

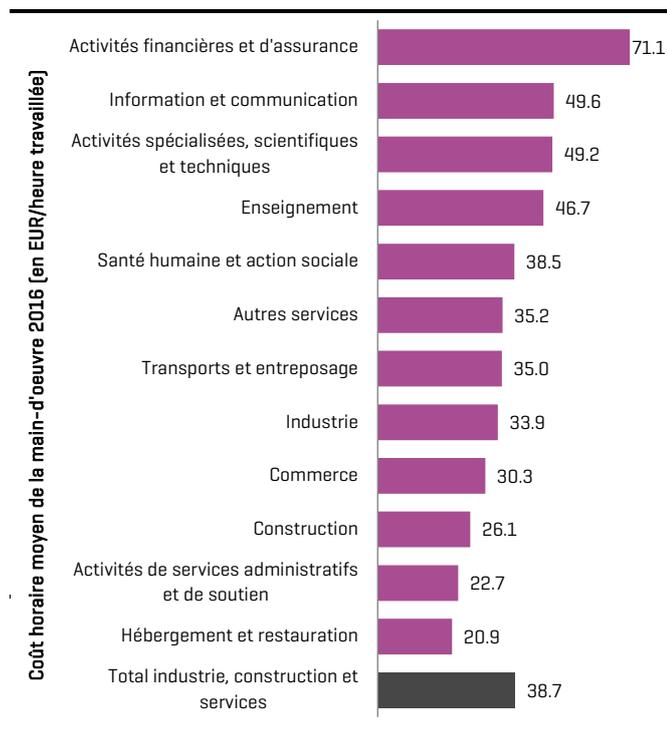
Une heure travaillée coûte en moyenne 38.7 EUR à l'employeur

Le coût de la main-d'œuvre au Luxembourg

Les coûts de la main-d'œuvre sont les plus élevés dans le secteur des activités financières et d'assurance et les plus faibles dans l'hébergement/la restauration et les activités de services administratifs et de soutien. Au cours des huit dernières années, le coût horaire a augmenté de l'ordre de 2.3% par an en moyenne. Au Luxembourg, les coûts indirects ne représentent que 13.5% du coût total de la main-d'œuvre. La majeure partie est constituée par les cotisations sociales obligatoires. Le coût direct comprend également des rémunérations (primes, etc.) non versées régulièrement. Ces dernières représentent environ 8% du coût total.

Le coût horaire moyen de l'ensemble de l'économie luxembourgeoise (hors agriculture et administration publique) est de 38.7 EUR en 2016¹.

GRAPHIQUE 1 : LE COUT MOYEN PAR HEURE TRAVAILLEE EST LE PLUS ELEVE DANS LE SECTEUR FINANCIER ET LE PLUS FAIBLE DANS L'HORECA



Source : STATEC – enquête CMO

¹ Ce Regards présente les résultats de l'enquête « Coût de la main-d'œuvre » pour le Grand-Duché. Un deuxième Regards - à paraître dès que les chiffres seront disponibles auprès d'Eurostat - présentera une comparaison du Luxembourg avec les autres pays de l'Union européenne et la Grande-Région.

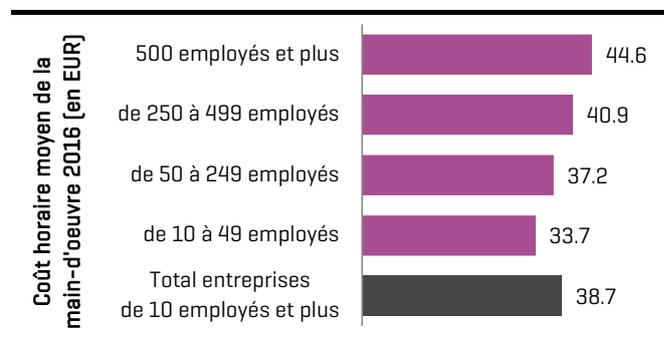
Par coût horaire de la main-d'œuvre, il faut comprendre le coût brut annuel total (y compris les cotisations patronales, les primes de fin d'année, ainsi que tous les frais de personnel annexes) divisé par le nombre d'heures effectivement travaillées par l'ensemble des salariés de l'entreprise au cours de l'année.

