifs	52 645	52 135	53 374
5 Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	40 368	38 271	43 536
7 Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	40 247	34 469	40 422
8 Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	40 899	33 409	41 563
9 Professions élémentaires	32 472	31 744	33 397

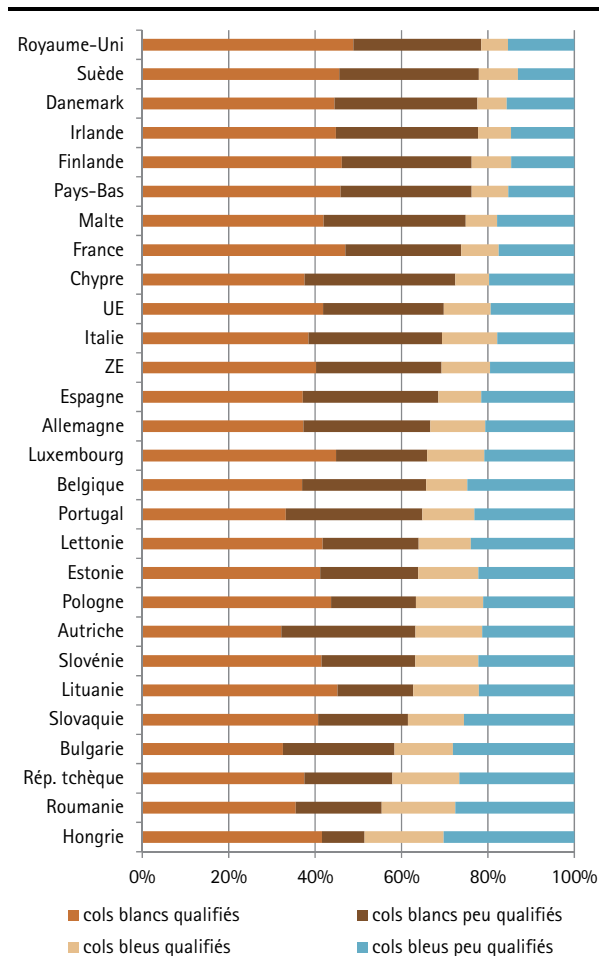
Source: STATEC - Enquête ESS2014

¹ Les catégories 6: Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche, et 0: Professions militaires ne sont pas indiquées pour cause d'échantillon trop faible

Contrairement à ce que l'on pourrait croire, le Grand-Duché ne fait pas parti des États membres de l'Union européenne qui ont la plus large proportion de salariés du type "cols blancs" (anciennement appelés employés). En réalité, la part de "cols blancs" dans l'emploi total est de 2/3 à Luxembourg, alors qu'elle est de 70% en moyenne européenne (voir graphique 27). Dans certains pays, cette part est même supérieure à 3/4: c'est le cas au Royaume-Uni, dans les pays scandinaves, en Irlande et aux Pays-Bas. À l'autre bout de l'échelle, les "cols blancs" ne représentent qu'un salarié sur deux en Hongrie.

Si l'on ne prend en considération que les "cols blancs qualifiés", le Luxembourg se situe avec 45% de l'emploi légèrement au-dessus de la moyenne européenne (42%), mais reste derrière les 49% du Royaume-Uni.

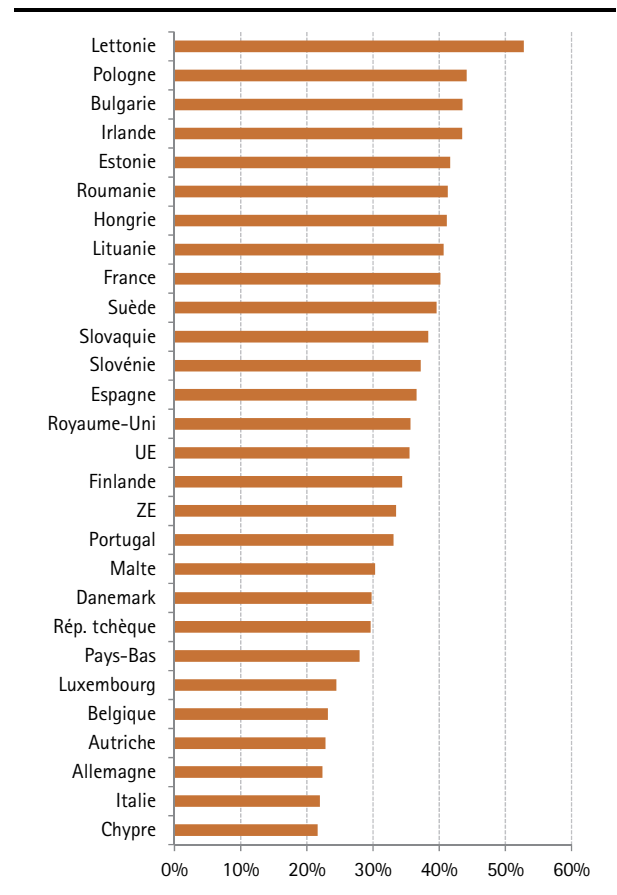
Graphique 27: Répartition de l'emploi selon les catégories professionnelles (en %), Union européenne



Source: EUROSTAT - Enquête ESS2014 (hors administration publique) (hors Grèce et Croatie)

Qu'en est-il de la répartition entre les sexes dans les différentes catégories professionnelles. À titre d'exemple, prenons la première catégorie de la classification internationale type des occupations, à savoir celle des "Directeurs, cadres de direction et gérants". Au niveau de l'Union européenne, les postes de cette catégorie sont occupés pour 64% par des hommes et pour 36% par des femmes (voir graphique 28). À Luxembourg, on y trouve seulement 24% de femmes. Ce pourcentage est plus faible encore dans seulement 5 pays: en Belgique et en Autriche (23%), en Allemagne, en Italie et en Chypre (22%). Par contre, il est entre 40 et 44% dans 9 États membres: la Suède, la France, la Lituanie, la Hongrie, la Roumanie, l'Estonie, l'Irlande, la Bulgarie et la Pologne. Enfin, ce type de postes est occupé à 53% par des femmes en Lettonie.

Graphique 28: Part de femmes dans l'emploi de la catégorie des Directeurs, cadres de direction et gérants (ISCO 1) (en %), Union européenne

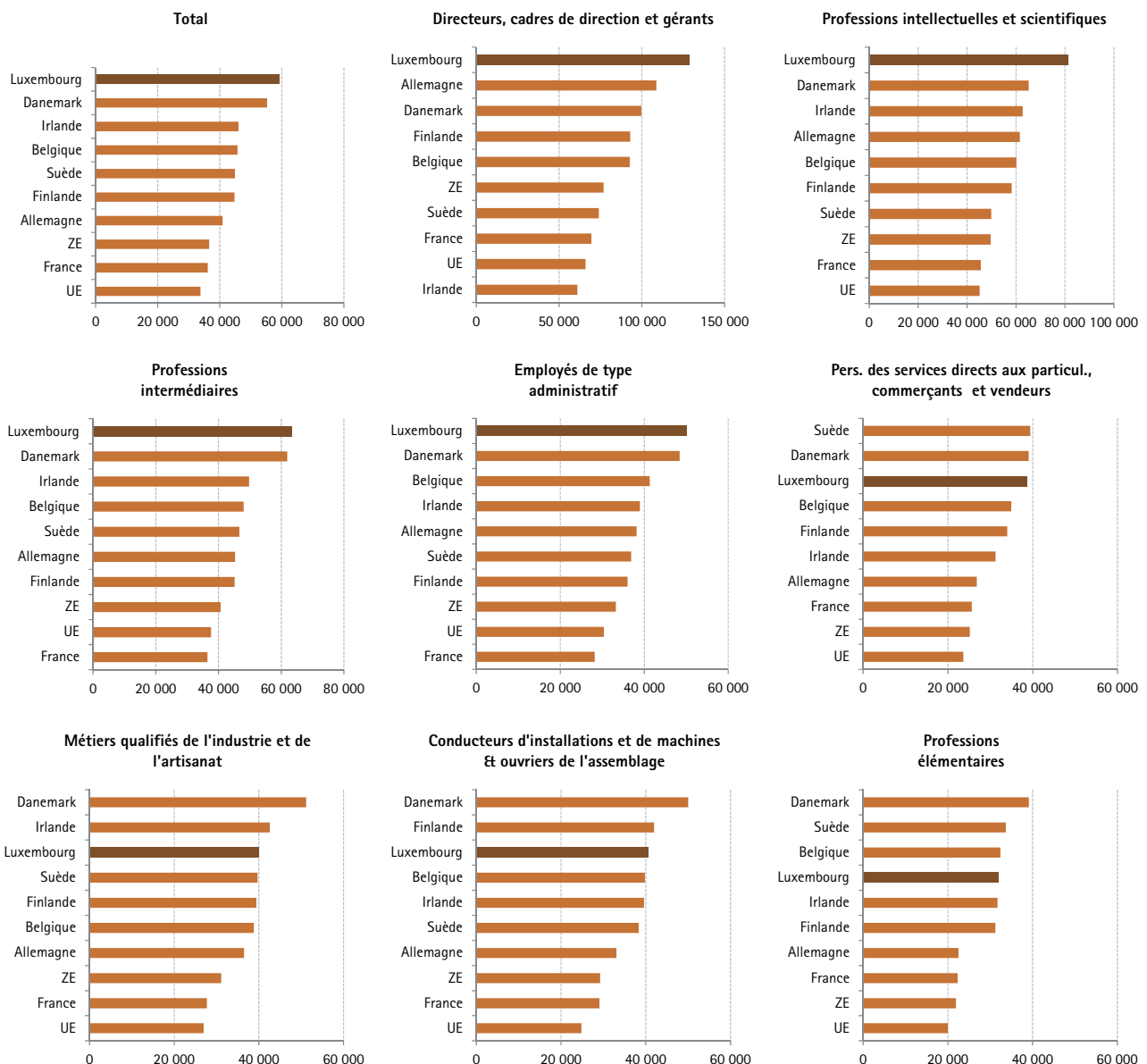


Source: EUROSTAT - Enquête ESS2014 (hors administration publique) (hors Grèce et Croatie)

Comme nous l'avons vu plus haut, le salaire moyen au Luxembourg est le plus élevé de l'Union européenne. Mais est-ce le cas pour tous les types d'occupation? Le graphique 29 montre que pour les quatre premières catégories de la classification internationale type des occupations, c'est effectivement le cas. Par contre, pour quatre autres catégories professionnelles, le salaire moyen luxem-

bourgeois, bien que largement supérieur à la moyenne européenne, est détrôné par ceux de quelques autres États membres, notamment la Suède, le Danemark, la Finlande, l'Irlande et la Belgique, selon la catégorie. Ainsi, p.ex. le salaire moyen dans les professions élémentaires est plus élevé au Danemark, en Suède et en Belgique qu'au Luxembourg.

Graphique 29: Salaires annuels moyens (ETP) selon les catégories professionnelles (ISCO08), Union européenne et pays choisis (en EUR)



Source: EUROSTAT - Enquête ESS2014 (hors administration publique) (hors Grèce et Croatie)

5.2. Selon que le poste englobe une tâche de supervision ou non

L'enquête sur la structure des salaires permet également de ventiler les salariés selon le fait qu'ils occupent un poste à responsabilité ou de supervision ou non (voir tableau 18). Une personne a une activité de supervision si elle est chargée d'organiser et de superviser le travail d'au moins une autre personne.

17% des salariés occupent un poste avec activité de supervision. Alors que parmi les salariés masculins, 20% occupent un tel poste, ce ne sont que 12% des salariés féminins. Vu d'un autre angle, on peut aussi affirmer que 28% des postes de supervision sont occupés par des femmes et 72% par des hommes, alors que, rappelons-le, dans l'emploi total, il y a 39% de femmes.

En ventilant les salariés par niveau d'éducation, on constate (voir tableau 19), que parmi ceux qui ont un niveau d'éducation tertiaire, 28% occupent des postes de supervision (contre 16% seulement parmi ceux qui ont un niveau d'éducation secondaire supérieure, et seulement 6% des salariés qui n'ont pas un tel diplôme). Il en résulte que de tous les postes de supervision, 55% sont occupés par des salariés ayant un niveau d'éducation tertiaire.

Au niveau des salaires (voir tableau 20), une personne qui occupe un poste avec activité de supervision gagne en moyenne 69% de plus qu'une personne qui occupe un poste sans activité de supervision. Chez les femmes, cet écart n'est que de 47%, contre 78% chez les hommes. On peut aussi constater que parmi les postes sans activité de supervision, les femmes ont un salaire moyen supérieur à celui des hommes.

Tableau 18: Répartition des salariés selon qu'ils occupent un poste avec ou sans activité de supervision et selon le sexe (en %)

	Poste sans activité de supervision	Poste avec activité de supervision	Total	Poste sans activité de supervision	Poste avec activité de supervision	Total
Femmes	88	12	100	41	28	39
Hommes	80	20	100	59	72	61
Total	83	17	100	100	100	100

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Tableau 19: Répartition des salariés selon qu'ils occupent un poste avec ou sans activité de supervision et selon le niveau d'éducation (en %)

	Poste sans activité de supervision	Poste avec activité de supervision	Total	Poste sans activité de supervision	Poste avec activité de supervision	Total
Moins que secondaire	94	6	100	31	10	27
Secondaire	84	16	100	39	35	39
Tertiaire	72	28	100	30	55	34
Total	83	17	100	100	100	100

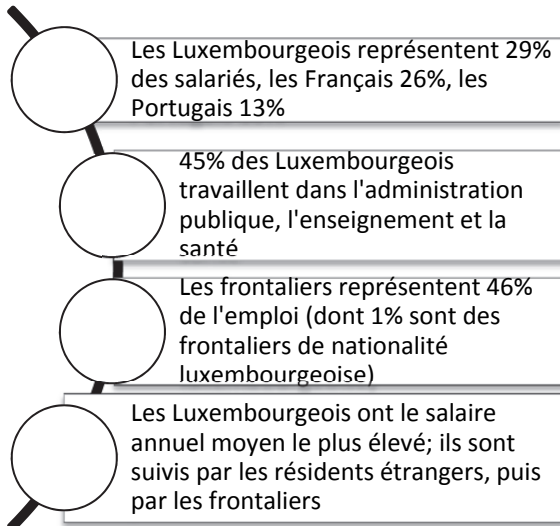
Source: STATEC - Enquête ESS2014

Tableau 20: Salaires annuels moyens et médians (ETP) selon que les salariés occupent un poste avec ou sans activité de supervision et selon le sexe (en EUR)

	Moyenne				Médiane			
	Total	Femmes	Hommes	Ecart F/H en %	Total	Femmes	Hommes	Ecart F/H en %
Poste avec activité de supervision	89 491	79 428	93 327	-15	71 896	67 650	73 542	-8
Poste sans activité de supervision	53 053	54 142	52 292	4	43 727	47 330	42 395	12
Écart avec/sans en %	69	47	78		64	43	73	

Source: STATEC - Enquête ESS2014

6. Emploi et salaires selon la nationalité et la résidence des travailleurs



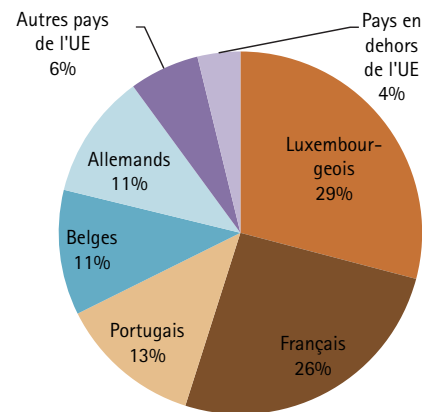
6.1. Selon la nationalité

Les Luxembourgeois ne représentent plus que 29% des salariés. Ils constituent néanmoins le groupe national le plus important dans l'emploi total (voir graphique 30). Ils sont suivis de près par les ressortissants français (26%) et portugais (13%). Les salariés de nationalité belge et allemande représentent 11% respectivement. Enfin, 6% des salariés sont originaires d'autres pays membres de l'Union européenne, alors que les 4% restants sont originaires d'un pays tiers.

Il est intéressant de voir (tableau 21) que la composition de l'emploi par sexe diffère selon la nationalité: alors que parmi les travailleurs luxembourgeois, 45% sont de sexe féminin, les femmes sont moins bien représentées parmi les autres nationalités. Leur part varie entre 32% chez les Belges et 40% chez les personnes issues d'un pays tiers.

Quant au niveau d'éducation (voir tableau 22), les diplômés du tertiaire sont légèrement moins représentés parmi les salariés luxembourgeois que dans la moyenne. Les diplômés du tertiaire sont surreprésentés parmi les Belges, les Français et les ressortissants des autres pays de l'Union européenne (entre 42 et 49%). Les diplômés du secondaire sont particulièrement bien représentés parmi les Luxembourgeois et les Allemands, alors que le pourcentage de personnes de niveau d'éducation faible est très élevé parmi les travailleurs portugais et ceux venant de pays tiers.

Graphique 30: Répartition de l'emploi selon la nationalité des salariés (en %)



Source: STATEC - Enquête ESS2014

Tableau 21: Répartition de l'emploi selon le sexe, par nationalité (en %)

Nationalité	Femmes	Hommes
Luxembourgeois	45	55
Français	38	62
Portugais	38	62
Belges	32	68
Allemands	33	67
Autres pays de l'UE	33	67
Pays en dehors de l'UE	40	60
Total	39	61

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Quant au niveau d'éducation (voir tableau 22), les diplômés du tertiaire sont légèrement moins représentés parmi les salariés luxembourgeois que dans la moyenne. Les diplômés du tertiaire sont surreprésentés parmi les Belges, les Français et les ressortissants des autres pays de l'Union européenne (entre 42 et 49%). Les diplômés du secondaire sont particulièrement bien représentés parmi les Luxembourgeois et les Allemands, alors que le pourcentage de personnes de niveau d'éducation faible est très élevé parmi les travailleurs portugais et ceux venant de pays tiers.

