



CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL

CES/SAL.SOC.MIN. (2017)

Le salaire social minimum

AVIS

Luxembourg, le 11 juillet 2017

Table des matières

1	Introduction du salaire social minimum (SSM) au Luxembourg	1
1.1	Historique	1
1.2	Mécanismes d'adaptation du SSM	2
1.3	Méthodologie de l'adaptation biennale du SSM	2
	La population de référence	2
	Revenus à considérer	2
	Calcul de l'indicateur	3
	Source des données	3
	Période d'observation	3
2	Contribution du Groupe patronal	4
2.1	Réflexions sur le SSM et sur les mécanismes d'adaptation du SSM	4
2.2	Absence prolongée de productivité au Luxembourg	4
2.3	Impacts d'une hausse du SSM dans un contexte de productivité en berne.....	6
2.3.1	Exclusion des plus vulnérables	6
2.3.2	Perte de compétitivité-coût, pression inflationniste et risque accru d'exclusion	8
2.3.3	Augmentation des cotisations sociales	12
2.3.4	Absence de solution à la problématique du logement	12
2.4	Une stratégie d'ensemble pour davantage de cohésion sociale	13
2.5	Une approche globale pour résoudre la question du logement	13
2.6	Une productivité au service du progrès social	13
2.7	Une amélioration de l'employabilité comme facteur d'inclusion sociale.....	14
2.8	Des transferts sociaux sélectifs et ciblés efficaces	15
2.9	Conclusion du Groupe patronal.....	17

3	Contribution du Groupe salarial	19
3.1	La raison d'être du salaire social minimum	19
3.2	Le nombre de personnes rémunérées au salaire social minimum	19
3.3	Les montants du salaire minimum en comparaison internationale	21
3.4	L'adéquation du salaire minimum par rapport au niveau de vie	23
3.5	Effets théoriques et empiriques d'un salaire minimum	26
3.5.1	Le salaire minimum dans la théorie économique	26
3.5.2	L'introduction d'un salaire minimum en Allemagne	27
3.5.3	Salaire minimum et travailleurs non qualifiés.....	27
3.6	Propositions en vue d'une meilleure adéquation entre salaire minimum et situation économique et sociale du Luxembourg	29
3.6.1	Revalorisation structurelle du SSM	29
3.6.2	Allègement de la fiscalité dans le bas de l'échelle salariale	30
3.6.3	Modification du mécanisme d'adaptation du SSM	31
3.7	Conclusions du Groupe salarial	32

Tables des graphiques et tableaux

Graphique 1:	Evolution de l'emploi total et de la productivité de travail (base 100 en 2000)	5
Graphique 2:	Évolution cumulée de la productivité globale des facteurs (PGF) au Luxembourg, dans les pays voisins et la zone euro entre 2005 et 2016 (base 100 en 2005)	5
Graphique 3:	Salaires minimums en comparaison internationale	7
Graphique 4:	Part de l'emploi frontalier dans l'emploi total au Luxembourg, 1995 – 2015 (%)	8
Graphique 5:	Évolution cumulée des coûts salariaux unitaires (CSU) nominaux au Luxembourg, dans les pays voisins et la zone euro entre 2005 et 2016 (base 100 en 2005)	9
Graphique 6:	CSU nominaux et balance courante des paiements au Luxembourg.....	9
Graphique 7:	Evolution cumulée de l'inflation au Luxembourg, dans la zone euro et dans les pays voisins entre 2005 et 2016 (base 100 en 2005)	11