Ce coût moyen cache néanmoins des variations très importantes selon les secteurs d'activité [cf. graphique 1]. Il est de 71.1 EUR dans le secteur des activités financières et d'assurance, soit plus de trois fois celui dans l'horeca (20.9 EUR).

Le coût moyen est de 26.1 EUR dans la construction et de 33.9 EUR dans l'industrie, alors qu'il est de 41.8 EUR pour l'ensemble du secteur tertiaire.

Comme par le passé, le coût horaire est plus élevé dans les grandes entreprises que dans les petites [cf. graphique 2].

GRAPHIQUE 2 : LE COUT HORAIRE MOYEN AUGMENTE AVEC LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



Source : STATEC – enquête CMO

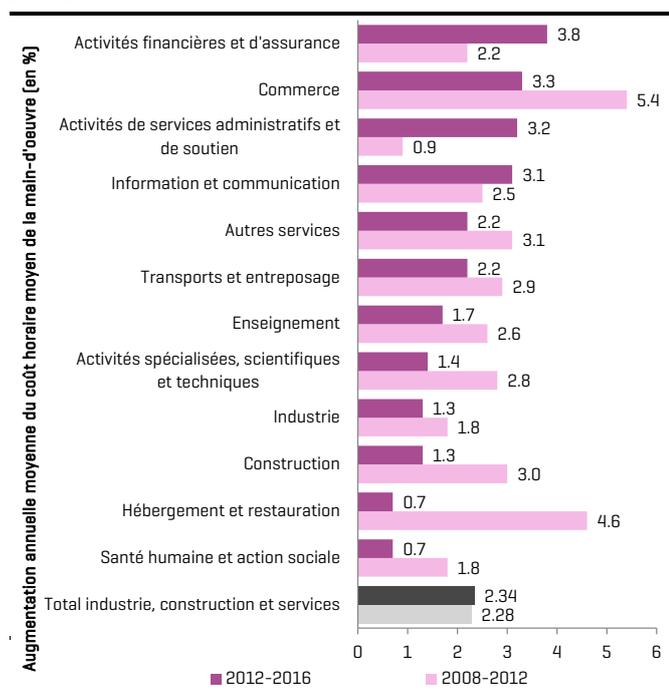
Par rapport à l'enquête précédente ayant porté sur l'année 2012, le coût horaire moyen a augmenté en moyenne de 2.34% par an (cf. graphique 3).

Cette progression est légèrement supérieure à celle des quatre années précédentes [2.28% en moyenne par an]. À noter toutefois qu'entre 2004 et 2008, elle avait encore été de 4.08%.

On observe des taux de croissance de loin supérieurs à la moyenne dans certains secteurs, notamment celui des activités financières [+3.8% par an], le commerce [+3.3% par an], les services administratifs et de soutien [+3.2% par an] et le secteur de l'information et des communications [+3.1% par an].

Les secteurs dans lesquels les coûts horaires ont augmenté le moins entre 2012 et 2016 sont ceux de la santé et de l'horeca [+0.7% par an], suivis de la construction et de l'industrie [+1.3% par an]. Dans ces secteurs, la croissance du coût horaire s'est ralentie par rapport à la période 2008-2012.

GRAPHIQUE 3 : ENTRE 2012 ET 2016, LE COUT HORAIRE A AUGMENTE LE PLUS DANS LE SECTEUR FINANCIER, ET LE MOINS DANS LA SANTE ET L'HORECA