Tableau 22: Répartition de l'emploi selon le niveau d'éducation des salariés, par nationalité (en %)

Nationalité	Niveau d'éducation			Total
	Moins que secondaire	Secondaire	Tertiaire	
Luxembourgeois	23.7	46.1	30.3	100.0
Français	19.2	38.5	42.3	100.0
Portugais	67.6	27.4	5.0	100.0
Belges	16.8	34.1	49.1	100.0
Allemands	16.3	50.1	33.6	100.0
Autres pays de l'UE	25.3	25.3	49.4	100.0
Pays en dehors de l'UE	42.5	21.3	36.2	100.0
Total	27.4	38.6	34.1	100.0

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Le tableau 23 montre pour chaque nationalité séparément, comment se répartissent les travailleurs entre les différents groupes de professions. On peut remarquer que les salariés de certaines nationalités sont concentrés dans quelques types d'occupations seulement. Ainsi p.ex. 25% des salariés luxembourgeois exercent des professions intellectuelles et scientifiques, 18% des professions intermédiaires et 17% sont des employés administratifs. Au contraire, les travailleurs de nationalité portugaise se retrouvent pour 27% dans les métiers qualifiés et pour 36% dans les professions élémentaires. Hormis les Portugais, les Allemands présentent le plus fort pourcentage d'artisans qualifiés (20% des salariés allemands). Plus de la moitié des Belges occupent des postes des trois premières catégories, tout comme les ressortissants des "autres pays de l'Union européenne".

Le tableau 24 donne une image de la répartition par nationalité de l'emploi total d'une catégorie professionnelle. Pour simplifier la présentation, les catégories professionnelles ont été regroupées en quatre classes seulement. On peut ainsi constater que parmi les "cols blancs qualifiés", les Luxembourgeois constituent le groupe le plus important (avec 32% des salariés), suivis des Français (avec 27% des salariés). Parmi les "cols blancs peu qualifiés", les Luxembourgeois représentent même 41% des salariés. Parmi les "cols bleus qualifiés" et les "cols bleus peu qualifiés" par contre, les Luxembourgeois ne constituent (avec 17%) que le troisième groupe, après les Portugais (27 resp. 31%) et les Français (23%).

Tableau 23: Répartition de l'emploi selon la profession des salariés, par nationalité (en %)

Catégorie professionnelle (ISCO2008)	Luxembourgeois	Français	Portugais	Belges	Allemands	Autres pays de l'UE	Pays en dehors de l'UE	Total
1 Directeurs, cadres de direction et gérants	6	7	1	10	7	14	8	7
2 Professions intellectuelles et scientifiques	25	20	2	23	19	26	20	20
3 Professions intermédiaires	18	20	7	23	24	17	9	18
4 Employés administratifs	17	8	4	8	8	7	3	10
5 Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	14	14	10	9	8	10	14	12
7 Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	7	11	27	11	20	8	8	13
8 Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	6	10	12	13	10	9	13	10
9 Professions élémentaires	6	9	36	3	4	9	24	11
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Tableau 24: Répartition de l'emploi selon la nationalité, par catégorie professionnelle des salariés (en %)

Catégorie professionnelle (ISCO2008)	Luxembourgeois	Français	Portugais	Belges	Allemands	Autres pays de l'UE	Pays en dehors de l'UE	Total
1 à 3 cols blancs qualifiés	32	27	3	14	13	8	3	100
4 à 5 cols blancs peu qualifiés	41	27	8	9	8	5	3	100
6 à 7 cols bleus qualifiés	17	23	27	9	17	4	2	100
8 à 9 cols bleus peu qualifiés	17	23	31	9	8	6	7	100
Total	29	26	13	11	11	6	4	100

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Tableau 25: Répartition de l'emploi selon la nationalité et la branche d'activité des salariés (en %)

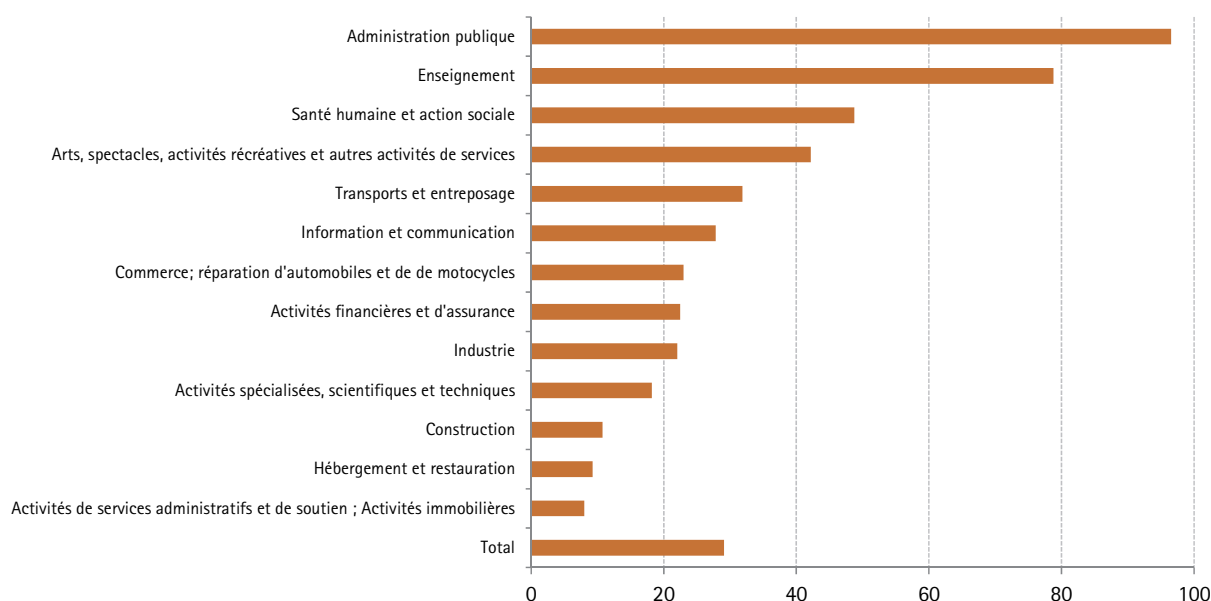
Branche d'activité		Luxembourgeois	Français	Portugais	Belges	Allemands	Autres pays de l'UE	Pays en dehors de l'UE	Total
B-E	Industrie	8	12	8	11	15	9	7	10
F	Construction	4	8	31	11	18	7	7	11
G	Commerce; réparation d'automobiles et de de motocycles	9	14	12	14	11	12	11	12
H	Transports et entreposage	8	5	4	11	9	9	11	7
I	Hébergement et restauration	1	6	6	2	1	7	12	4
J	Information et communication	5	6	1	6	3	7	7	5
K	Activités financières et d'assurance	9	14	2	18	16	22	8	12
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	5	11	2	13	8	12	9	8
N+L	Activités de services administratifs et de soutien ; Activités immobilières	2	14	21	4	3	7	14	9
O	Administration publique	13	0	1	0	0	0	0	4
P	Enseignement	14	1	2	1	1	3	5	5
Q	Santé humaine et action sociale	18	6	9	7	11	5	8	11
R+S	Arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services	3	2	1	1	1	2	2	2
Total		100	100	100	100	100	100	100	100

Source: STATEC - Enquête ESS2014

La concentration plus ou moins forte des salariés de certaines nationalités dans quelques types d'occupations a son reflet également dans la répartition des salariés par branche d'activité économique (voir tableau 25). Ainsi peut-on observer que 45% des salariés luxembourgeois se retrouvent concentrés dans trois branches seulement, à savoir la santé humaine et l'action sociale, l'enseignement et l'administration publique. Les ressortissants portugais sont encore davantage concentrés sur quelques secteurs: 31% travaillent dans la construction, 21% dans les activités de services administratifs et de soutien (dont fait partie le secteur du nettoyage), et 12% dans le commerce. Si les salariés français et belges se répartissent sur de plus nombreux secteurs d'activité, on peut tout de même constater qu'un pourcentage élevé travaille dans les activités financières (18% des Belges et 14% des Français), les activités spécialisées, scientifiques et techniques, ainsi que le commerce. Les travailleurs allemands se retrouvent surtout dans la construction, le secteur financier et l'industrie, mais

également dans le commerce et le secteur de la santé et de l'action sociale.

Puisque 45% des Luxembourgeois travaillent dans trois secteurs seulement, il est également intéressant de voir la part de l'emploi de chaque branche occupée par des Luxembourgeois. Ainsi, le graphique 31 nous renseigne sur le fait que – sans surprise – l'administration publique est le secteur qui occupe le pourcentage le plus élevé de Luxembourgeois (97%), suivi de l'enseignement (79%) et du secteur de la santé et de l'action sociale (49%). Dans les arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services, 42% des salariés sont des Luxembourgeois, et 32% dans le secteur des transports et de l'entreposage. Dans tous les autres secteurs, les Luxembourgeois représentent moins de 29% des salariés, chiffre qui correspond au pourcentage de Luxembourgeois dans l'emploi total. Dans le secteur privé (correspondant à l'emploi total moins l'administration publique et l'enseignement public), le pourcentage de Luxembourgeois est de 23%.

Graphique 31 : Part des Luxembourgeois dans l'emploi selon la branche d'activité des salariés (en %)

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Puisque, comme on vient de le constater, les ressortissants luxembourgeois sont davantage concentrés dans les secteurs d'activité et les catégories professionnelles présentant des salaires plus élevés, il est sans surprise qu'ils affichent le salaire moyen le plus élevé, suivi des ressortissants des autres pays de l'UE, puis des Belges (voir tableau 26). Les ressortissants luxembourgeois gagnent en moyenne 19% de plus que la moyenne. L'écart salarial entre femmes et hommes est le plus élevé parmi les ressortissants des autres pays de l'UE (-18%) et les ressortissants de pays tiers (-19%), alors qu'il est moins élevé parmi les Luxembourgeois (-9%), les Belges (-8%), les Portugais (-5%) et les Français (-3%). Pour les ressortissants allemands, on constate même un écart en faveur des femmes de 1%.

Le tableau 27 renseigne les salaires moyens et médians par nationalité séparément pour les différents niveaux d'éducation. On peut y constater que les Luxembourgeois gagnent des salaires supérieurs à la moyenne dans chacun des trois sous-groupes. Pour les travailleurs ayant un niveau d'éducation secondaire inférieur ou moindre, l'écart est de 24% par rapport à la moyenne, pour les travailleurs ayant un diplôme de niveau secondaire, l'écart est de 22%, alors que pour les diplômés du tertiaire, il est de 16%. Remarquons que ce constat reste vrai dans les

grandes lignes si l'on ne prend en compte que le secteur privé. Il faut toutefois garder à l'esprit que ces catégories regroupent une multitude de diplômes différents et que la composition d'un sous-groupe peut varier fortement d'une nationalité à l'autre. Le salaire moyen d'un salarié du troisième groupe est de l'ordre de deux fois celui d'un salarié du premier groupe, sauf pour les ressortissants des autres pays de l'UE ainsi que des ressortissants de pays tiers, où ce facteur multiplicateur est de l'ordre de 2,6 respectivement de 3.

En considérant les salaires séparément pour chaque secteur d'activité, force est de constater que les ressortissants luxembourgeois gagnent un salaire moyen qui représente entre 99,8 et 136% du salaire moyen du secteur. L'écart le plus important est enregistré dans le secteur de la construction, alors qu'il est proche de zéro dans le secteur des activités financières et des assurances ainsi que dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale (voir graphique 32). Néanmoins, dans la plupart des secteurs, les ressortissants d'autres nationalités présentent des salaires moyens supérieurs à celui des Luxembourgeois, comme p.ex. dans l'industrie, les activités financières et d'assurance ou encore le commerce.

Tableau 26: Salaires annuels moyens et médians (ETP) selon la nationalité et le sexe (en EUR)

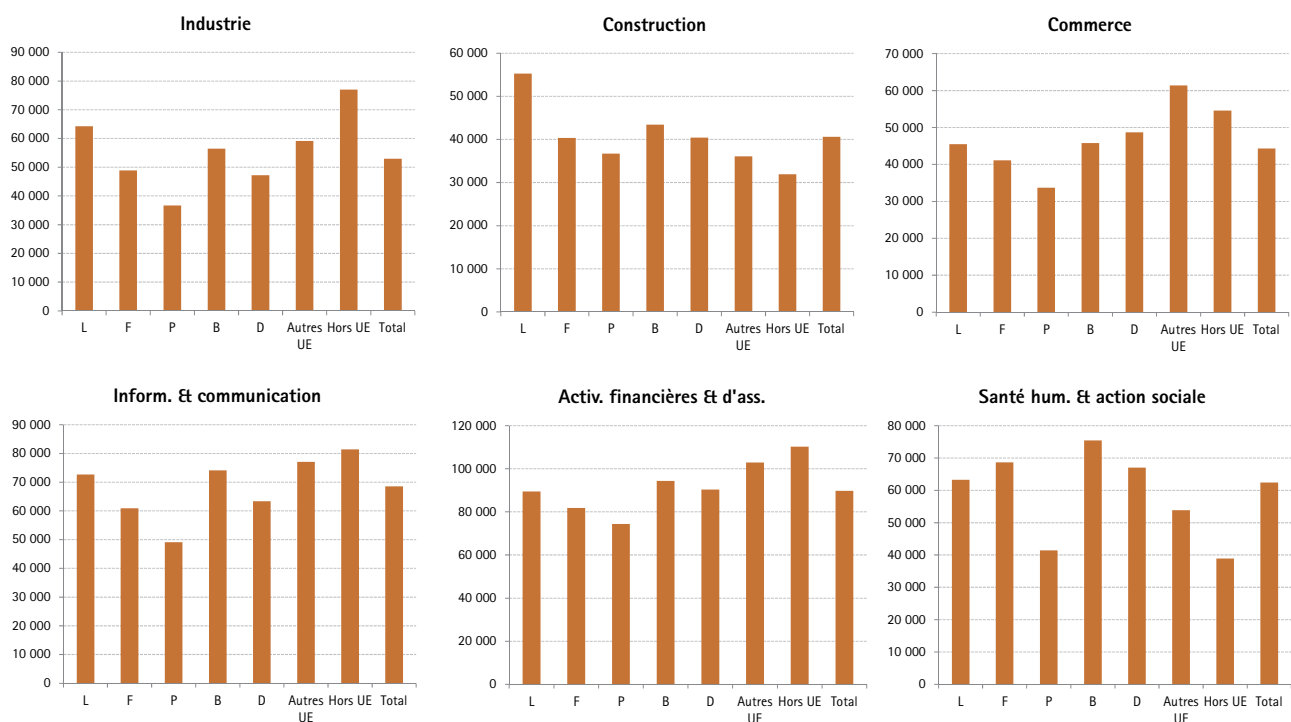
Nationalité	Moyenne			Médiane		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Luxembourgeois	70 836	67 042	73 925	62 956	62 912	63 087
Français	54 384	53 476	54 953	43 748	43 923	43 679
Portugais	36 738	35 673	37 403	32 804	28 460	34 491
Belges	64 130	60 415	65 875	49 330	49 928	49 198
Allemands	58 356	58 810	58 142	45 942	50 764	44 541
Autres pays de l'UE	70 571	61 590	74 955	51 212	51 348	51 208
Pays en dehors de l'UE	55 448	48 445	59 880	34 658	31 974	36 678
Total	59 744	57 459	61 182	47 624	49 089	46 692

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Tableau 27: Salaires annuels moyens et médians (ETP) selon la nationalité et le niveau d'éducation (en EUR)

Nationalité	Moyenne			Médiane		
	Moins que secondaire	Secondaire	Tertiaire	Moins que secondaire	Secondaire	Tertiaire
Luxembourgeois	48 418	63 927	98 048	44 445	58 113	90 830
Français	35 992	44 585	71 274	32 819	38 177	61 637
Portugais	34 942	36 820	62 293	32 301	32 350	56 236
Belges	37 863	48 395	83 838	35 922	40 911	70 610
Allemands	37 495	49 776	81 596	33 311	41 722	70 760
Autres pays de l'UE	36 501	57 937	93 743	31 480	41 133	74 032
Pays en dehors de l'UE	30 794	39 473	93 365	27 553	31 637	68 707
Total	38 925	52 415	84 400	34 148	43 816	73 176

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Graphique 32: Salaires annuels moyens (ETP) selon la nationalité dans quelques secteurs d'activité choisis (en EUR)

Source: STATEC - Enquête ESS2014

6.2. Selon le pays de résidence

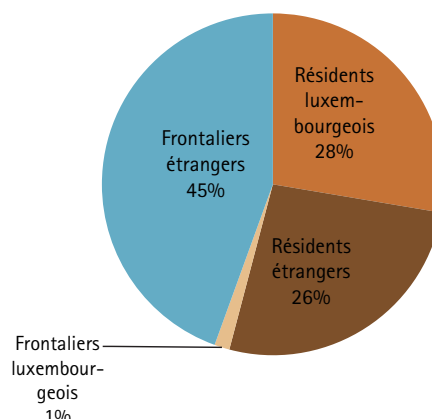
Considérons à présent la composition de l'emploi en fonction du lieu de résidence (voir graphique 33). Les personnes qui résident au Grand-Duché constituent 54% de l'emploi (28% pour les résidents de nationalité luxembourgeoise, 26% pour les résidents de nationalité étrangère). Les frontaliers représentent 46% de l'emploi (dont les frontaliers de nationalité luxembourgeoise, qui constituent 1% de l'emploi). Ces frontaliers viennent majoritairement de France (23,4% de l'emploi total), et dans une moindre mesure de Belgique (11,1%) et d'Allemagne (11,4%).

Le tableau 28 montre que la composition de l'emploi par sexe n'est pas la même pour les différents sous-groupes. Ainsi, si en moyenne, 39% des salariés sont des femmes, celles-ci représentent 42% des résidents, mais seulement 32% des frontaliers belges et allemands.

En croisant le pays de résidence avec la nationalité des salariés, on constate (voir tableau 29) que seulement 91% des frontaliers venant de France ont la nationalité de leur pays de résidence, et qu'ils ne sont que 83% dans ce cas parmi les frontaliers venant de Belgique et 86% parmi les frontaliers venant d'Allemagne. À remarquer aussi que parmi les frontaliers venant de Belgique et d'Allemagne, non moins de 5% sont des Luxembourgeois.

En ce qui concerne le niveau d'éducation (voir tableau 30), les travailleurs résidant au Luxembourg se répartissent relativement uniformément entre les trois catégories (33%, 36% et 31% respectivement), alors que ceci n'est pas le cas pour les frontaliers. Parmi ceux-ci, les salariés de niveau d'éducation faible (secondaire inférieur ou moins) sont sous-représentés, alors que ceux ayant terminé des études secondaires ou tertiaires sont surreprésentés. Pour les frontaliers venant d'Allemagne, les diplômés du secondaire représentent 50% de la main-d'œuvre. Parmi les frontaliers venant de Belgique, les diplômés du niveau tertiaire représentent même 45%.