Graphique 8: Taux d'emploi au Luxembourg et dans la zone euro, selon le niveau d'éducation en 2015 (en %)	14
Graphique 9: Impact transferts sociaux sur l'inégalité des revenus, 2006-2015	15
Graphique 10: Taux de risque de pauvreté (%) avant et après transferts sociaux, 2003-2015	16
Graphique 11: Taux de privation matérielle sévère en 2015 (en %)	17
Graphique 12: Proportion de salariés (hors fonctionnaires) rémunérés au voisinage du SSM au 31 mars de l'année considérée	20
Graphique 13: Salaire minimum en euros par heure, au 01/01/2017	21
Graphique 14: Salaire minimum en pourcentage du salaire moyen et du salaire médian (heures supplémentaires et bonus exclus); 2015	22
Graphique 15: Coût salarial patronal s'ajoutant au salaire minimum, en pourcentage du salaire brut ; 2013	23
Graphique 16: Le salaire minimum rapporté au PIB/habitant (%)	24
Graphique 17: Évolution du taux de chômage en Allemagne selon le niveau de diplôme	27
Graphique 18: Taux de chômage (en %) des non-qualifiés ; 2015	28
Graphique 19: Evolution des écarts salariaux horaires	32
Tableau 1: Montant actuel du SSM : 1.998,59 EUR brut ; 1.727,06 EUR net	29
Tableau 2: Taux d'imposition du SSM selon le seul barème	30
Tableau 3: Passage du SSM brut au SSM net	30

Le Gouvernement a chargé début 2017 le CES d'une « analyse sur le salaire social minimum dans le contexte économique et social actuel ainsi qu'à la lumière des évolutions possibles et prévisibles du marché du travail. Cette analyse devrait également porter sur la pertinence de la méthode de revalorisation régulière prévue actuellement par la loi et inclure l'impact des différents transferts sociaux sur le pouvoir d'achat des bénéficiaires du salaire social minimum ».

1 Introduction du salaire social minimum (SSM) au Luxembourg

1.1 Historique

Le « salaire social minimum » (SSM) fut instauré par **arrêté grand-ducal du 30 décembre 1944**. Ce fut l'un des premiers actes législatifs de l'après-guerre.

L'arrêté grand-ducal du 6 août 1948 abolit la distinction initiale entre SSM pour manœuvres et ouvriers qualifiés pour laisser aux conventions collectives le soin de fixer des salaires plus élevés pour ces derniers.

Pour la première fois, **l'arrêté grand-ducal du 18 août 1951** se réfère dans ses considérants à l'évolution du nombre-indice du coût de la vie pour justifier l'augmentation du SSM. Par après, des arrêtés grand-ducaux successifs ont relevé le SSM pour tenir compte de l'évolution de l'indice du coût de la vie.

L'arrêté grand-ducal du 25 juin 1965 abaisse la limite d'âge des jeunes salariés de 21 ans à 20 ans et introduit à nouveau à côté de la distinction entre jeunes travailleurs et travailleurs adultes une différenciation entre « travailleurs qualifiés » et « travailleurs non qualifiés ». Le salarié qualifié peut ainsi se prévaloir d'une majoration de 20% des taux du SSM.

La loi du 28 octobre 1969 réduit de 20 à 18 ans l'âge auquel l'intégralité du SSM est due. De 15 à 18 ans, il s'échelonne entre 50 et 80%. Plus tard, **la loi du 22 décembre 2000** supprime la catégorie d'âge des 15 à 16 ans.

La loi du 12 mars 1973 devient la base légale unique en matière de SSM en remplaçant les divers textes en la matière. Le SSM est désormais fixé mensuellement au même montant pour les employés privés et les ouvriers. L'article 3 prévoit l'adaptation du salaire minimum à l'évolution des prix.

La **loi du 28 mars 1986** loi confère la qualité de travailleur qualifié au salarié titulaire d'un certificat officiel au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP). Aucune pratique professionnelle n'est exigée pour le titulaire du CATP. Une expérience de deux années dans le métier est en revanche requise pour les détenteurs d'un certificat de capacité manuelle (CCM).

Plus tard, la loi du **6 janvier 1997** reconnaît aux détenteurs du CIP la qualité de travailleurs qualifiés ouvrant droit au salaire social minimum pour travailleur qualifié après une pratique d'au moins cinq années dans le métier ou la profession dans laquelle le certificat a été délivré.

La loi du 23 décembre 1994 abolit le salaire social minimum de référence et le critère de charge de famille introduit par la loi du 8 avril 1982, sans toutefois entraîner de perte de revenus pour les bénéficiaires.

La loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail a abrogé la loi du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum, telle que modifiée par la suite, et ses dispositions ont été intégrées dans ledit Code aux articles L.222-1 et suivants.

1.2 Mécanismes d'adaptation du SSM

Le SSM est actuellement réglé par le Code du travail. Aux termes de l'article L. 222-2 (1), le niveau du SSM est fixé par la loi. La loi distingue le SSM du salaire social minimum pour salarié qualifié qui correspond au SSM majoré de 20%.

Le SSM connaît actuellement deux sortes de revalorisation. La première résulte de l'adaptation automatique du SSM en fonction de l'évolution coût de la vie, qui est calculé sur la base de l'évolution observée dans l'indice des prix à la consommation. Cette indexation du SSM sur les prix à la consommation est réalisée suivant les mêmes modalités que les autres salaires. Elle a pour objectif de garantir un pouvoir d'achat stable aux salariés rémunérés au SSM.

La seconde revalorisation du SSM dépend du développement économique et vise à faire participer les salariés rémunérés au SSM aux bénéfices de la croissance économique. Le paragraphe (2) de l'article L. 222-2 du Code du travail oblige à cette fin le Gouvernement à soumettre à la Chambre des Députés un rapport sur l'évolution des conditions économiques générales et des revenus, accompagné, le cas échéant, d'un projet de loi avec proposition de relever le niveau du SSM.

Le SSM permet ainsi aux pouvoirs publics de modifier la répartition du revenu national. Il peut être considéré comme la rémunération minimale que la société est prête à verser aux travailleurs les moins rémunérés.

1.3 Méthodologie de l'adaptation biennale du SSM

La méthodologie développée se base sur le salaire « moyen général » du Luxembourg, comme indicateur pour évaluer s'il y a lieu ou non de rehausser le SSM.

La population de référence

La population de référence est constituée par tous les salariés de 20 à 65 ans affiliés à titre obligatoire auprès de la CNAP, ainsi que les salariés de 20 à 65 ans du secteur public. La population de référence ne comprend donc pas les catégories suivantes :

- les travailleurs non-salariés ;
- les cotisants pour congé parental ;
- les « inactifs » : chômeurs, préretraités, bénéficiaires d'une indemnité de réemploi.

Revenus à considérer

Les salaires, y compris toutes sortes de gratifications, sont considérés jusqu'au plafond de déclaration, c'est-à-dire jusqu'au septuple du SSM. Les revenus de remplacement liés directement au salaire (indemnité pécuniaire de maladie ou de maternité) sont considérés comme salaire. Afin d'éliminer l'influence d'une augmentation du SSM de référence au cours de la période d'observation des salaires, on procède à l'élimination de 20% des salaires les plus bas, ainsi que de 5% des salaires les plus élevés. De la sorte, la population de référence est réduite à 75% de sa taille initiale et on se retrouve avec un ensemble de salaires qui ne sont pas directement liés au SSM. Cette élimination s'opère au niveau du salaire horaire qui est obtenu en divisant, pour chaque salarié, le salaire annuel par le nombre annuel d'heures de travail.

Calcul de l'indicateur

L'indicateur est obtenu en divisant la masse des salaires de la population de référence par la somme des heures de travail de cette même population. C'est donc le salaire horaire moyen de la population retenue. L'évolution de cet indicateur au niveau 100 de l'indice des salaires sera en principe le taux à appliquer.

Source des données

Les salaires et traitements sont déclarés mensuellement auprès du CCSS. À la fin d'un exercice, ces salaires sont repris dans un fichier annuel, servant d'étape intermédiaire au remplissage de la carrière d'assurance des affiliés du régime contributif. Outre les salaires et gratifications du régime contributif, ce fichier contient aussi les données relatives aux traitements des salariés du secteur public. C'est ce fichier intermédiaire qui sert de source au calcul de l'indicateur.