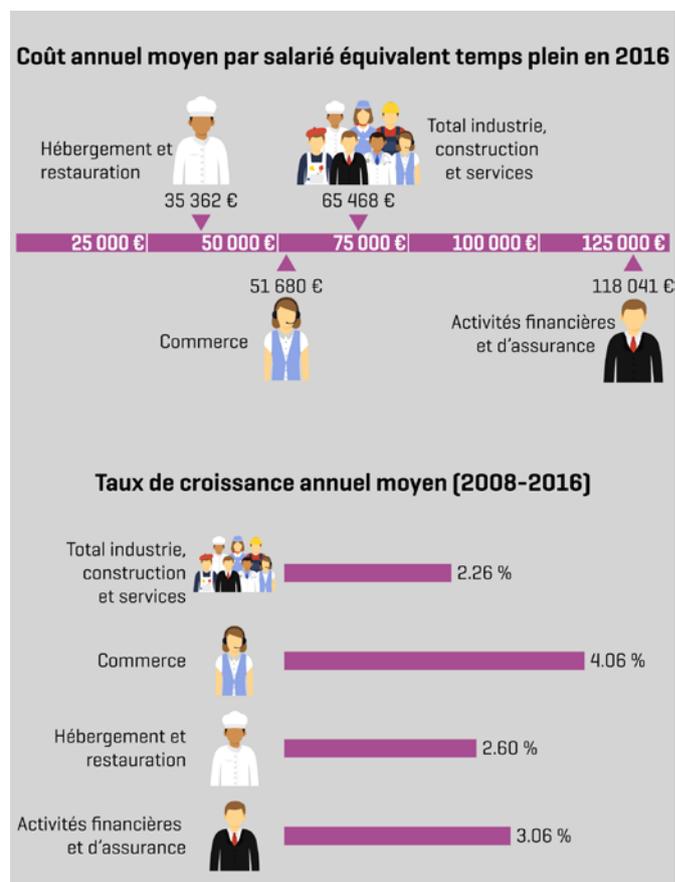
Source : STATEC – enquêtes CMO

Selon les estimations [provisoires] d'Eurostat [basées sur des données provenant de l'IGSS], le coût horaire moyen aurait continué sa progression à un rythme comparable entre 2016 et 2017, avec une hausse de 2.45% en moyenne pour l'ensemble de l'économie.

Un salarié à temps plein coûte en moyenne 65 468 EUR par an

En 2016, ce coût varie de 35 000 dans l'horeca à 118 000 dans le secteur financier.

Comme pour le coût horaire, on note pour le coût annuel moyen une progression un peu plus rapide entre 2012 et 2016 [2.38% par an] que lors des 4 années précédentes [2.14% par an]².



Source : STATEC – enquêtes CMO

Entre 2008 et 2016, le coût annuel moyen s'est accru de 2.26% par an, ce qui correspond à 19.6% sur le total de la période. À titre de comparaison, sur la même période, les salaires ont progressé de 13.6% grâce à l'échelle mobile des salaires [indexation].

La hausse a été la plus importante dans le secteur du commerce [de 37 583 à 51 680 EUR/an, soit une augmentation de 4.06% par an ou de 37.5% au total], suivie des activités financières et d'assurance. Ici, le coût annuel par salarié ETP a progressé de 92 730 EUR en 2008 à 118 041 EUR en 2016, ce qui équivaut à une croissance moyenne de 3.06% par an, soit 27.3% au total.

² Étant donné que le nombre d'heures travaillées a légèrement augmenté entre 2012 et 2016, l'augmentation du coût horaire moyen est moindre que celle du coût annuel d'un employé équivalent temps plein [ETP]. Au cours de la période précédente, c'était l'inverse. L'évolution des heures de travail varie toutefois selon les secteurs.

Les salaires bruts représentent 86.5% du coût de la main-d'œuvre

On peut subdiviser le coût total du travail en coûts directs et indirects [cf. schéma 1].

Par **coûts directs**, il faut entendre les salaires et traitements bruts. Ils représentent en moyenne 86.5% du coût total de la main-d'œuvre.

Parmi ces coûts directs, la majeure partie [67.4% du coût total] est constituée par les rémunérations, primes et indemnités versées lors de chaque paie. Il s'agit des salaires payés en espèces de manière régulière [le plus souvent mensuellement], même si leur niveau peut varier en fonction des primes et indemnités comme p.ex. les primes pour travail de nuit ou du week-end ou encore les heures supplémentaires.