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



Source: STATEC - Enquête ESS2014

Tableau 28: Répartition de l'emploi selon le pays de résidence des salariés et le sexe (en %)

Pays de résidence	Total	dont (en % du total) :	
		Femmes	Hommes
Luxembourg	54.1	42	58
France	23.4	38	62
Belgique	11.1	32	68
Allemagne	11.4	32	68
Total	100.0	39	61

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Tableau 29: Répartition de l'emploi selon le pays de résidence et la nationalité des salariés (en %)

Nationalité	Pays de résidence			
	Luxembourg	France	Belgique	Allemagne
Luxembourgeois	51	1	5	5
Français	7	91	4	2
Portugais	21	3	3	1
Belges	3	1	83	1
Allemands	2	1	1	86
Autres pays de l'UE	9	2	3	4
Pays en dehors de l'UE	6	1	2	2
Total	100	100	100	100

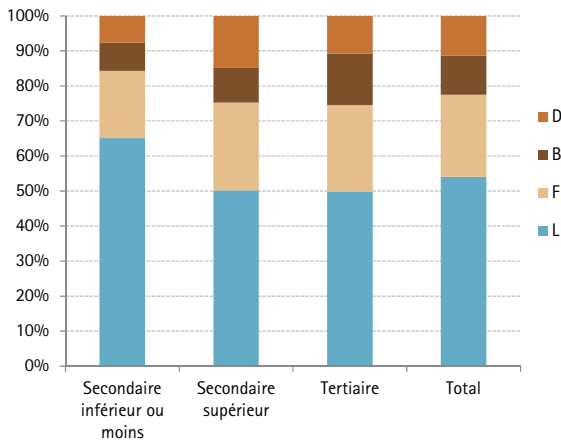
Source: STATEC - Enquête ESS2014

Tableau 30: Répartition de l'emploi selon le pays de résidence et le niveau d'éducation des salariés (en %)

	Pays de résidence			
	Luxembourg	France	Belgique	Allemagne
Secondaire inférieur ou moins	33	23	20	18
Secondaire supérieur ou post-secondaire non tertiaire	36	41	35	50
Tertiaire	31	36	45	32
Total	100	100	100	100

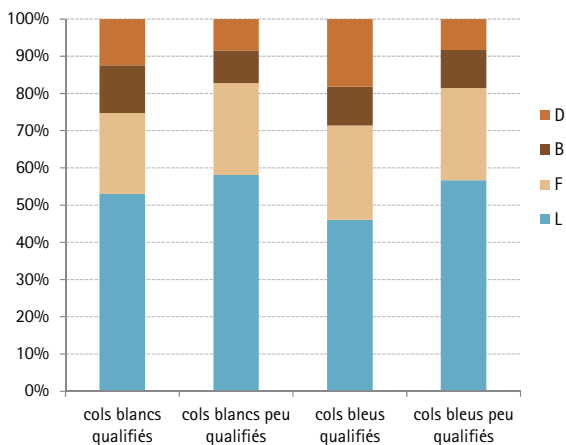
Source: STATEC - Enquête ESS2014

Graphique 34: Répartition de l'emploi selon le pays de résidence, par niveau d'éducation des salariés (en %)



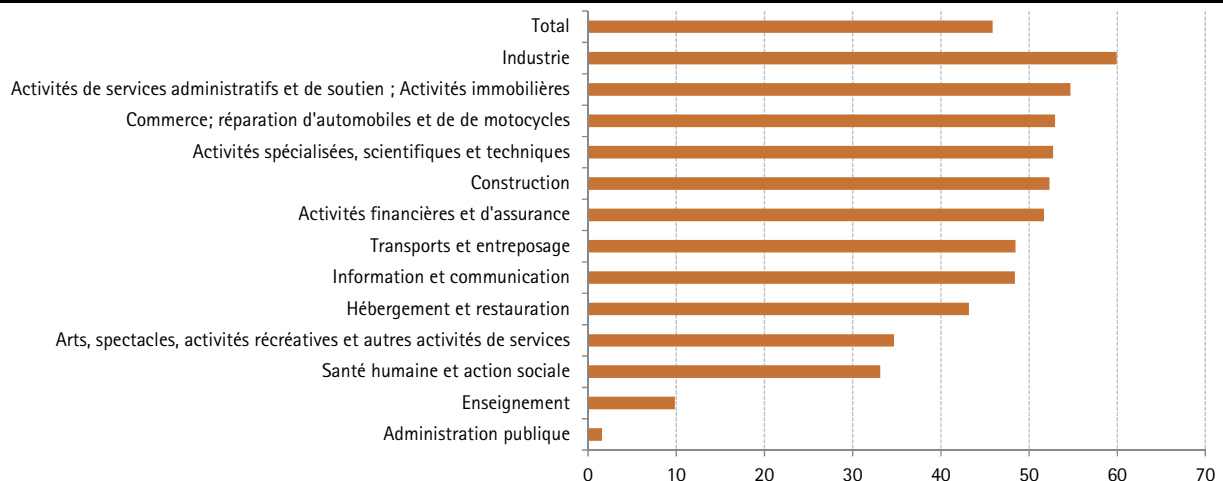
Source: STATEC - Enquête ESS2014

Graphique 35: Répartition de l'emploi selon le pays de résidence, par catégorie socio-professionnelle des salariés (en %)



Source: STATEC - Enquête ESS2014

Graphique 36: Pourcentage de frontaliers par branche d'activité (en %)



Source: STATEC - Enquête ESS2014

Il en résulte une répartition de l'emploi entre résidents et frontaliers qui n'est pas homogène en fonction du niveau d'éducation (voir graphique 34): les résidents représentent en effet 65% des salariés n'ayant pas achevé des études secondaires, contre 50% seulement parmi les diplômés de niveau secondaire ou tertiaire. Notons encore qu'avec 15%, les frontaliers en provenance d'Allemagne sont surreprésentés parmi les diplômés du secondaire (contre 11% en moyenne), et que les frontaliers venant de Belgique sont surreprésentés parmi les salariés diplômés du tertiaire (15% contre 11% en moyenne).

La composition de la main-d'œuvre en fonction du pays de résidence est également différente selon le type d'occupation (voir graphique 35). Les résidents sont le plus fortement représentés parmi les cols blancs peu qualifiés (58%), alors que la part des frontaliers est la plus importante parmi les cols bleus qualifiés (54%). Parmi ces derniers, remarquons la part importante (18%) de frontaliers en provenance d'Allemagne.

Avec 60% des salariés, le pourcentage de frontaliers est le plus important dans l'industrie (voir graphique 36). D'autres secteurs employant une part importante de frontaliers sont le secteur des activités de services administratifs et de soutien (55%) et le commerce (53%). Parmi les secteurs qui n'occupent qu'une part faible de frontaliers, on trouve l'administration publique (2%) ainsi que l'enseignement (10%), mais aussi le secteur de la santé et de l'action sociale (33%).

Pour clôturer cette analyse, il est intéressant de croiser les informations dont nous disposons au sujet de la nationalité, du pays de résidence, des secteurs d'activité et du niveau d'éducation. Pour faciliter la lecture, les salariés ont été regroupés en trois groupes: résidents luxembourgeois, résidents étrangers, et frontaliers (voir tableau 31).

Plusieurs résultats ressortent de ce tableau. Ainsi p.ex. les résidents luxembourgeois sont concentrés dans quelques secteurs seulement, mais ces secteurs diffèrent en fonction du niveau d'éducation: les salariés de niveau d'éducation faible (secondaire inférieur ou moins) sont concentrés surtout dans le secteur de la santé et de l'action sociale (19%), les transports (14%) et l'administration publique (14%). Pour les résidents luxembourgeois de niveau d'éducation moyen (secondaire supérieur ou post-secondaire non tertiaire), les principaux secteurs sont la santé (20%), l'administration publique (16%) et le commerce (11%). Pour les diplômés du tertiaire cependant, la concentration est encore plus forte: non moins de 62% des résidents luxembourgeois diplômés du tertiaire se retrouvent soit dans l'enseignement (38%), la santé et l'action sociale (14%) ou l'administration publique (10%).

Mais ce phénomène de concentration sur quelques branches n'est pas spécifique aux résidents luxembourgeois. On peut le constater tout autant chez les résidents étrangers et chez les frontaliers. Toutefois, les secteurs de prédilection sont différents.

Ainsi, les résidents étrangers de faible niveau d'éducation sont concentrés dans la construction (28%), les activités de services administratifs et de soutien (18%) et le commerce (11%).

Les résidents étrangers de niveau d'éducation élevé se retrouvent surtout dans les activités financières et d'assurance (31%), les activités spécialisées, scientifiques et techniques (25%) et le secteur de l'information et de la communication (11%). Les frontaliers de niveau d'éducation élevé se concentrent autour de ces mêmes secteurs.

Quant aux salariés de niveau d'éducation moyen, on peut constater que les résidents étrangers se répartissent sur de nombreux secteurs, alors que l'on peut remarquer pour les frontaliers une assez forte concentration dans l'industrie (19%), la construction (18%) et le commerce (18%).

Tableau 31: Répartition de l'emploi salarié selon la branche d'activité. Par résidence et par niveau d'éducation des salariés (en %)

Niveau d'éducation	Résidents luxembourgeois				Résidents étrangers				Frontaliers			
	faible	moyen	élevé	total	faible	moyen	élevé	total	faible	moyen	élevé	total
B-E Industrie	8	9	5	7	8	10	5	8	12	19	8	13
F Construction	5	5	2	4	28	14	1	16	18	18	4	13
G Commerce; réparation d'automobiles et de de motocycles	12	11	4	9	11	16	8	11	16	18	8	14
H Transports et entreposage	14	9	2	8	8	8	1	6	16	8	3	8
I Hébergement et restauration	2	1	1	1	9	10	2	7	5	5	1	4
J Information et communication	7	4	4	5	2	2	11	5	2	2	11	5
K Activités financières et d'assurance	9	10	9	9	1	7	31	13	2	7	27	14
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	3	4	8	5	1	3	25	9	2	3	20	9
N+L Activités de services administratifs et de soutien ; Activités immobilières	4	2	1	2	18	16	4	13	23	10	5	10
O Administration publique	14	16	10	14	1	0	0	0	0	0	0	0
P Enseignement	2	7	38	15	1	1	6	3	0	0	3	1
Q Santé humaine et action sociale	19	20	14	18	10	10	5	8	4	9	9	8
R+S Arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services	2	3	3	3	1	3	2	2	1	2	1	1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Tableau 32: Salaires annuels moyens et médians (ETP) selon le pays de résidence et le sexe (en EUR)

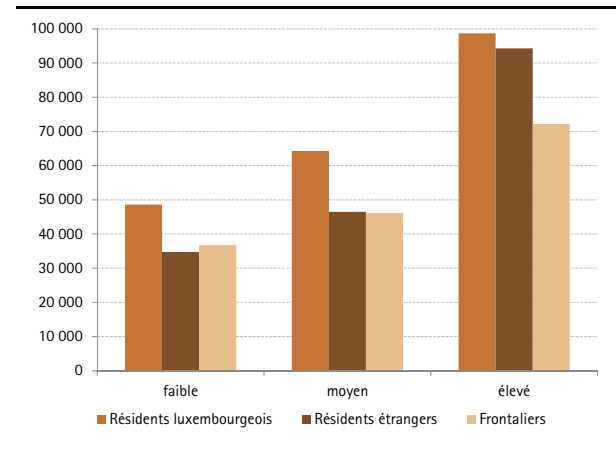
	Moyenne			Médiane		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Total	59 744	57 459	61 182	47 624	49 089	46 692
Résidents à Luxembourg	64 497	60 455	67 448	51 907	52 514	51 516
dont: résidents de nationalité luxembourgeoise	71 159	67 360	74 254	63 219	62 956	63 591
résidents de nationalité étrangère	56 920	51 439	60 442	39 353	36 840	40 400
Frontaliers	54 046	53 049	54 567	43 530	44 971	43 063
dont: frontaliers ayant leur résidence en France	50 124	49 238	50 654	41 054	40 641	41 241
frontaliers ayant leur résidence en Belgique	59 667	57 464	60 685	47 203	48 044	46 868
frontaliers ayant leur résidence en Allemagne	56 288	57 671	55 665	45 545	50 923	43 885

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Étant donné que les salariés résidents et frontaliers possèdent des caractéristiques différentes en termes de qualifications et de postes occupés et de secteurs d'activité, on peut aussi s'attendre à ce que leurs salaires moyens diffèrent. Le tableau 32 présente les salaires moyens et médians pour les femmes et les hommes selon leur pays de résidence.

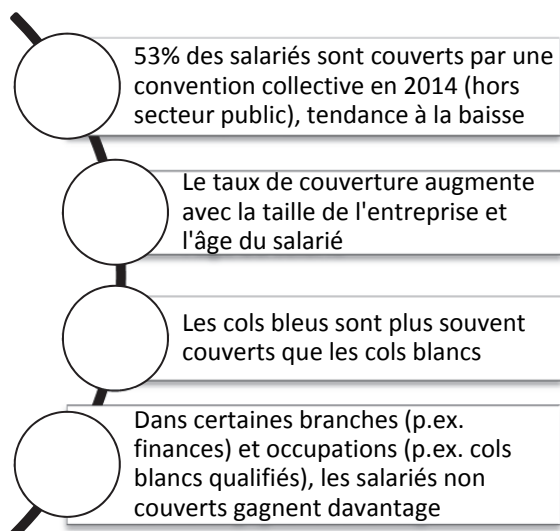
En moyenne, le salaire annuel d'un frontalier est inférieur à celui d'un résident. Il faut toutefois relever les écarts entre les salaires moyens des frontaliers selon leur pays de résidence, de même que l'écart entre les résidents au Luxembourg selon qu'ils sont de nationalité luxembourgeoise ou non. En ce qui concerne l'écart salarial entre les deux sexes, on peut voir que parmi les frontaliers en provenance d'Allemagne, les femmes gagnent un salaire moyen plus élevé que les hommes. Si on prend comme référence le salaire médian, ceci est vrai également pour les frontaliers de Belgique ainsi que les frontaliers pris dans leur ensemble et les résidents pris dans leur ensemble.

Les résidents de nationalité luxembourgeoise gagnent en moyenne davantage que les résidents étrangers, qui, eux gagnent en moyenne plus que les frontaliers. Il faut toutefois nuancer ce constat en séparant les salariés en trois groupes selon leur niveau d'éducation (voir graphique 37). On constate alors que cet ordre est surtout vrai pour les diplômés de niveau supérieur, où les résidents étrangers gagnent en moyenne 31% de plus que les frontaliers. Pour les salariés de niveau d'éducation moyen, le salaire moyen des résidents étrangers et des frontaliers est quasiment identique, alors que pour les salariés de niveau d'éducation faible, les frontaliers gagnent en moyenne 6% de plus que les résidents étrangers.

Graphique 37: Salaires annuels moyens (ETP) selon le pays de résidence, la nationalité et le niveau d'éducation (en EUR)

Source: STATEC - Enquête ESS2014

7. Emploi et salaires en fonction de la couverture par une convention collective



D'après la législation luxembourgeoise, une convention collective est un contrat qui porte sur les relations et les conditions de travail, conclu par un ou plusieurs syndicats et une ou plusieurs organisations d'employeurs, respectivement par une ou plusieurs entreprises. Néanmoins, une telle convention ne porte pas nécessairement sur l'ensemble des salariés d'une entreprise ou d'une branche. Il est possible d'exclure de son champ d'application certaines catégories de salariés, notamment les personnes exerçant 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 du champ d'application.

L'enquête sur la structure des salaires permet de déterminer pour chaque salarié individuellement s'il est couvert par une convention collective ou non.

Pour le secteur public, les relations et conditions de travail des fonctionnaires et employés publics sont régies par la loi. Puisque les effets de la loi sont comparables à ceux d'une convention collective, elle y a été assimilée pour les besoins de cette analyse, malgré sa nature juridique différente.

Tableau 33: Évolution du taux de couverture des conventions collectives, par sexe (en %)

	Avec l'administration et l'enseignement publics		Sans l'administration et l'enseignement publics		
	2014	2010	2014	2010	2006
Femmes	58	61	54	56	56
Hommes	56	57	52	54	58
Total	57	59	53	55	57

Source: STATEC - Enquêtes ESS2014, ESS2010 et ESS2006

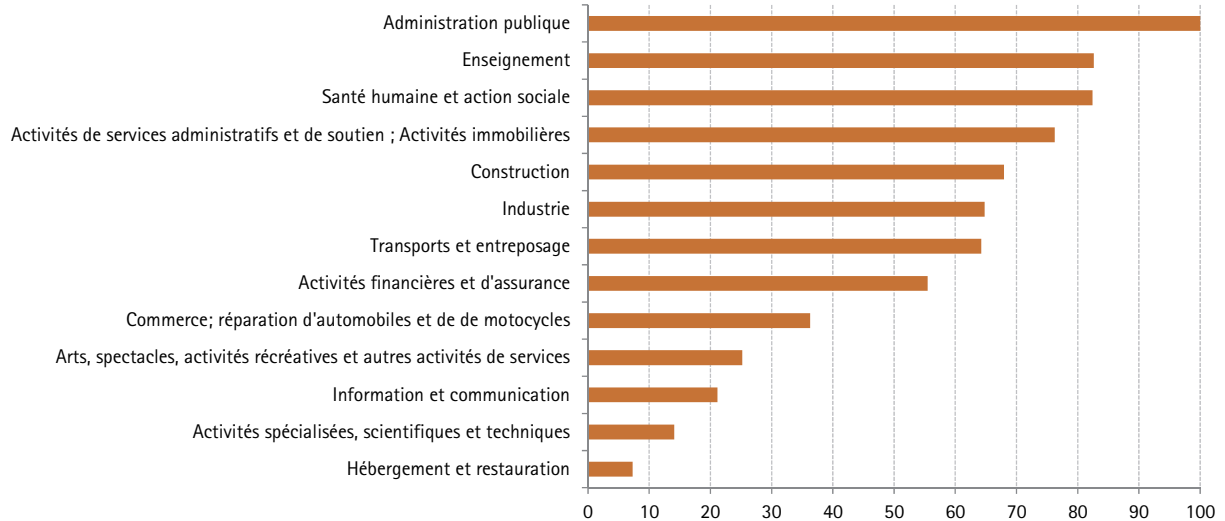
Comme l'indique le tableau 33, le taux de couverture des salariés par une convention collective est en 2014 de 57%, si l'on prend en compte le secteur public, et de 53% pour le secteur privé uniquement. Le taux est légèrement plus élevé pour les femmes que pour les hommes.