À ces rémunérations régulières payées pour les heures ouvrées, il y a lieu d'ajouter les rémunérations payées pour les journées non ouvrées, c. à d. les congés et jours fériés. Celles-ci représentent 8%. Au total, les rémunérations versées régulièrement constituent donc 75.4%.

Les salaires et traitements des apprentis représentent 0.2% et sont dès lors négligeables sur le plan national au Luxembourg [contrairement à d'autres pays, comme en Allemagne ou en Autriche p.ex.].

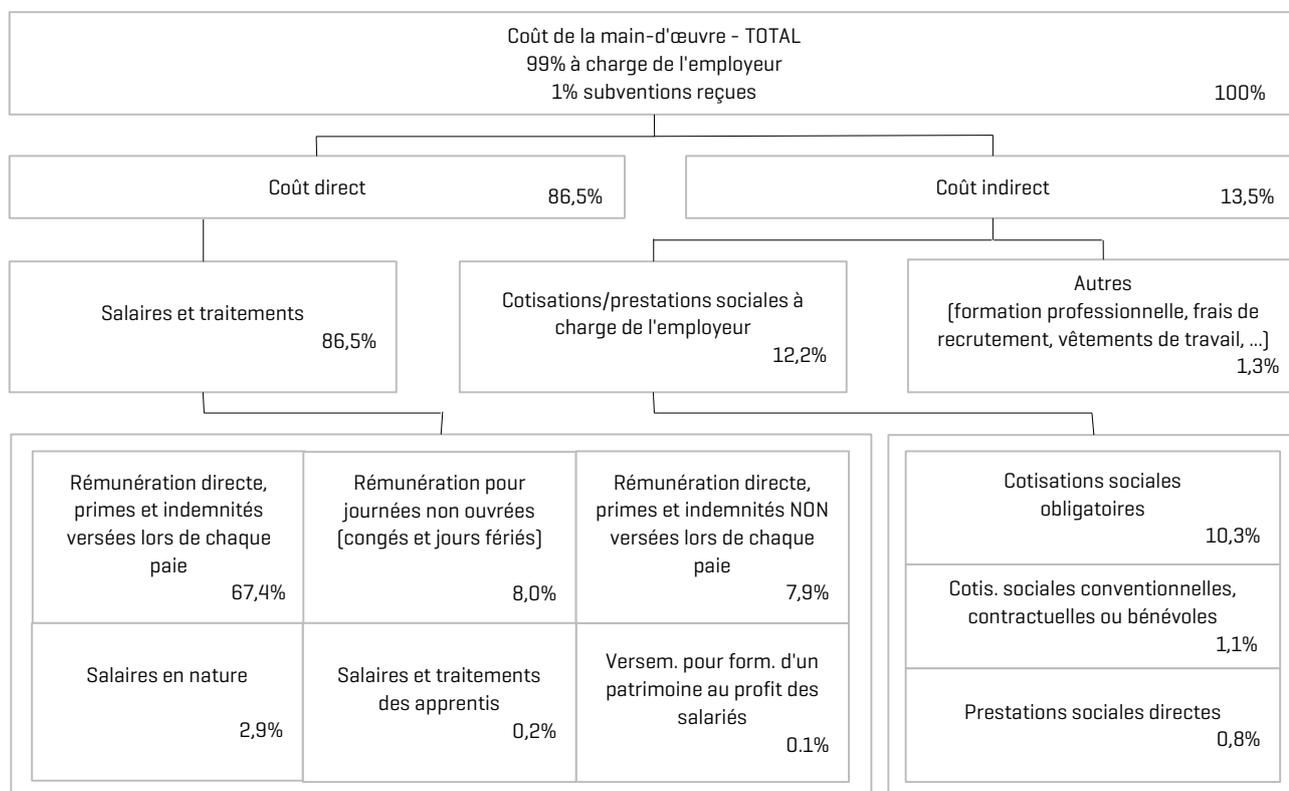
À côté de ces éléments réguliers, il y a d'abord les rémunérations, primes et indemnités **non** versées lors de chaque paie. Il s'agit surtout de primes à périodicité fixe comme le 13^e mois ou alors de primes liées aux performances individuelles du salarié ou aux résultats de l'entreprise. Cette composante du coût salarial représente 7.9% du coût total.

En plus, certaines entreprises font bénéficier leurs salariés de salaires en nature, comme p.ex. les logements de service, les voitures de société, les repas gratuits, ou les produits de l'entreprise. Leur contrevaletur monétaire représente 2.9% du coût total de la main-d'œuvre.

Enfin, un nombre limité d'entreprises versent des contributions à des fonds en vue de la formation d'un patrimoine au profit de leurs salariés [p.ex. plans d'épargne d'entreprises]. Cette forme de rémunération demeure marginale au Luxembourg et représente 0.1% de l'ensemble du coût du travail sur le plan national.

Le **coût indirect** [13.5%] est principalement constitué par les cotisations sociales obligatoires [10.3%, mutualité incluse], les cotisations conventionnelles, contractuelles ou bénévoles [1.1%] ainsi que les prestations sociales directes [salaires garantis en cas de maladie restant à charge de l'employeur, indemnités de départ, etc. : moins de 1%].

SCHEMA 1 : LES SALAIRES ET TRAITEMENTS REPRESENTENT 87% DU COUT DE LA MAIN-D'ŒUVRE



Source : STATEC – enquête CMO 2016

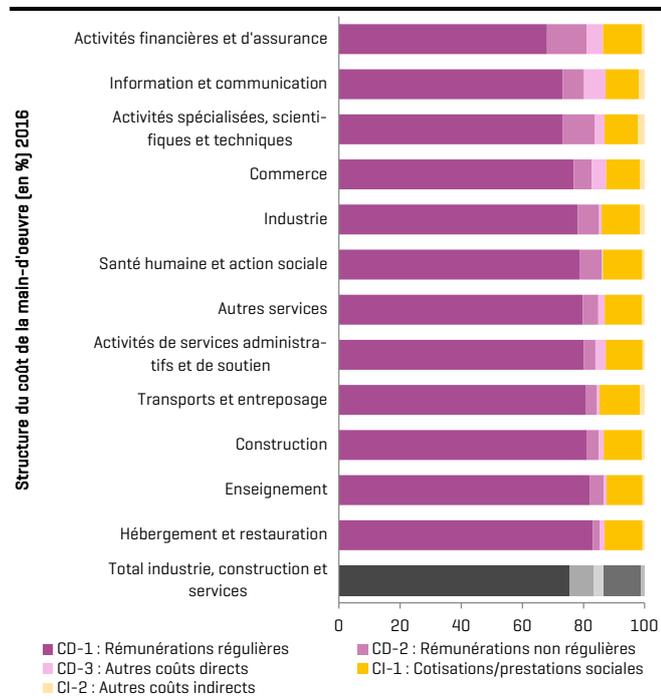
Les autres frais liés au personnel, comme p.ex. les frais de formation professionnelle, les frais de recrutement, les frais pour vêtements de travail etc. ne représentent que 1.3% du coût total.

Certaines entreprises, concentrées principalement dans des secteurs d'activité particuliers (éducation, santé et culture), reçoivent des subventions destinées à couvrir une partie de leurs coûts de personnel. Sur le plan national, ces subventions ne représentent toutefois que 1% du coût total de la main-d'œuvre.

Si le niveau du coût de la main-d'œuvre varie fortement d'un secteur à l'autre, sa **composition** est plus uniforme [cf. graphique 4]. Ainsi, la part du coût direct [86.5% en moyenne] ne varie que de 85.2% dans les transports à 87.5% dans l'enseignement.