Le pourcentage de salariés couverts par une convention collective a diminué au fil du temps: en faisant abstraction du secteur public, le taux était de 57% en 2006, 55% en 2010 et 53% en 2014. Le taux de couverture a diminué plus fortement pour les hommes que pour les femmes.

Les secteurs d'activité dans lesquels les salariés sont le plus couverts par une convention collective sont l'administration publique (du fait que nous assimilons ici le statut des fonctionnaires et employés publics à une convention collective). Le taux de couverture est dès lors de 100% dans l'administration publique (voir graphique 38). En deuxième lieu, le taux de couverture du secteur de l'enseignement est de 83%. Ceci est également dû à la couverture quasi-totale des personnes actives dans l'enseignement public. Pour l'enseignement privé, le taux de couverture n'est que de 25%.

Des taux de couverture importants sont mesurés également dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale (82%), les activités de services administratifs et de soutien (qui regroupe les services de nettoyage, de gardiennage ou encore de prêt de main-d'œuvre) (76%), la construction (68%), l'industrie (65%) et les transports (64%). Dans le secteur des activités financières et d'assurance, le taux de couverture est proche de la moyenne, avec 55%.

Dans certains autres secteurs par contre, le pourcentage de salariés couverts par une convention collective est faible: dans le secteur de l'Horesca, il se situe à 7%, dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques, il est de l'ordre de 14%.

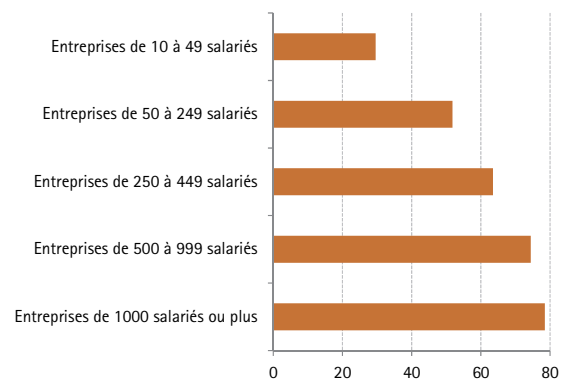
Graphique 38: Taux de couverture par branche d'activité (en %)

Source: STATEC - Enquête ESS2014

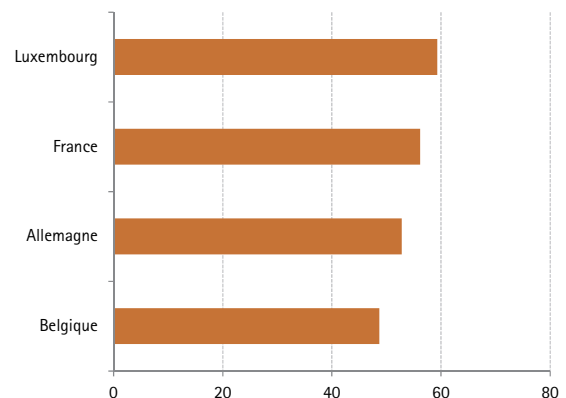
Le taux de couverture est également corrélé avec la taille de l'entreprise. Plus celle-ci est importante, plus les salariés sont susceptibles d'être couverts par une convention collective (voir graphique 39). Le taux de couverture est de 30% pour les entreprises de 10 à 49 salariés, et augmente jusqu'à 79% pour les entreprises employant plus de 1000 salariés (y inclus le secteur public). Petite nuance: en excluant le secteur public, ce dernier chiffre n'est que de 69%, donc légèrement inférieur au taux de couverture des entreprises de 500 à 999 salariés (74%).

Étant donné que les salariés résidents et frontaliers, luxembourgeois et étrangers, travaillent dans des secteurs et entreprises différentes, leur taux de couverture n'est pas le même. Ainsi il sort de l'analyse qu'avec 59%, les résidents sont les mieux couverts par les conventions collectives, alors que les frontaliers le sont un peu moins (56% pour les frontaliers en provenance de France, 53% pour ceux venant d'Allemagne et 49% pour ceux venant de Belgique) (voir graphique 40).

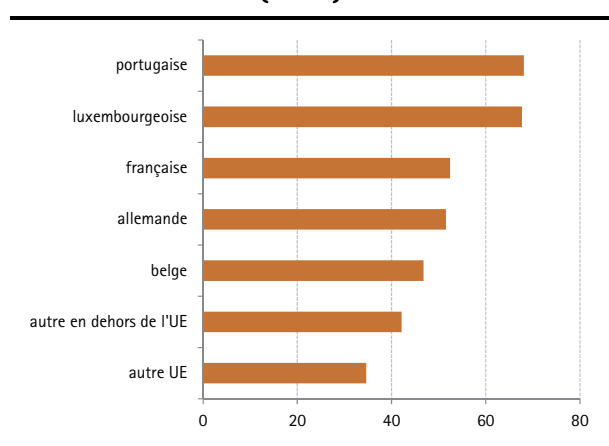
Au niveau de la nationalité des salariés, on peut constater que les Portugais et les Luxembourgeois sont le plus couverts (avec 68%), suivis des Français et Allemands (avec 52%), alors que les ressortissants de pays tiers ne sont couverts que pour 35% (voir graphique 41).

Graphique 39: Taux de couverture selon la taille de l'entreprise (en %)

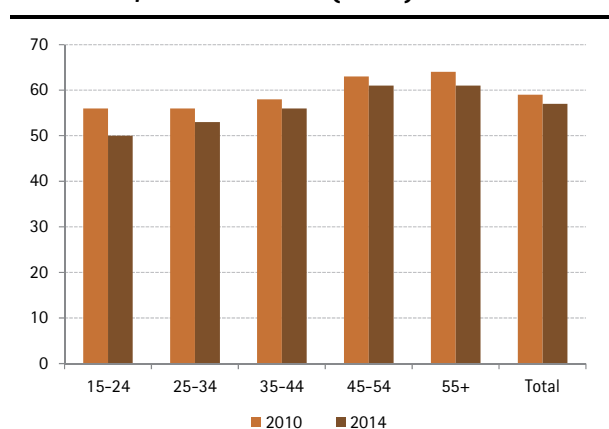
Source: STATEC - Enquête ESS2014

Graphique 40: Taux de couverture selon le pays de résidence du travailleur (en %)

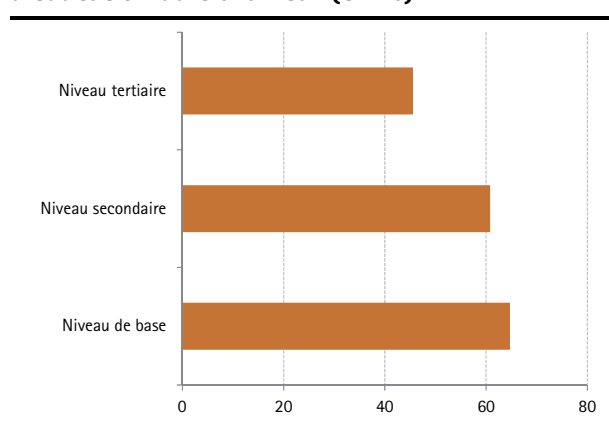
Source: STATEC - Enquête ESS2014

Graphique 41: Taux de couverture selon la nationalité du travailleur (en %)

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Graphique 42: Taux de couverture selon l'âge du travailleur, 2010 et 2014 (en %)

Source: STATEC - Enquêtes ESS2014 et ESS2010

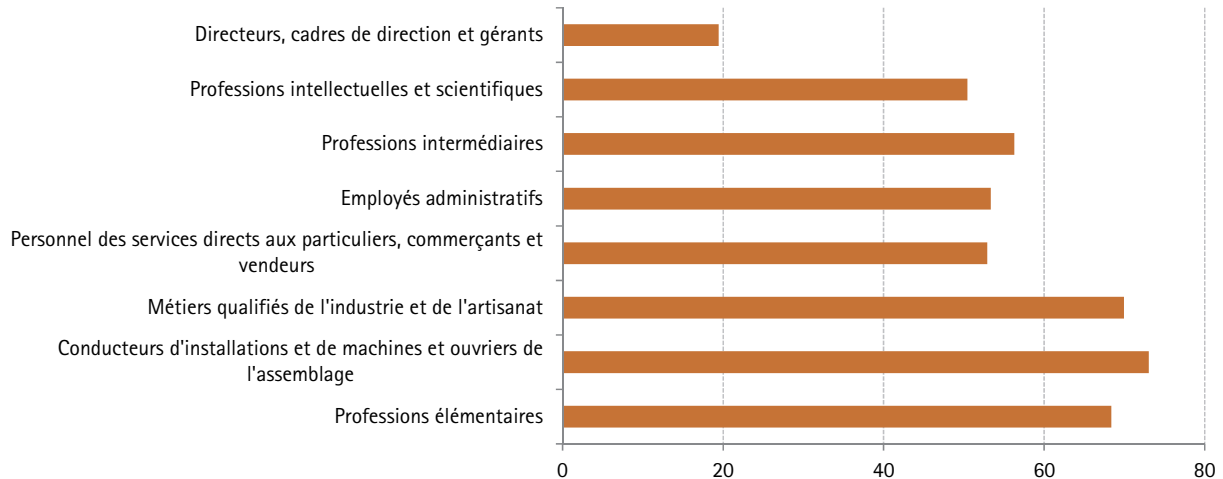
Graphique 43: Taux de couverture selon le niveau d'éducation du travailleur (en %)

Source: STATEC - Enquête ESS2014

La couverture collective augmente avec l'âge. Ainsi (voir graphique 42), les jeunes salariés entre 15 et 24 ans sont couverts pour 50% par une convention collective, contre 61% des salariés ayant 45 ans ou plus. Ce même phénomène avait déjà été observé en 2010. Pour chaque classe d'âge prise séparément, le taux de couverture est moins élevé en 2014 qu'en 2010.

Les salariés ayant un niveau d'éducation faible (primaire ou secondaire inférieur) sont davantage couverts par une convention collective (65%) que les salariés ayant un niveau d'éducation secondaire supérieur (61%) ou un diplôme d'études supérieures (46%) (voir graphique 43).

De même, certaines professions sont moins couvertes que d'autres (voir graphique 44). Les directeurs, cadres de direction et gérants étant souvent exclus des champs d'application, il est logique que cette classe de salariés n'est que faiblement couverte: 19%. Les taux de couverture des quatre classes suivantes du classement international type des professions varient entre 50 et 56%, alors que les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, ainsi que les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de l'assemblage sont les mieux couverts (avec respectivement 70% et 73%). Enfin, les professions élémentaires sont couvertes à 68%.

Graphique 44: Taux de couverture des conventions collectives par catégorie professionnelle (en %)

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Un des principaux objectifs des conventions collectives étant de garantir aux salariés couverts certaines règles de fixation des salaires, on pourrait s'attendre à ce que les salariés couverts par une convention collective bénéficient de salaires moyens plus élevés que ceux qui ne sont pas couverts.

Or, comme dans beaucoup de secteurs, ce sont justement les occupations exigeant un niveau d'éducation plus élevé et présentant des tâches de supervision et des responsabilités plus importantes sont exclues des conventions collectives, alors que celles-ci fixent les règles de rémunération des occupations plus élémentaires, on observe que dans l'ensemble, le salaire moyen des salariés couverts par une convention collective est inférieur à celui des salariés non couverts (voir tableau 34).

En effet, un salarié couvert gagne en moyenne 57 655 EUR, contre 62 543 EUR pour un salarié non couvert. Pour les hommes, la différence est encore plus grande. Pour les femmes par contre, les personnes couvertes gagnent plus que les personnes non couvertes. Ceci résulte du fait que les femmes sont plus fortement représentées dans certaines branches qui sont bien couvertes par les conventions collectives, comme le secteur de la santé et de l'action sociale ou encore l'enseignement, et dans lesquels les salaires sont plus élevés que la moyenne.

Le salaire médian des personnes couvertes est dans l'ensemble supérieur au salaire médian des personnes non couvertes, indiquant que les conventions collectives soutiennent efficacement les salariés dans la moitié inférieure de la distribution des salaires.

Le tableau 35 présente les salaires moyens et médians pour les salariés des différents secteurs d'activité, selon qu'ils soient couverts par une convention collective ou non. On peut y voir que dans la plupart des secteurs, le salaire moyen des personnes conventionnées est inférieur au salaire moyen des personnes non couvertes, et ceci pour les raisons déjà évoquées plus haut. Ainsi par exemple, dans le secteur de la construction, les salariés couverts sont principalement les travailleurs non qualifiés, alors que le personnel administratif et d'encadrement n'est pas couvert, ce qui explique un écart de 16% au niveau du salaire moyen. Dans le secteur des activités financières et d'assurance, les cadres supérieurs sont exclus des conventions collectives, d'où un écart de 37% au niveau du salaire moyen.

À l'inverse, dans les secteurs de l'enseignement et de la santé, la plupart des salariés étant couverts, ce ne sont souvent que des salariés exerçant des fonctions auxiliaires qui ne le sont pas, d'où il résulte un écart salarial important en faveur des salariés couverts.

Il ressort du tableau 36 que ce sont surtout les travailleurs peu qualifiés qui profitent des conventions collectives. Chez les cols bleus non qualifiés, le salaire moyen des salariés conventionnés dépasse celui des salariés non conventionnés de 16%. Chez les cols blancs non qualifiés, cette prime est encore plus importante: 30%, alors qu'elle est plus faible pour les cols bleus qualifiés: 10%. Enfin, pour les cols blancs qualifiés, les salariés non conventionnés gagnent en moyenne plus que les salariés conventionnés.

Tableau 34: Salaires annuels moyens et médians (ETP) selon la couverture par une convention collective, total et par sexe (en EUR)

Couvert par une convention collective	Moyenne			Médiane		
	non	oui	diff. (en %)	non	oui	diff. (en %)
Femmes	52 612	60 798	16	39 324	56 484	44
Hommes	68 345	55 564	-19	48 591	45 588	-6
Total	62 543	57 655	-8	44 851	49 143	10

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Tableau 35: Salaires annuels moyens et médians (ETP) selon la couverture par une convention collective, par branche d'activité (en EUR)

Couvert par une convention collective	Moyenne			Médiane		
	non	oui	diff. (en %)	non	oui	diff. (en %)
XB-E Industrie	52 471	53 196	1	37 517	47 505	27
XF Construction	45 786	38 256	-16	36 202	35 020	-3
XG Commerce; réparation d'automobiles et de de motocycles	46 475	40 748	-12	34 610	35 011	1
XH Transports et entreposage	57 720	50 759	-12	51 907	41 376	-20
XI Hébergement et restauration	32 048	31 245	-3	28 537	28 096	-2
XJ Information et communication	71 110	59 227	-17	59 310	56 421	-5
XK Activités financières et d'assurance	112 543	71 225	-37	99 265	66 944	-33
XM Activités spécialisées, scientifiques et techniques	78 089	66 879	-14	55 644	60 965	10
XN+L Activités de services administratifs et de soutien ; Activités immobilières	49 654	32 117	-35	39 924	29 270	-27
XO Administration publique		76 192			68 583	
XP Enseignement	66 937	89 942	34	58 741	86 802	48
XQ Santé humaine et action sociale	35 916	67 297	87	27 131	62 162	129
XR+S Arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services	51 272	60 944	19	38 834	55 495	43

Source: STATEC - Enquête ESS2014

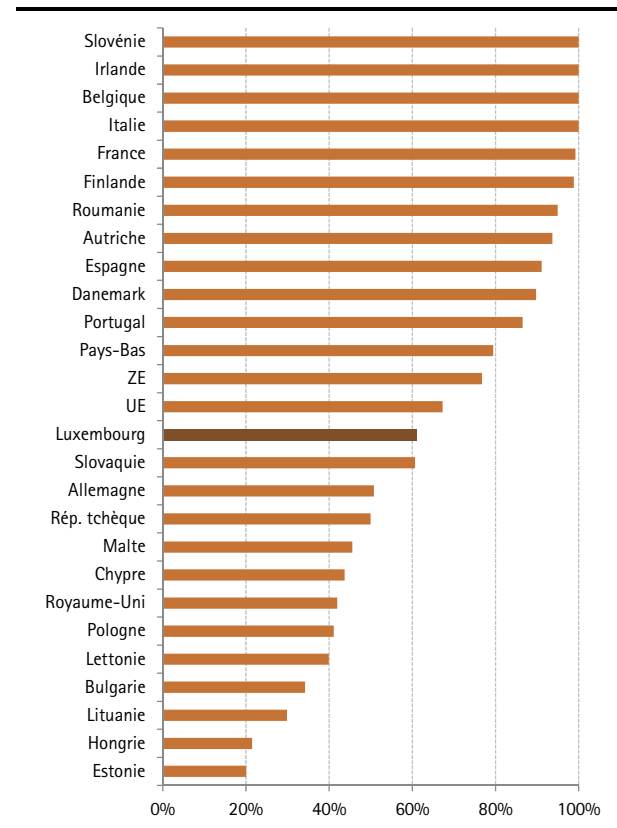
Tableau 36: Salaires annuels moyens et médians (ETP) selon la couverture par une convention collective, par grande catégorie professionnelle (en EUR)

Couvert par une convention collective	Moyenne			Médiane		
	non	oui	diff. (en %)	non	oui	diff. (en %)
Cols blancs qualifiés	83 964	79 856	-5	66 495	74 419	12
Cols blancs non qualifiés	39 622	51 595	30	32 673	47 194	44
Cols bleus qualifiés	37 648	41 233	10	33 613	37 159	11
Cols bleus non qualifiés	32 820	38 075	16	29 050	34 734	20

Source : STATEC - Enquête ESS2014

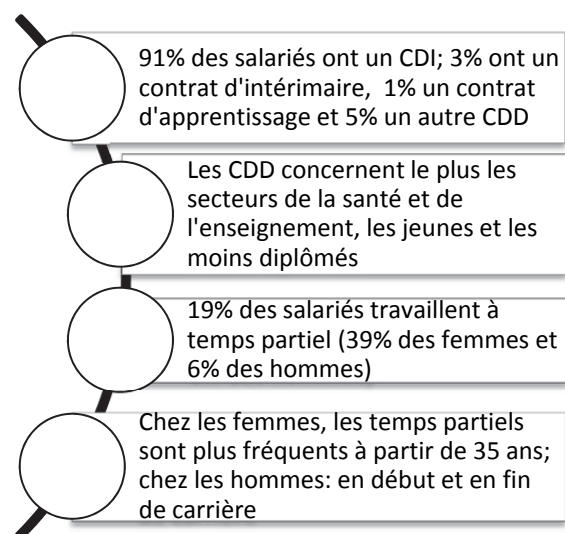
Afin de pouvoir comparer le taux de couverture luxembourgeois avec celui des autres pays de l'Union européenne, nous devons avoir recours à un indicateur légèrement différent. Eurostat ne mesure en effet pas directement le pourcentage de salariés soumis à une convention collective, mais demande aux entreprises si la majorité de leur personnel est soumis ou non à une convention collective de travail. On peut ensuite calculer le pourcentage de salariés qui travaillent dans ces entreprises soumises à une convention collective de travail. Pour le Luxembourg, ce chiffre est de 61%, donc légèrement supérieur au taux de couverture que nous avons présenté plus haut. Le graphique 45 montre que le Grand-Duché se situe légèrement en-dessous de la moyenne de l'Union européenne, et que dans certains pays comme la Belgique ou la France, la quasi-totalité des salariés travaille dans des entreprises soumises majoritairement à une convention collective. Par contre, dans d'autres pays, comme p.ex. en Allemagne (51%), au Royaume-Uni (42%), ou encore en Hongrie (22%), les taux sont nettement inférieurs.

Graphique 45: Pourcentage de salariés travaillant dans des entreprises soumises à une convention collective (en %)



Source: EUROSTAT - Enquête ESS2014 (hors administration publique) (hors Grèce, Croatie et Suède)

8. Emploi et salaires selon le type de contrat



Ce chapitre est consacré à l'analyse de l'emploi dit "atypique". Nous distinguerons deux formes particulières de contrats de travail: d'abord le travail temporaire, c. à d. régi par un contrat à durée déterminée et ensuite le travail à temps partiel.

8.1. Travail temporaire

Le code du travail luxembourgeois dispose que, par défaut, un contrat de travail est conclu à durée indéterminée (CDI), tout en autorisant un employeur, sous certaines conditions, d'avoir recours à des contrats à durée déterminée (CDD).

On distingue trois types de contrats à durée déterminée. Dans la majorité des cas, il s'agit d'un CDD auquel l'employeur peut avoir recours pour l'exécution de tâches précises et non durables.

Le deuxième type de contrats de travail limités dans le temps concerne les apprentis, leurs relations avec le patron étant régies par un contrat d'apprentissage dans le cadre de leur formation.

Enfin, le troisième type de contrats à durée limitée concerne les intérimaires, qui signent un contrat avec une entreprise de travail intérimaire qui les met à disposition d'une autre entreprise. Le tableau 37 présente les pourcentages de travailleurs qui sont soumis aux différents types de contrats. 91% des salariés bénéficient d'un CDI, contre 9% qui disposent d'un CDD, dont un peu moins d'un pourcentage concerne un contrat d'apprentissage et un peu plus de 3% des intérimaires.

Tableau 37: Travail temporaire par rapport à l'emploi salarié total, par sexe (en %)

	Total	Femmes	Hommes
CDI	91.0	91.6	90.5
CDD - Apprentis	0.9	0.8	0.9
CDD - Intérimaires	3.2	1.8	4.0
CDD - Autres	5.0	5.7	4.6
Total	100.0	100.0	100.0

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Tableau 38: Travail temporaire, évolution (en % de l'emploi salarié total)

	2006	2010	2014
CDD - Apprentis	1.1	0.9	0.9
CDD - Intérimaires	2.4	3.5	3.2
CDD - Autres	3.9	4.8	5.0
Total CDD	7.3	9.2	9.0

Source: STATEC - Enquêtes ESS2006/2010/2014

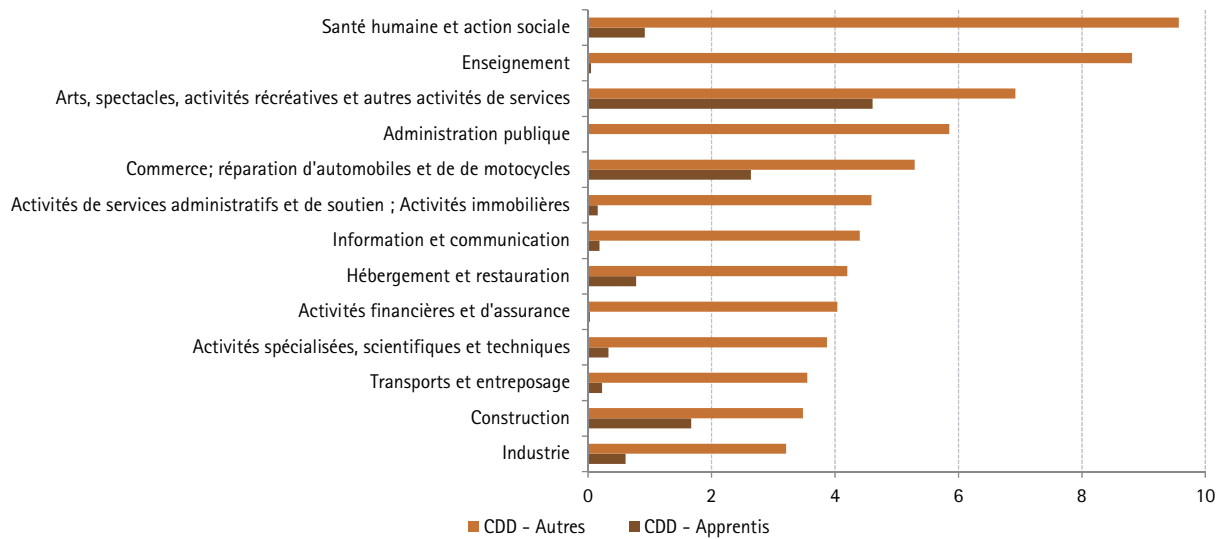
Les hommes présentent au total un pourcentage légèrement supérieur de contrats à durée déterminée que les femmes, et parmi les CDD, ceux qui concernent des contrats d'intérim sont aussi plus importants chez les hommes (4%).

Le travail temporaire a en 2014 légèrement reculé en importance par rapport à 2010 (voir tableau 38), et ceci suite à un recul du travail intérimaire fortement cyclique. Le recours à des contrats à durée déterminée hors apprentissage et intérim a quant à lui légèrement augmenté.

Le graphique 46 montre l'importance (en % de l'emploi total) que prend le travail temporaire dans les différents secteurs. Notons que l'ensemble des entreprises d'intérim se retrouvent dans le secteur "Activités de services administratifs et de soutien", et que les 3,2% de contrats d'intérimaires sont donc comptabilisés dans ce secteur, étant donné que les intérimaires sont liés contractuellement à ces entreprises. Il n'est dès lors pas possible dans le cadre de cette analyse de voir dans quels secteurs d'activité les intérimaires sont détachés effectivement. Le graphique se limite donc à présenter les deux autres types de contrats à durée déterminée par secteur.

Les secteurs qui ont le plus recours à des CDD (hors intérim et apprentis) sont le secteur de la santé humaine et de l'action sociale (9,6%) et l'enseignement (8,8%).

Graphique 46: Travail temporaire par rapport à l'emploi salarié total dans les différentes branches d'activité (hors intérim) (en %)



Source: STATEC - Enquête ESS2014

À l'inverse, les secteurs occupant la plus faible proportion de CDD sont l'industrie, la construction et les transports.

Quant aux apprentis, ils sont logiquement concentrés dans certaines branches: le secteur des arts et spectacles et autres activités de service (parmi lesquelles figurent les services personnels comme p.ex. la coiffure), le commerce, la construction, l'industrie et l'Horesca.

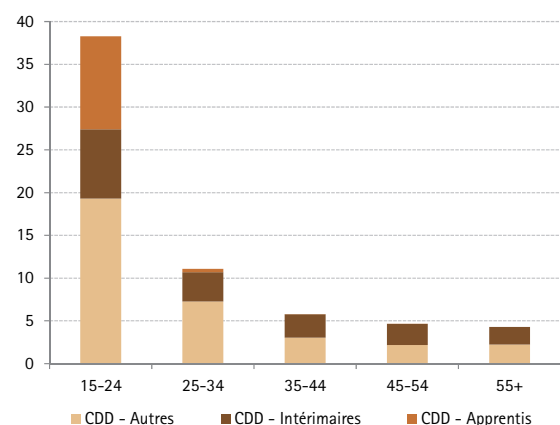
Les jeunes sont le plus touchés par le travail temporaire (voir graphique 47). En effet, 38% des jeunes entre 15 et 24 ans travaillent sous un CDD. Cette proportion est restée relativement stable, elle était de 37% en 2010. La forte prévalence de contrats temporaires parmi les jeunes s'explique par plusieurs phénomènes. D'un côté, bon nombre de jeunes débutent leur carrière par des contrats de remplacement qui sont par essence à durée déterminée. D'autre part, les jeunes bénéficient souvent de mesures d'insertion de l'ADEM. Par ailleurs, les jeunes ont souvent recours à l'intérim pour faire leurs premiers pas dans le monde du travail. Ainsi plus d'un quart des jeunes travaille sous CDD. À ceux-ci viennent s'ajouter les contrats d'apprentissage, qui concernent 11% des jeunes.

Parmi les travailleurs âgés entre 25 et 34 ans, le pourcentage de CDD tombe à 11% au total. À partir de 35 ans, les CDD ne concernent plus qu'environ 5% des salariés.

2/3 des salariés avec CDD ont moins de 35 ans, 1/3 en a 35 ou plus.

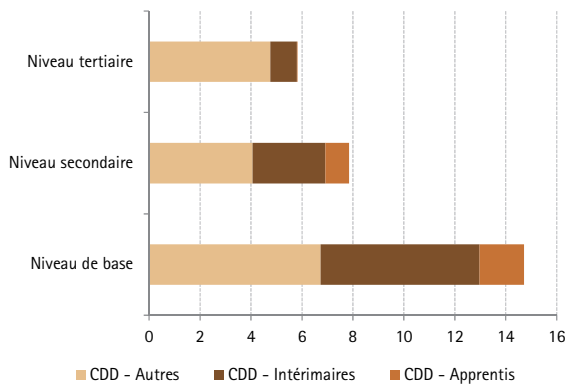
Le travail temporaire touche donc surtout les jeunes. Comme le montre le graphique 48, il touche aussi davantage les salariés de niveau d'éducation de base (primaire ou secondaire inférieur) (15%), et dans une moindre mesure les diplômés du secondaire (8%) et du tertiaire (6%). On peut noter toutefois que les diplômés de niveau supérieur ont plus souvent un CDD ordinaire que les diplômés du secondaire, alors que c'est l'inverse pour les contrats d'intérimaires.

Graphique 47: Travail temporaire par rapport à l'emploi salarié total selon les classes d'âge (en %)



Source: STATEC - Enquête ESS2014

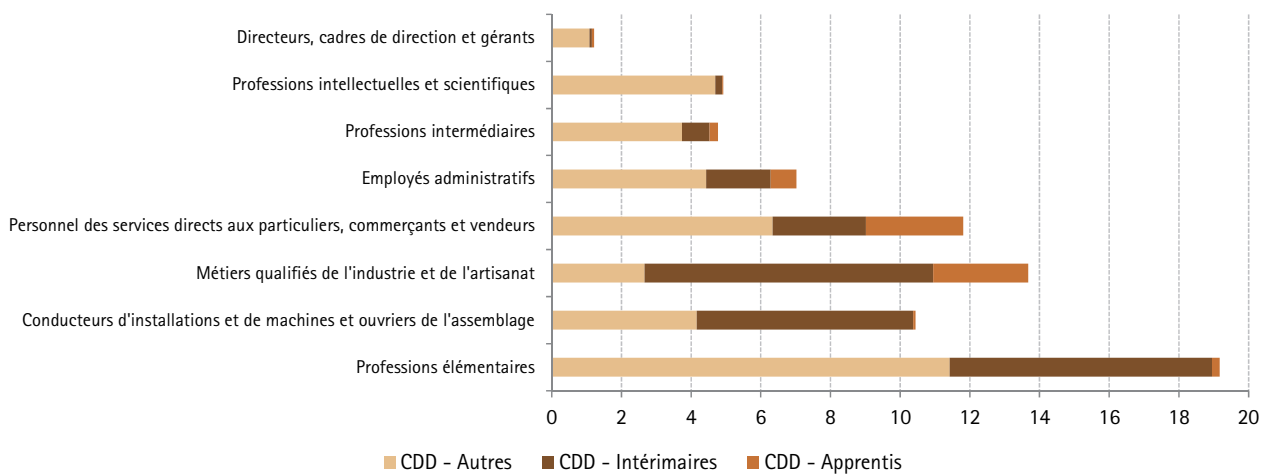
Graphique 48: Travail temporaire par rapport à l'emploi salarié total selon le niveau d'éducation des travailleurs (en %)



Source: STATEC - Enquête ESS2014

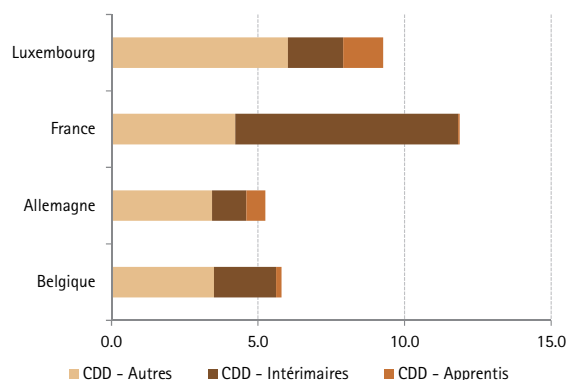
Les contrats temporaires sont donc globalement plus répandus parmi les travailleurs peu qualifiés. Le graphique 49 confirme ce constat en présentant les pourcentages de CDD selon les catégories professionnelles. Ce sont surtout les travailleurs actifs dans les professions élémentaires qui sont touchés par les CDD (19%, dont 11,4% de CDD ordinaires et 7,5% de contrats d'intérim), suivis par les salariés des métiers qualifiés (13,7%) ainsi que le personnel des services directs aux particuliers, les commerçants et les vendeurs (11,8%). Parmi les directeurs, cadres et gérants, une personne seulement sur cent a un CDD.

Graphique 49: Travail temporaire par rapport à l'emploi salarié total selon les catégories professionnelles (en %)



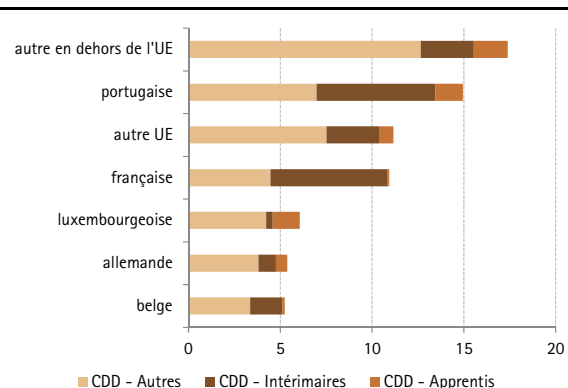
Source: STATEC - Enquête ESS2014

Graphique 50: Travail temporaire par rapport à l'emploi salarié total selon le pays de résidence des travailleurs (en %)



Source: STATEC - Enquête ESS2014

Graphique 51: Travail temporaire par rapport à l'emploi salarié total selon la nationalité des travailleurs (en %)



Source: STATEC - Enquête ESS2014

Les intérimaires sont les plus fréquents (7,6%) parmi les salariés frontaliers en provenance de France (voir graphique 50), alors que logiquement, les apprentis se retrouvent surtout parmi les résidents du Grand-Duché. Quant aux autres CDD, ils touchent plus fréquemment des résidents (6%) que des frontaliers (entre 3,4 et 4,2% selon leur pays d'origine).

Si l'on départage les salariés par nationalités, on peut constater (voir graphique 51) que les salariés proportionnellement les plus touchés par le phénomène des contrats temporaires sont les salariés des pays tiers (17%), suivis par les Portugais, les ressortissants des "autres pays membres de l'Union européenne" et les Français. Le pourcentage d'intérimaires est particulièrement élevé parmi les Portugais (6,5%) et les Français (6,4%).

Les salariés ayant des CDD gagnent en moyenne des salaires plus faibles que les salariés ayant des CDI (voir tableau 39). Si le salaire moyen d'un salarié avec CDI est de plus de 60 000 EUR, un apprenti doit se contenter en moyenne de moins de 20 000 EUR, un intérimaire peut espérer 35 000 EUR et un travailleur avec un CDD ordinaire 40 000 EUR, soit 2/3 du salaire moyen d'un travailleur avec CDI. Notons toutefois que ces différences de salaires moyens s'expliquent dans une large mesure par les caractéristiques différentes des salariés et des emplois concernés par les CDD respectivement les CDI que nous venons d'exposer ci-dessus.

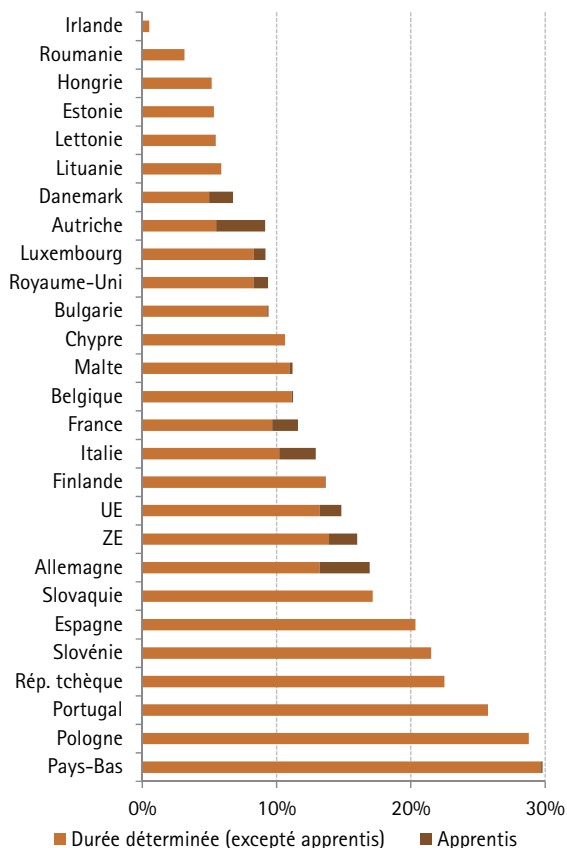
Dans l'Union européenne, le pourcentage de salariés travaillant sous contrat à durée déterminée varie de 1% en Irlande à 30% aux Pays-Bas (voir graphique 52). Avec ses 9% de CDD (apprentis inclus), le Luxembourg se situe à la 9^{ième} place, la moyenne dans l'Union européenne étant de 15%.