Ce n'est que la décomposition du coût direct qui varie selon les secteurs en fonction de la présence plus ou moins forte d'éléments de rémunération non réguliers. Ainsi p.ex., dans le secteur des activités financières et d'assurance, les primes et rémunérations non versées lors de chaque paie comptent pour 12.9%. En plus, salaires en nature et formation d'un patrimoine au profit des salariés s'élèvent à 5.4% du coût total. Les secteurs « Information et communication » et « Activités spécialisées, scientifiques et techniques » présentent également des parts relativement importantes de ces types de rémunérations. Au contraire, ils sont peu développés dans l'horeca (moins de 4%) ou encore les transports, la construction et l'enseignement [entre 4 et 6%].

GRAPHIQUE 4 : DANS LE SECTEUR FINANCIER, LES REMUNERATIONS VERSEES CHAQUE MOIS NE REPRESENTENT QUE 68% DU COUT TOTAL

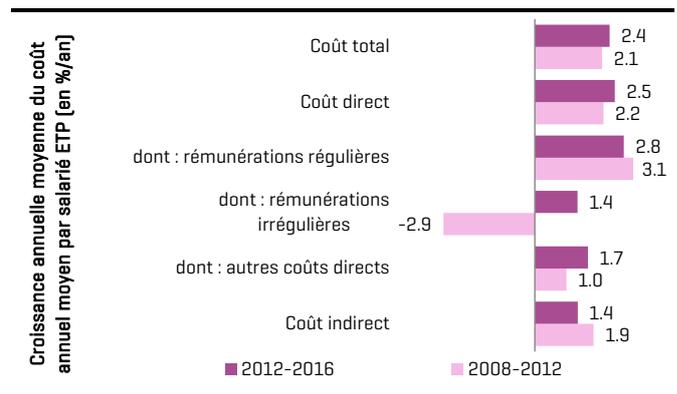


Source : STATEC - enquête CMO (coût de la main-d'œuvre avant déduction des subsides reçus = 100%) ; CD1 : rémunérations régulières = rémunérations directes, primes et indemnités versées lors de chaque paie + rémunération pour journées non ouvrées

Les différentes parties du coût de la main-d'œuvre n'ont pas évolué de la même façon (cf. graphique 5). Le coût indirect a en effet augmenté de manière plus lente que le coût direct.

Au sein du coût direct, les rémunérations versées chaque mois ont augmenté davantage que les rémunérations irrégulières et les autres coûts directs. Suite à la crise de 2008, les rémunérations non versées de manière régulière avaient même diminuées. Si elles ont augmenté en moyenne de 1.4% par an entre 2012 et 2016, elles n'ont toutefois pas encore atteint le niveau qu'elles avaient avant la crise [sauf dans certains secteurs comme le secteur financier p.ex.].

GRAPHIQUE 5 : LES REMUNERATIONS PAYEES REGULIEREMENT AVEC CHAQUE PAIE ONT AUGMENTE PLUS VITE QUE LES AUTRES ELEMENTS DU COUT DE LA MAIN-D'OEUVRE



Source : STATEC - enquête CMO

Méthodologie et définitions

Les résultats présentés dans ce Regards sont issus de l'enquête quadriennale sur le coût de la main-d'œuvre. L'enquête couvre les entreprises de 10 salariés ou plus de l'ensemble de l'économie à l'exception de l'administration publique [O] et de l'agriculture [A]. Le secteur P [enseignement] couvre uniquement le secteur privé. Pour les besoins de ce Regards, les secteurs B à E ont été regroupés en « Industrie », les secteurs L [Activités immobilières], R [Arts, spectacles et activités récréatives] et S [Autres activités de services] ont été regroupés en « Autres services ».

Des résultats plus détaillés de l'enquête sont publiés sur le Portail des statistiques à l'adresse <https://statistiques.public.lu> dans la rubrique Entreprises / Démographie et structure des entreprises / Coût de la main-d'œuvre.

Un deuxième « Regards » comparant les résultats luxembourgeois avec ceux des autres pays de l'Union européenne suivra dès publication des résultats européens par Eurostat.

Paul Reiff

STATEC
Paul.Reiff@statec.etat.lu
 [+352] 247-88475
www.statistiques.lu
 ISSN 2304-7135