Tableau 39: Salaires annuels moyens et médians (ETP) selon le type de contrat, par sexe (en EUR)

	Moyenne			Médiane		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
CDI	60 932	58 496	62 479	48 753	50 490	47 850
CDD - Apprentis	16 653	15 298	17 463	11 485	10 499	12 347
CDD - Intérimaires	35 544	30 214	36 365	32 597	28 841	32 978
CDD - Autres	39 880	37 881	41 260	31 255	30 870	31 976
Total	59 744	57 459	61 182	47 624	49 089	46 692

Source: STATEC - Enquête ESS2014

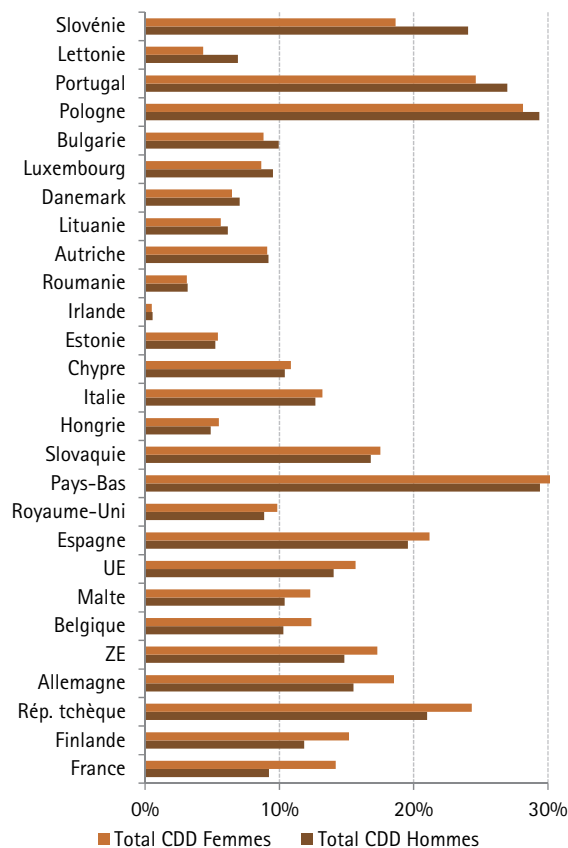
Graphique 52: Travail temporaire par rapport à l'emploi salarié total dans l'Union européenne (en %)



Source: EUROSTAT - Enquête ESS2014 (hors administration publique) (hors Grèce, Croatie et Suède)

Dans la plupart des pays membres, le pourcentage de CDD n'est pas le même pour les femmes que pour les hommes (voir graphique 53). Toutefois, dans certains pays, les hommes sont touchés davantage par ce phénomène que les femmes, comme p.ex. en Slovaquie (+5 points de pourcentage), la Lettonie (+2%) ou encore le Portugal (+2%), alors que dans d'autres pays, c'est chez les femmes que les CDD sont plus fréquents: en France p.ex. (+5%), ou en Finlande, en République tchèque et en Allemagne (+3%). En moyenne, pour l'Union européenne, 16% des femmes et 14% des hommes travaillent sous CDD.

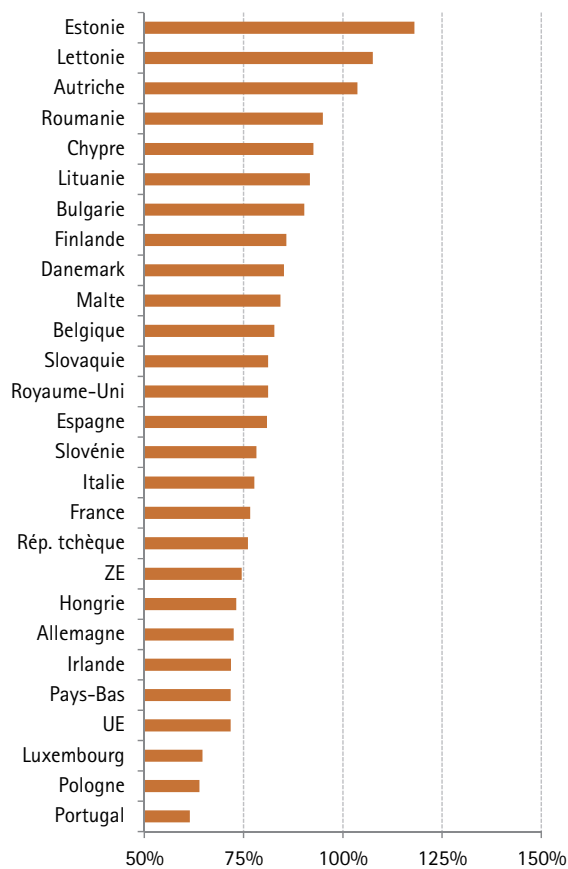
Graphique 53: Travail temporaire par rapport à l'emploi salarié total dans l'Union européenne selon le sexe (en %)



Source: EUROSTAT - Enquête ESS2014 (hors administration publique) (hors Grèce, Croatie et Suède)

Dans l'Union européenne, un CDD gagne en moyenne 72% d'un CDI (voir graphique 54). Le Luxembourg figure parmi les pays où l'écart est très important (un CDD ne gagnant en moyenne que 65% d'un CDI). Dans certains pays (comme l'Autriche, la Lettonie et l'Estonie), le salaire moyen d'un CDD est même supérieur à celui d'un CDI.

Graphique 54: Salaires annuels moyens (ETP) d'un Contrat à durée déterminée (hors apprentis) dans l'Union européenne (en % du salaire annuel moyen d'un CDI)



Source: EUROSTAT - Enquête ESS2014 (hors administration publique) (hors Grèce, Croatie et Suède)

8.2. Travail à temps partiel

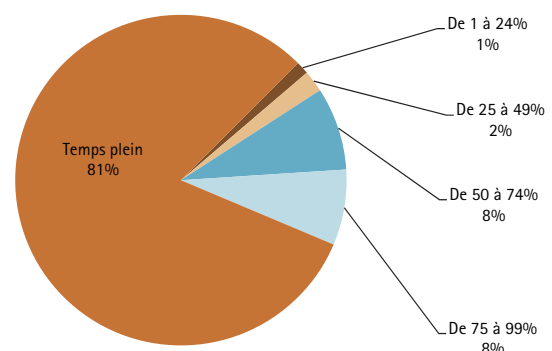
81% des salariés travaillent à temps plein, 19% à temps partiel (voir graphique 55). Un travail à temps plein correspond d'après la définition de l'enquête au nombre contractuel habituel dans l'entreprise (qui est en général de 40 heures par semaines, mais peut être légèrement supérieur ou inférieur selon les entreprises). En conséquence, les temps partiels ne sont pas exprimés en heures mais en pourcentages d'un temps plein.

Sur les 19% de salariés travaillant à temps partiel, 8% travaillent entre 75 et 99% d'un temps plein, 8% travaillent entre 50 et 74% d'un temps plein, et 3% ont une charge de travail qui correspond à moins de 50% d'un temps plein. Un travailleur à temps partiel travaille en moyenne 61% d'un temps plein. Tous salariés confondus travaillent en moyenne 93% d'un temps plein.

Le pourcentage de salariés travaillant à temps partiel varie fortement en fonction du sexe (voir graphique 56). Ainsi, 39% des femmes travaillent à temps partiel contre 6% seulement des hommes.

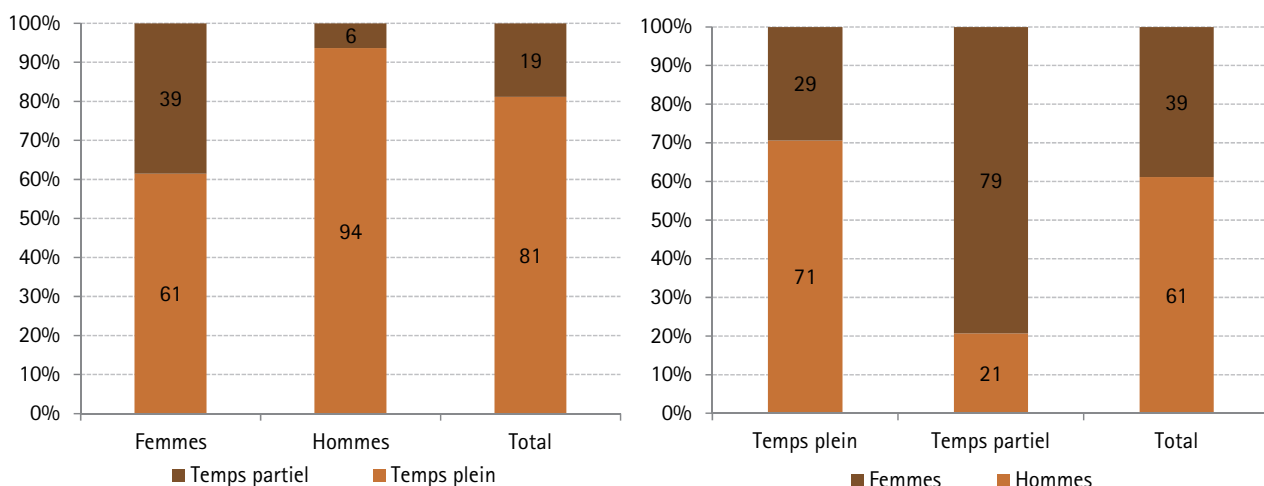
Vu d'un autre angle (deuxième partie du graphique 56), on peut aussi constater que 79% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes et 21% par des hommes, alors que pour les postes à temps plein c'est presque l'inverse: 29% des postes à temps plein sont occupés par des femmes, et 71% par des hommes.

Graphique 55: Travail à temps plein et à temps partiel (en %)



Source: STATEC - Enquête ESS2014

Graphique 56: Travail à temps plein et à temps partiel selon le sexe; sexe des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en %)



Source: STATEC - Enquête ESS2014

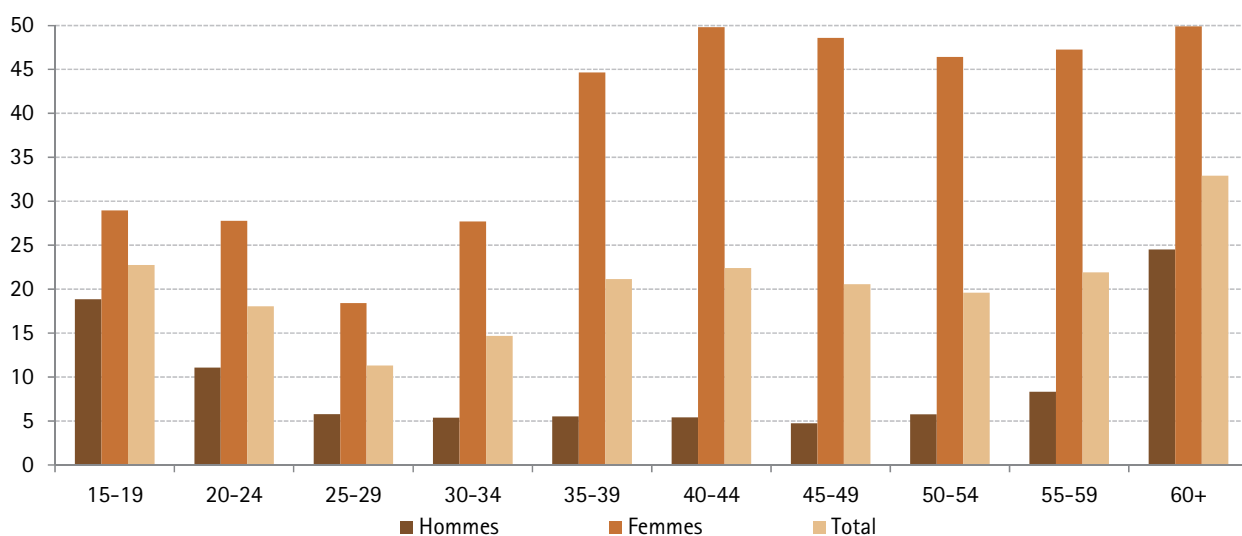
Le recours au travail à temps partiel est lié dans une large mesure au cycle de vie (voir graphique 57). Chez les hommes, le taux de travailleurs à temps partiel est surtout élevé en début de carrière (19% des 15-19 ans; 11% des 20-24 ans) et en fin de carrière (25% des salariés âgés de plus de 60 ans). Chez les femmes, le pourcentage de temps partiels est de l'ordre de 28% pour les salariés ayant moins de 25 ans. Pour les femmes entre 25 et 29 ans, le taux est le moins élevé: 18%. Entre 30 et 34 ans, il est de nouveau 28%, et pour les classes d'âge à partir de 35 ans, il oscille entre 45 et 50%.

Le travail à temps partiel est très répandu dans certains secteurs d'activité (voir graphique 58). Dans le

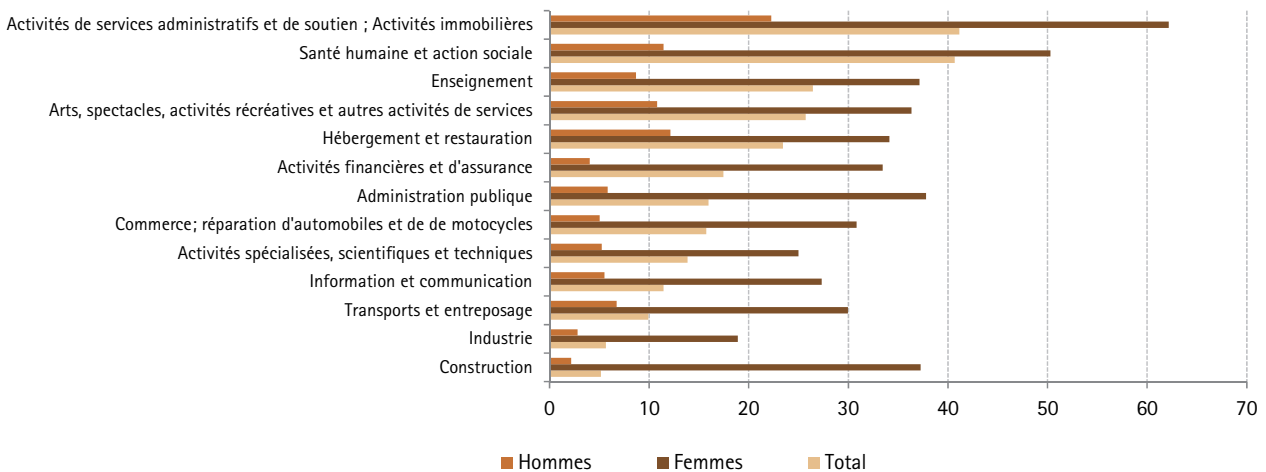
secteur des activités de services administratifs et de soutien (qui inclut p.ex. le nettoyage, le gardiennage et l'intérim), 41% des salariés travaillent à temps partiel. Il en est de même pour le secteur de la santé humaine et de l'action sociale. Dans ces deux secteurs, plus d'une femme sur deux travaille à temps partiel. Dans l'enseignement, 26% des salariés travaillent à temps partiel.

D'autres secteurs employant beaucoup de salariés à temps partiel sont les arts et spectacles, ainsi que l'Horesca. Rappelons qu'il s'agit des secteurs dans lesquels le pourcentage de salariés féminins est particulièrement élevé.

Graphique 57: Travail à temps partiel selon l'âge et le sexe (en %)



Source: STATEC - Enquête ESS2014

Graphique 58: Travail à temps partiel selon la branche d'activité et le sexe (en %)

Source: STATEC - Enquête ESS2014

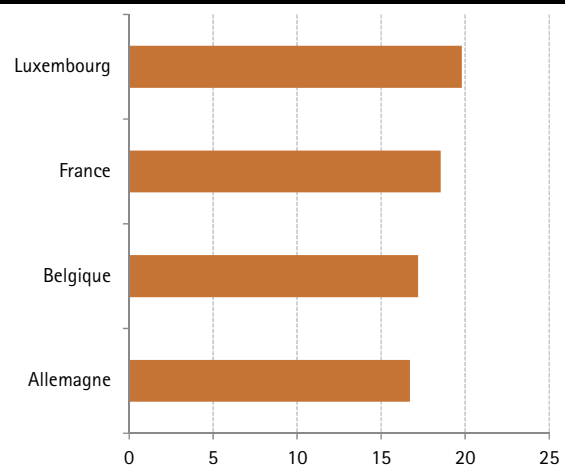
Le travail à temps partiel est légèrement plus fréquent parmi les résidents (20%) que parmi les frontaliers (18%) (voir graphique 59).

C'est parmi les travailleurs de nationalité portugaise que le pourcentage de temps partiels est le plus élevé (23%), suivi des Luxembourgeois (21%) (voir graphique 60).

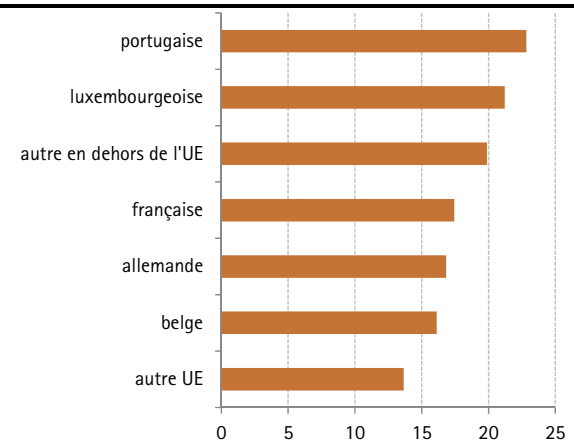
Les salariés de niveau d'éducation faible sont plus fréquents à travailler à temps partiel (23%) que leurs collègues ayant un niveau d'éducation secondaire (19%) ou supérieur (16%) (voir graphique 61).

Ceci se reflète également dans une certaine mesure dans le graphique 62, qui regroupe les salariés par catégorie professionnelle. On y voit que dans les professions élémentaires (en général à faible niveau d'éducation), 40% des salariés travaillent à temps partiel (et même 63% des femmes). Le deuxième type d'occupation, dans lequel les temps partiels sont fréquents, c'est le personnel des services directs aux particuliers, les commerçants et les vendeurs. Dans ce groupe, 28% des salariés (40% des femmes) travaillent à temps partiel.

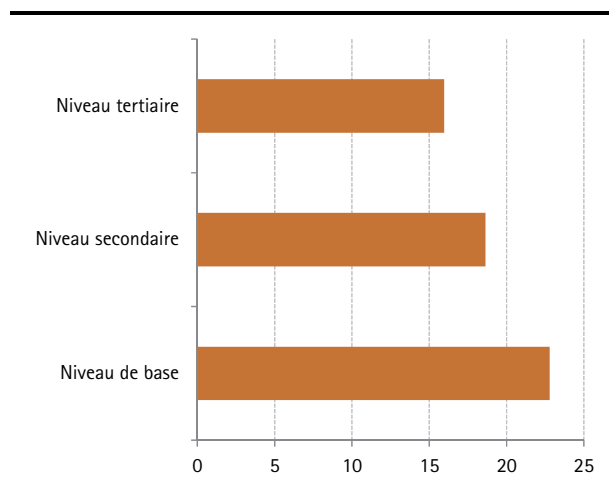
Les temps partiels sont les moins fréquents dans les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (5%), où la part de salariés féminins est très faible, ainsi que parmi les directeurs, cadres dirigeants et gérants (7%). À remarquer que pour cette dernière catégorie, 3% seulement des hommes, mais tout de même 20% des femmes travaillent à temps partiel.

Graphique 59: Travail à temps partiel selon le pays de résidence du travailleur (en %)

Source: STATEC - Enquête ESS2014

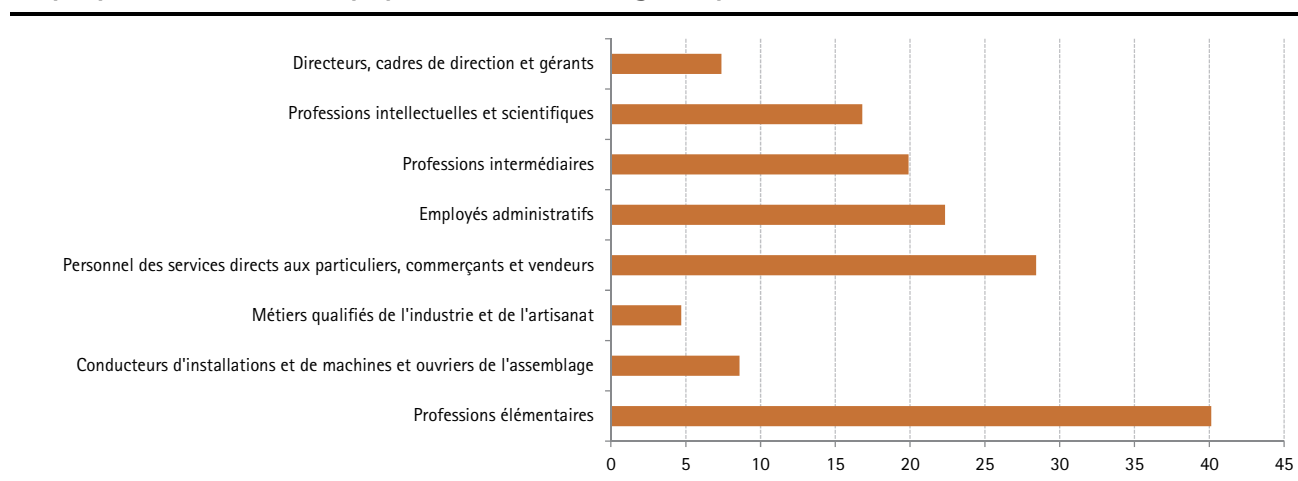
Graphique 60: Travail à temps partiel selon la nationalité du travailleur (en %)

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Graphique 61: Travail à temps partiel selon le niveau d'éducation du travailleur (en %)

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Le tableau 40 présente les salaires moyens et médians des salariés à temps plein et à temps partiel ainsi que les salaires d'une personne travaillant à temps partiel, transformé en équivalent temps plein. Ainsi, un salarié travaillant à temps plein gagne en moyenne 59 559 EUR, un salarié travaillant à temps partiel gagne en moyenne 37 391 EUR. Le salaire moyen tous salariés confondus qui en découle est de 55 538 EUR. Si l'on transforme les salaires des travailleurs à temps partiel en équivalents temps pleins, on obtient un salaire moyen de 60 576 EUR, qui est légèrement (2%) supérieur au salaire moyen d'un temps plein. Cet écart est particulièrement élevé chez les hommes (16%), ce qui indique que parmi les hommes, ceux qui travaillent à temps partiel appartiennent à des catégories salariales supérieures à la moyenne.

Graphique 62: Travail à temps partiel selon les catégories professionnelles (en %)

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Tableau 40: Salaires annuels moyens et médians selon le fait de travailler à temps partiel ou à temps plein, par sexe (en EUR)

	Moyenne			Médiane		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Plein temps	59 559	56 793	60 684	47 169	48 061	46 670
Temps partiel - réel	37 391	37 174	38 419	31 121	31 900	27 282
Total - réel	55 538	49 188	59 536	44 299	40 957	45 886
Temps partiel - Équivalent temps plein	60 576	58 512	70 354	50 486	51 437	47 355
Total - Équivalent temps plein	59 744	57 459	61 182	47 624	49 089	46 692

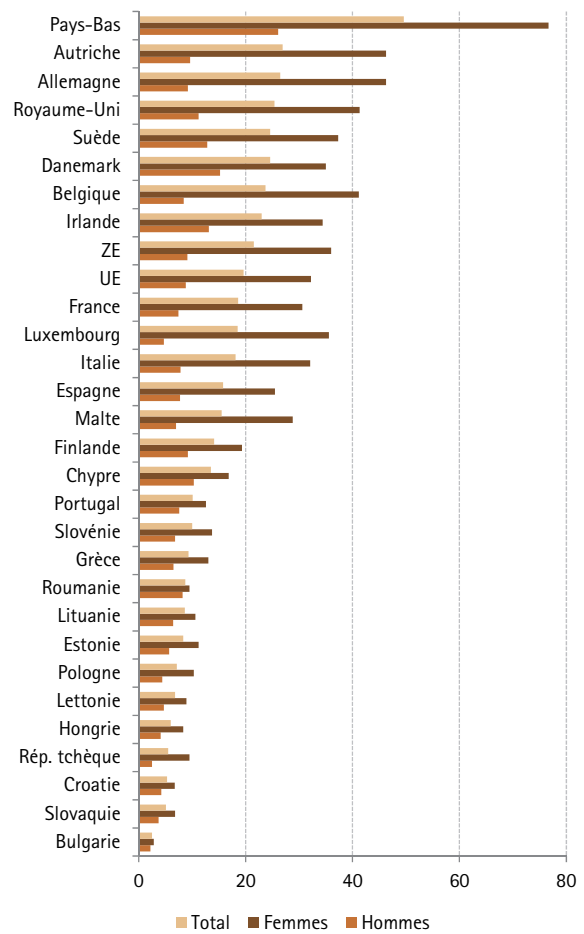
Source: STATEC - Enquête ESS2014

Pour comparer le pourcentage de travailleurs à temps partiel dans les différents pays de l'Union européenne, nous pouvons avoir recours aux résultats de l'enquête sur les forces de travail (voir graphique 63).³ Le pourcentage de travailleurs à temps partiel au Luxembourg (19%) est proche de la moyenne européenne (20%).

Dans l'Union européenne, une femme sur trois travaille à temps partiel et un homme sur 10.

La part de salariés à temps partiel est la plus importante aux Pays-Bas (50%, avec 77% pour les femmes et 26% pour les hommes), suivis par l'Autriche, l'Allemagne, le Royaume-Uni et la Suède. Mis à part les Pays-Bas, c'est le Danemark qui présente le taux le plus élevé pour les hommes: 15%. Les taux les plus faibles de temps partiels sont enregistrés en Europe de l'Est (3% seulement en Bulgarie).

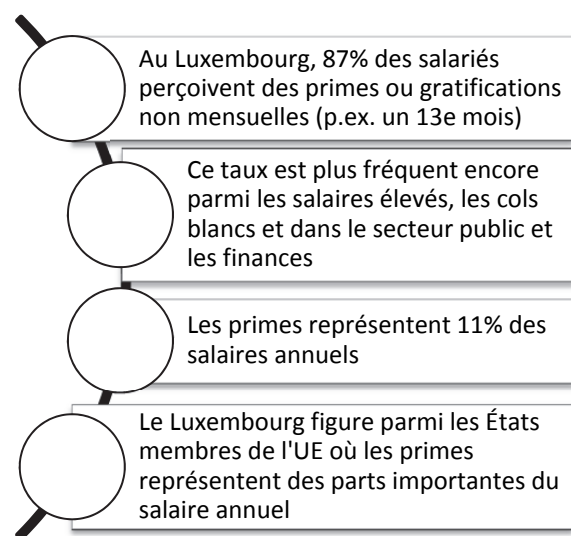
Graphique 63 Travail à temps partiel dans l'Union européenne, total et selon le sexe (en % de l'emploi total)



Source: EUROSTAT - Enquête sur les forces de travail (EFT) 2014

³ Remarquons que l'enquête sur les forces de travail (EFT) est une enquête menée auprès des ménages, utilisant une méthodologie distincte et ne concernant que les résidents. Les résultats peuvent dès lors différer légèrement de ceux de l'enquête sur la structure des salaires.

9. Primes et gratifications



Les salaires annuels analysés jusqu'ici peuvent contenir divers éléments qui ne sont pas versés régulièrement, c. à d. chaque mois. Il peut s'agir de primes liées à la performance ou à la productivité individuelle, où alors de primes indépendantes de critères de productivité, comme des primes de fin d'année, des pécules de vacance ou des "13^e mois", etc. Par souci de simplicité, nous appellerons ces éléments "primes et gratifications".

En 2014, 87% des travailleurs ont touché de telles primes et gratifications (voir tableau 41), contre 80% en 2010.

Les personnes aux salaires les moins élevés touchent moins souvent une prime (2/3 seulement du premier quartile des salariés). Parmi le quart de salariés qui gagnent les salaires les plus élevés (4^e quartile), la quasi-totalité des salariés (96%) bénéficient de primes.

S'il n'y a que peu de différence entre les sexes, on remarque toutefois qu'il y a de fortes variations selon les branches d'activité: quasiment tous les salariés ont touché des primes dans l'administration publique et le secteur financier. À l'inverse, ce genre d'élément salarial est le moins fréquent dans le secteur de l'Horesca (70% des salariés) et des transports (77%).

La proportion de salariés bénéficiant de primes ou de gratifications est la plus élevée parmi les cols blancs qualifiés et la moins élevée parmi les cols bleus non qualifiés.

Tableau 41: Proportion des travailleurs touchant des primes et gratifications (en %)

Total		87
Quartiles	Premier	66
	Deuxième	86
	Troisième	92
	Quatrième	96
Sexe	Femmes	88
	Hommes	87
Branche d'activité	Industrie	92
	Construction	81
	Commerce; réparation d'automobiles et de de motocycles	85
	Transports et entreposage	77
	Hébergement et restauration	70
	Information et communication	89
	Activités financières et d'assurance	98
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	88
	Activités de services administratifs et de soutien ; Activités immobilières	84
	Administration publique	99
	Enseignement	93
	Santé humaine et action sociale	90
	Arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services	82
	Catégorie professionnelle	Cols blancs qualifiés
Cols blancs non qualifiés		89
Cols bleus qualifiés		84
Cols bleus non qualifiés		79
Niveau d'éducation	Niveau de base	81
	Niveau secondaire	88
	Niveau tertiaire	92
Ancienneté	Moins de 5 ans	84
	de 5 à 9 ans	89
	de 10 à 14 ans	91
	de 15 à 19 ans	92
	20 ans ou plus	95
Convention collective	Non	80
	Oui	93

Source: STATEC - Enquête ESS2014

Elle augmente également avec le niveau d'éducation et avec l'ancienneté. Enfin, parmi les personnes non couvertes par une convention collective, 80 seulement ont touché des primes annuelles, contre 93% des salariés couverts par une convention collective (y compris l'ensemble du secteur public).

Exprimé en pourcentage du salaire annuel, la part des primes et gratifications non régulières a représenté en moyenne 11% du salaire annuel de ceux qui ont bénéficié de telles primes et gratifications (contre 10% en 2010) (voir tableau 42).

La part des primes dans le salaire annuel total augmente avec le salaire. Ainsi elle ne représente que 6% en moyenne pour les salariés du premier quartile, mais 15% pour les salariés du quatrième quartile.

Tableau 42: Part des primes dans la rémunération annuelle (moyenne pour les travailleurs ayant bénéficié de primes annuelles) (en %)

Total		11
Quartiles	Premier	6
	Deuxième	10
	Troisième	12
	Quatrième	15
Sexe	Femmes	11
	Hommes	11
Branche d'activité	Industrie	12
	Construction	6
	Commerce; réparation d'automobiles et de de motocycles	11
	Transports et entreposage	10
	Hébergement et restauration	6
	Information et communication	14
	Activités financières et d'assurance	17
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	13
	Activités de services administratifs et de soutien ; Activités immobilières	9
	Administration publique	8
	Enseignement	8
	Santé humaine et action sociale	14
	Arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services	9
	Catégorie professionnelle	Cols blancs qualifiés
Cols blancs non qualifiés		11
Cols bleus qualifiés		7
Cols bleus non qualifiés		9
Niveau d'éducation	Niveau de base	9
	Niveau secondaire	11
	Niveau tertiaire	13
Ancienneté	Moins de 5 ans	11
	de 5 à 9 ans	12
	de 10 à 14 ans	12
	de 15 à 19 ans	12
	20 ans ou plus	11
Convention collective	Non	12
	Oui	11

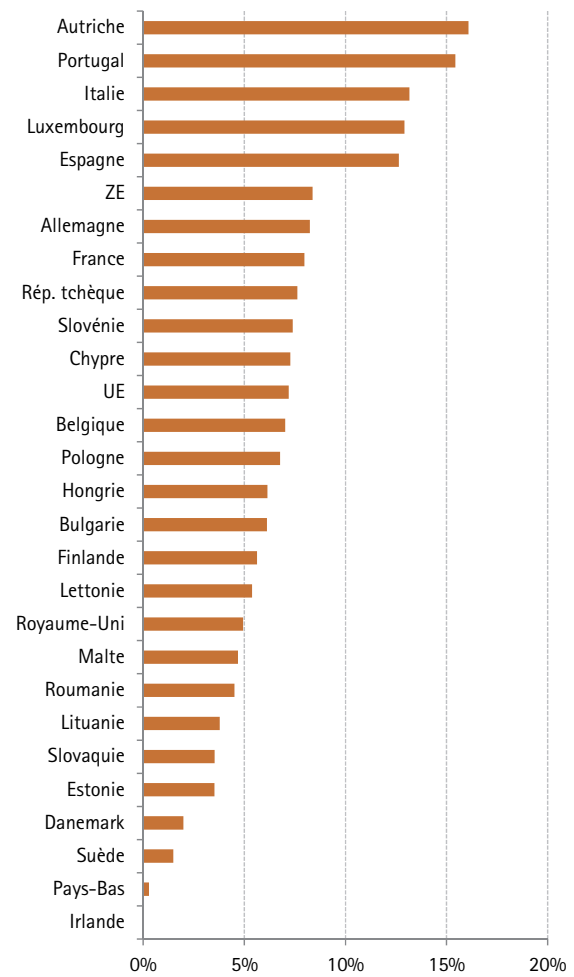
Source: STATEC - Enquête ESS2014

De nouveau, on ne constate pas d'écart entre les femmes et les hommes. Les primes ont représenté 17% des salaires dans le secteur financier, 14% dans le secteur de la santé et dans celui de l'information et des communications, et 8% dans l'administration publique et l'enseignement, ce qui représente à peu près un mois de salaire.

Le pourcentage que représentent les primes dans le salaire annuel est plus élevé chez les cols blancs que chez les cols bleus et augmente avec le niveau d'éducation. Par contre, il ne varie que peu en fonction de l'ancienneté et la couverture par une convention collective.

Le graphique 64 montre le ratio entre la prime moyenne de tous les salariés et le salaire moyen de tous les salariés. Dans l'Union européenne, le Luxembourg figure parmi les pays où ce ratio est très élevé (13%).

Graphique 64: Ratio Prime moyenne/Salaire total moyen (en %), Union européenne

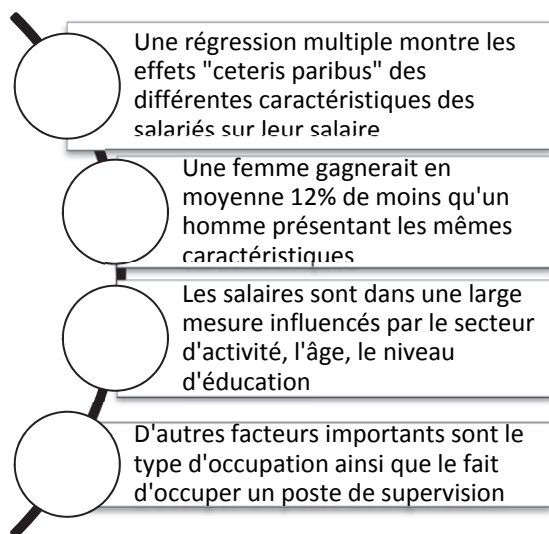


Source: EUROSTAT - Enquête ESS2014 (hors administration publique) (hors Grèce et Croatie)

D'autres pays, dans lesquels les primes non payées régulièrement avec le salaire mensuel représentent des pourcentages importants (supérieurs à 10% de la rémunération annuelle), sont l'Autriche, le Portugal, l'Italie et l'Espagne. Au contraire, ce genre de primes joue un rôle négligeable par rapport à la rémunération régulière en Irlande, aux Pays-Bas, en Suède et au Danemark (moins de 2%).

Dans la moyenne de l'Union européenne, il est de 7%, alors qu'il est de 8% pour les hommes et 6% pour les femmes. Dans tous les pays membres (à l'exception de Malte), le ratio est légèrement plus favorable pour les hommes que pour les femmes.

10. Les déterminants des salaires



Dans les chapitres précédents, les salaires annuels moyens et médians ont été analysés en fonction de différents critères: par branche, selon l'âge, l'ancienneté, le type d'occupation, le niveau d'éducation des salariés, etc.

Dans ce chapitre, nous présentons les résultats d'une régression linéaire multiple qui a comme variable expliquée le logarithme du salaire annuel d'un équivalent temps plein, et comme variables explicatives toute une série de caractéristiques du salarié, de son occupation ainsi que de son employeur.

Cette analyse permet d'isoler pour chacune de ces caractéristiques son influence respective sur le niveau du salaire d'un travailleur, toutes choses étant égales par ailleurs ("ceteris paribus").

Le tableau 43 résume les résultats du modèle de régression. L'écart salarial "ceteris paribus" ("wage premium" en anglais) exprime le pourcentage qu'une personne présentant une certaine caractéristique gagnerait en plus par rapport à la personne de référence, les autres caractéristiques étant les mêmes pour ces deux personnes. Un chiffre négatif indique qu'elle gagnerait moins que la personne de référence. Ces résultats sont statistiquement significatifs lorsque l'intervalle de confiance à 95% n'inclut pas 0, ce qui dans notre modèle est le cas pour toutes les variables à part une (le fait de tomber sous l'application d'une convention collective ou non).

L'ensemble des variables explicatives dans le modèle arrive à expliquer 63% de la variance observée (du logarithme) des salaires. 1/3 n'est donc pas expliqué par le modèle et résulte de facteurs non pris en compte (par manque d'informations à leur sujet) dans le modèle. Notons encore que le modèle retenu ne contient pas l'interaction entre les différentes variables mais uniquement leurs effets isolés.

D'après l'estimation du modèle, une femme gagnerait en moyenne 12% de moins qu'un homme (catégorie de référence dans le modèle) qui présenterait les mêmes caractéristiques sur toutes les autres variables (niveau d'éducation, type d'occupation, secteur d'activité etc.).

L'âge a un effet important sur le niveau des salaires: une personne âgée entre 25 et 34 ans gagne en moyenne 20% de plus qu'une personne de mêmes caractéristiques âgée entre 15 et 24 ans (groupe de référence). Pour une personne âgée de 55 ans ou plus, l'écart serait de 52%.

L'effet de l'ancienneté est moins important que celui de l'âge. Une personne qui a p.ex. 20 ans ou plus d'ancienneté peut s'attendre à gagner (ceteris paribus) 22% de plus qu'une personne ayant moins de 5 ans d'ancienneté (groupe de référence).

Pour le niveau d'éducation, le modèle prend comme référence le niveau d'éducation de base, c. à d. le niveau secondaire inférieur ou moins. Par rapport à ce niveau d'éducation, le fait de détenir un diplôme de niveau secondaire supérieur (ou une maîtrise artisanale) "rapporte" en moyenne un surplus salarial de 11%. Le fait d'avoir terminé des études supérieures procure même un surplus salarial de 36% par rapport au niveau de base, toutes choses étant égales par ailleurs.

Le type d'occupation influe également de manière significative sur le niveau du salaire. Par rapport à la population de référence formée par les occupations du type "cols bleus non qualifiés", une personne occupant un poste du type "cols bleus qualifiés" peut escompter un surplus de salaire de 10%, un "col blanc non qualifié" un surplus de 12% et un "col blanc qualifié" même un surplus salarial de 40%.

Une personne travaillant sous contrat à durée indéterminée peut s'attendre à un surplus salarial de 24% par rapport à une personne qui présente les mêmes caractéristiques par ailleurs mais qui est occupée sous un contrat à durée déterminée. De même le fait d'occuper un poste de supervision "rapporte"

un surplus de 23% par rapport à une personne de mêmes caractéristiques n'occupant pas un tel poste.

Le fait de résider à Luxembourg entraîne en moyenne "ceteris paribus" un surplus salarial de 6% et le fait d'être luxembourgeois un surplus de 8%.

On voit également des écarts salariaux importants entre les secteurs d'activité. Ainsi, par rapport au secteur de référence, celui de l'Horesca (qui présente le salaire moyen le plus bas), une personne de mêmes caractéristiques (niveau d'éducation, sexe, etc.) peut espérer gagner 70% de plus dans le secteur des activités financières et d'assurance, 50% dans l'administration publique, 52% dans l'enseignement, 48% dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale, 38% dans les transports, etc.

De même, l'espérance de gain varie avec la taille de l'entreprise, le surplus salarial étant le plus important dans les très grandes firmes (de 1000 salariés ou plus), qui affiche un surplus de 17% par rapport aux petites entreprises (de 10 à 49 salariés, qui ont servi de référence), toutes choses étant égales par ailleurs.

En comparant les écarts salariaux "ceteris paribus" issus de la régression multiple avec les écarts salariaux observés, on constate que les écarts "ceteris paribus" sont en général inférieurs (en valeur absolue) aux écarts observés.

Ce résultat est attendu étant donné que le but de la régression est justement d'isoler l'effet d'une variable de l'effet combiné de toutes les variables corrélées entre elles. Ainsi p.ex., le salaire moyen observé d'une personne ayant un niveau d'éducation tertiaire dépasse de 117% le salaire moyen observé d'une personne ayant un niveau d'éducation de base. L'écart de salaire entre ces deux groupes provient toutefois en partie du fait que ces groupes divergent également sur d'autres caractéristiques, comme p.ex. l'âge ou le type d'occupation. L'effet isolé du diplôme, toutes autres choses étant égales par ailleurs, n'est que de 36%.

Il apparaît toutefois que pour le sexe, l'écart "ceteris paribus" est plus grand (en valeur absolue) que l'écart observé. Une femme gagnerait donc 12% de moins qu'un homme qui par ailleurs présenterait les mêmes caractéristiques, alors que l'écart observé n'est que de 6%. Ceci semble indiquer que les femmes présenteraient en moyenne des caractéristiques plus favorables que les hommes et que ces caractéristiques ne seraient pas valorisées par le marché du travail. L'écart de salaire en leur défaveur serait donc en réalité plus grand en moyenne que l'écart observé. Ce résultat est surprenant et nécessite des recherches plus avancées. Ce sujet intéressant mériterait donc d'être analysé plus en profondeur dans une publication à part.

Tableau 43: Principaux résultats du modèle de régression multiple et écarts salariaux observés

Variable dépendante : log(salaire annuel équivalent temps plein)								Régression linéaire multiple	
								Nombre d'observations = 20 925	
								Taille de la population = 284 917	
								Nombre de strates = 5	
								Nombre de PSUs = 2 434	
								Design df = 2 429	
								F(36, 2394) = 762,64	
								Prob > F = 0,0000	
								R ² = 0,6276	
	Ecart salarial observé	Ecart salarial "ceteris paribus" (en %) ¹	Coefficient	Ecart-type lin.	t	P> t	[Intervalle de confiance à 95%]		
Sexe									
Femmes	-6.08	-12.29	-0.1311	0.0067	-19.49	0.000	-0.1443	-0.1179	
Classes d'âge									
15 à 24 ans (référence)									
25 à 34 ans	59.01	19.96	0.1820	0.0133	13.71	0.000	0.1560	0.2080	
35 à 44 ans	102.76	36.49	0.3111	0.0135	23.05	0.000	0.2846	0.3375	
45 à 54 ans	117.01	46.33	0.3807	0.0138	27.55	0.000	0.3536	0.4078	
55 ans et plus	138.39	51.78	0.4172	0.0164	25.45	0.000	0.3851	0.4494	
Classes d'ancienneté (ancienneté auprès du même employeur)									
0 à 4 ans d'ancienneté (référence)									
5 à 9 ans d'ancienneté	12.10	4.57	0.0447	0.0066	6.81	0.000	0.0319	0.0576	
10 à 14 ans d'ancienneté	31.49	11.87	0.1122	0.0085	13.13	0.000	0.0954	0.1289	
15 à 19 ans d'ancienneté	41.99	16.34	0.1514	0.0107	14.11	0.000	0.1303	0.1724	
20 ans ou plus d'ancienneté	62.02	21.51	0.1949	0.0107	18.15	0.000	0.1738	0.2159	
Niveau d'éducation									
Niveau d'éducation bas (référence)									
Niveau d'éducation moyen	34.66	10.92	0.1037	0.0067	15.46	0.000	0.0905	0.1168	
Niveau d'éducation élevé	116.83	36.06	0.3079	0.0104	29.49	0.000	0.2875	0.3284	
Type d'occupation									
Cols bleus non qualifiés (référence)									
Cols bleus qualifiés	9.75	9.66	0.0922	0.0091	10.16	0.000	0.0744	0.1100	
Cols blancs non qualifiés	25.90	12.20	0.1151	0.0085	13.56	0.000	0.0985	0.1318	
Cols blancs qualifiés	124.03	39.84	0.3353	0.0106	31.58	0.000	0.3145	0.3562	
Autres caractéristiques du salarié, du contrat de travail et du poste									
Contrat à durée indéterminée	68.75	24.22	0.2169	0.0153	14.16	0.000	0.1869	0.2470	
Travail à temps partiel	1.71	5.70	0.0554	0.0086	6.47	0.000	0.0386	0.0723	
Poste de supervision	68.68	22.56	0.2034	0.0085	24.06	0.000	0.1868	0.2200	
<i>Convention collective</i>	-7.82	0.00	<i>-0.00005</i>	<i>0.0070</i>	<i>-0.01</i>	<i>0.994</i>	<i>-0.0137</i>	<i>0.0136</i>	
Résidence au Luxembourg	19.34	6.34	0.0614	0.0067	9.11	0.000	0.0482	0.0747	
Nationalité luxembourgeoise	29.09	7.69	0.0740	0.0082	9.00	0.000	0.0579	0.0902	
Secteur d'activité									
NACE I Hébergement et restauration (référence)									
NACE B-E Industrie	65.50	29.56	0.2590	0.0151	17.19	0.000	0.2295	0.2885	
NACE F Construction	26.99	14.48	0.1352	0.0138	9.83	0.000	0.1082	0.1622	
NACE G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	38.61	15.47	0.1439	0.0136	10.62	0.000	0.1173	0.1704	
NACE H Transports et entreposage	66.43	37.99	0.3220	0.0159	20.19	0.000	0.2907	0.3533	
NACE J Information et communication	114.23	37.44	0.3180	0.0199	15.97	0.000	0.2789	0.3571	
NACE K Activités financières et d'assurance	180.47	70.23	0.5320	0.0145	36.60	0.000	0.5035	0.5605	
NACE M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	138.93	36.92	0.3143	0.0168	18.66	0.000	0.2812	0.3473	
NACE N+L Activités de services adm. et de soutien ; Activ. immob.	14.58	14.92	0.1390	0.0158	8.81	0.000	0.1081	0.1700	
NACE O Administration publique	138.15	50.05	0.4058	0.0182	22.32	0.000	0.3701	0.4414	
NACE P Enseignement	169.97	51.69	0.4167	0.0197	21.12	0.000	0.3780	0.4554	
NACE Q Santé humaine et action sociale	95.10	47.65	0.3897	0.0156	24.93	0.000	0.3590	0.4203	
NACE R+S Arts, spectacles, act. récréatives et autres act. de serv.	68.56	25.71	0.2288	0.0235	9.75	0.000	0.1828	0.2748	
Taille de l'entreprise									
Entreprise de 10 à 49 salariés (référence)									
Entreprise de 50 à 249 salariés	8.11	5.99	0.0582	0.0086	6.81	0.000	0.0414	0.0750	
Entreprise de 250 à 449 salariés	19.12	10.05	0.0957	0.0092	10.45	0.000	0.0778	0.1137	
Entreprise de 500 à 999 salariés	18.50	6.05	0.0588	0.0105	5.59	0.000	0.0382	0.0794	
Entreprise de 1000 salariés ou plus	33.03	16.67	0.1541	0.0107	14.41	0.000	0.1332	0.1751	
Constante			9.5333	0.0234	407.81	0.000	9.4875	9.5792	

Source: STATEC - Enquête ESS2014

¹ Ecart salarial (en %) = 100*(exp(coefficient) - 1)

Remarque : pour les variables présentées en italique, les coefficients ne sont pas statistiquement significatifs à 5%.

11. Méthodologie et références

11.1. Cadre légal

L'enquête sur la structure des salaires (ESS) est une enquête communautaire coordonnée par Eurostat et réalisée dans tous les États membres de l'Union européenne. Elle est régie par les dispositions de plusieurs 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)

À partir de 2002, l'enquête est réalisée à un rythme quadriennal. L'année de référence pour les salaires annuels est l'année calendrier précédant l'enquête sur le terrain. Pour la plupart des informations, telles que le taux d'occupation des salariés, le type d'occupation, le salaire horaire, etc., le mois d'octobre de cette année sert de référence.

11.2. Échantillonnage

L'enquête est réalisée auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises d'au moins 10 salariés. Au niveau des branches d'activités, l'enquête portant sur

l'année 2014 couvre les sections B à S de la nomenclature NACE Rév. 2.

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.

11.3. Collecte des données

Dans un but de réduction de la charge de travail des entreprises, le STATEC a eu recours pour l'enquête sur la structure des salaires 2014 aux données disponibles dans les fichiers de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS). Ces fichiers administratifs ont pu être exploités grâce à la collaboration de l'IGSS et après qu'une analyse comparative des résultats de l'enquête 2010 avec les fichiers de la sécurité sociale avait pu conclure que ces données administratives étaient adaptées aux besoins de l'enquête.

Les fichiers de l'IGSS ayant pu fournir la majorité des variables exigées par la réglementation communautaire, la collecte de données auprès des entreprises a pu être limitée aux seules variables non disponibles auprès de l'IGSS.

Les entreprises ont été contactées par voie postale en juin 2015. Plusieurs rappels ont été envoyés jusqu'en novembre 2015. Les entreprises ont été invitées à compléter un questionnaire en ligne sur le site internet du STATEC. La quasi-totalité des entreprises ont utilisé ce moyen pour participer à l'enquête, seules 6

entreprises ont préféré renvoyer le questionnaire sur un support papier.

Comme dans toutes les enquêtes par sondage, il y a eu un décalage entre l'échantillon tiré initialement et l'échantillon finalement 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 (ici: le répertoire des entreprises) et la situation sur le terrain. Un certain nombre d'entreprises échantillonnées 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. D'autres entreprises sont hors-champ, p.ex. si la taille de l'entreprise est tombée en-dessous du seuil de 10 salariés. Un certain nombre d'entreprises ont également dû être écartées parce qu'elles n'occupent en réalité pas de salariés au Luxembourg.
- *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 2 788 entreprises et 25 501 salariés. L'échantillon exploitable contient encore 2 461 entreprises et 23 017 salariés. Ceci donne un taux d'exploitation de 89% en termes d'entreprises et de 91% en termes de salariés (voir tableau 44).

Tableau 44: Taux d'exploitation dans l'enquête sur la structure des salaires de 2014 (hors administration publique)

	Unités locales	Salariés
(a) Echantillon initial	2 788	25 501
(b) Inéligibles	36	215
(c) Exploitable	2 461	23 017
Taux d'exploitation : c / (a - b)	89%	91%

Source: STATEC - Enquête ESS2014

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 a été différente. Les données ont été collectées avec le concours de l'administration du personnel de l'État (APE). L'APE a procédé à un tirage de deux échantillons: un pour l'administration générale et un pour l'enseignement. Pour les salariés échantillonnés, la majorité des informations requises ont pu être tirées des fichiers de l'IGSS comme pour le secteur privé. Les informations manquantes ont été soit disponibles dans les fichiers de l'APE, soit ont été collectées auprès des départements ministériels, administrations et services de l'État concernés via une lettre circulaire de l'APE.

Au total 600 agents de l'État ont été échantillonnés, dont 400 dans l'administration générale et 200 dans l'enseignement. Au final, 376 + 191 = 567 réponses ont pu être exploitées dans le cadre de l'enquête, ce qui correspond à un taux d'exploitation de 95%.

Les agents de l'État sont classés dans deux secteurs d'activité distincts. 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.

11.4. Liens

Sur le site du STATEC:

Description et méthodologie de l'enquête:
<http://www.statistiques.public.lu/fr/enquetes/espace-entreprises/structure-salaires/index.html>

Publications issues des enquêtes précédentes:

- **Enquête sur les salaires de 2010**
 - Bulletin Salaires, emploi et conditions de travail:
<http://www.statistiques.public.lu/catalogue-publications/bulletin-Statec/2012/PDF-Bulletin2-2012.pdf>
 - Regards sur les salaires des travailleurs à temps partiel
<http://www.statistiques.public.lu/catalogue-publications/regards/2013/PDF-10-2013.pdf>
 - Regards sur la couverture des conventions collectives
<http://www.statistiques.public.lu/catalogue-publications/regards/2013/PDF-06-2013.pdf>
- **Enquête sur les salaires de 2006**
 - Bulletin La structure des salaires:
<http://www.statistiques.public.lu/catalogue-publications/bulletin-Statec/2009/PDF-Bulletin-1-2009.pdf>
 - Regards sur la structure des salaires
<http://www.statistiques.public.lu/catalogue-publications/regards/2008/PDF-1-2008.pdf>
 - Regards sur les primes dans le secteur privé
<http://www.statistiques.public.lu/catalogue-publications/regards/2009/PDF-1-2009.pdf>
- **Enquête sur les salaires de 2002**
 - Bulletin Structure des salaires au Luxembourg:
<http://www.statistiques.public.lu/catalogue-publications/bulletin-Statec/2004/PDF-Bulletin-5-2004.pdf>

Sur le site d'EUROSTAT:

Base de données complète des enquêtes de 2002 à 2014:

<http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/earnings/database>

Article dans "Statistics Explained":

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Earnings_statistics

Metadata:

http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_ses2014_esms.htm

11.5. Remerciements

L'auteur tient à remercier les personnes suivantes pour leurs précieuses contributions à la collecte et au traitement des données dans le cadre de l'enquête sur la structure des salaires: M. Carlo Haller (IGSS), MM. Ralph Letsch et Gaston Wolmering (APE), ainsi que toute l'équipe de l'unité "Marché du travail et éducation" du STATEC, et particulièrement Mmes Sonja Tinelli et Lemvoka Mapengo.