Période d'observation

Comme l'adaptation du SSM est évaluée tous les deux ans, l'indicateur est calculé pour trois années et le taux à appliquer est obtenu par l'évolution de l'indicateur entre la première et la dernière année. Le dernier niveau des salaires disponible dans la deuxième moitié de l'année, est celui de l'année précédente. De la sorte, chaque adaptation se fera nécessairement avec un retard d'au moins un an et demi. Ainsi en 2017 l'adaptation du SSM s'est faite au niveau des salaires et traitements de l'année 2015.

2 Contribution du Groupe patronal

2.1 Réflexions sur le SSM et sur les mécanismes d'adaptation du SSM

Le SSM a essentiellement une vocation d'inclusion sociale, afin de maintenir aux salariés même plus modestes la possibilité de vivre décemment. Si le SSM n'est pas contesté dans son principe, le Groupe patronal estime qu'il n'est pas la panacée pour répondre aux autres causes qui entravent cette possibilité de vivre décemment. Le régime actuel, et en particulier la revalorisation du SSM tous les deux ans – qui est opérée de manière automatique en pratique alors qu'elle n'est que facultative d'après le texte de l'article L. 222 (2) du Code du travail – présente un risque bien réel d'obtenir des résultats indésirables voire contreproductifs au niveau de l'emploi (notamment non-qualifié), de la distribution des salaires, des prix et de la lutte contre l'exclusion.

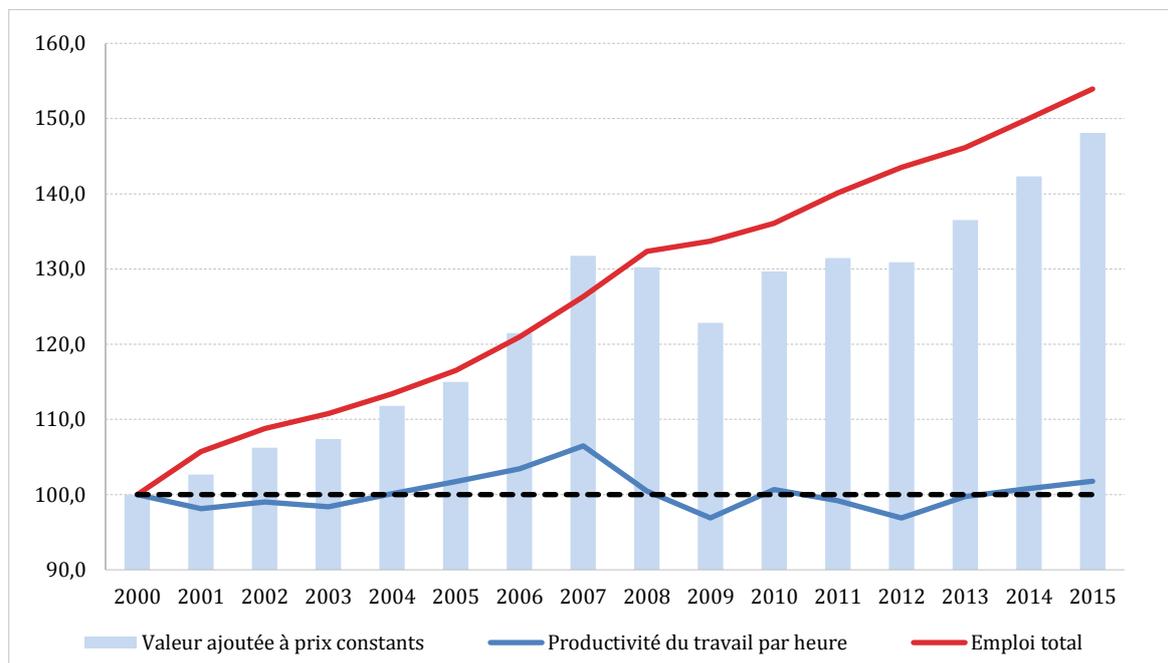
2.2 Absence prolongée de productivité au Luxembourg

La loi du 15 décembre 2016 a porté le SSM à 1998,59 euros et le salaire social minimum pour salarié qualifié à 2.398,30 euros par mois à compter du 1^{er} janvier 2017 au lieu de 1.922,96 euros et de 2.307,56 euros en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015.

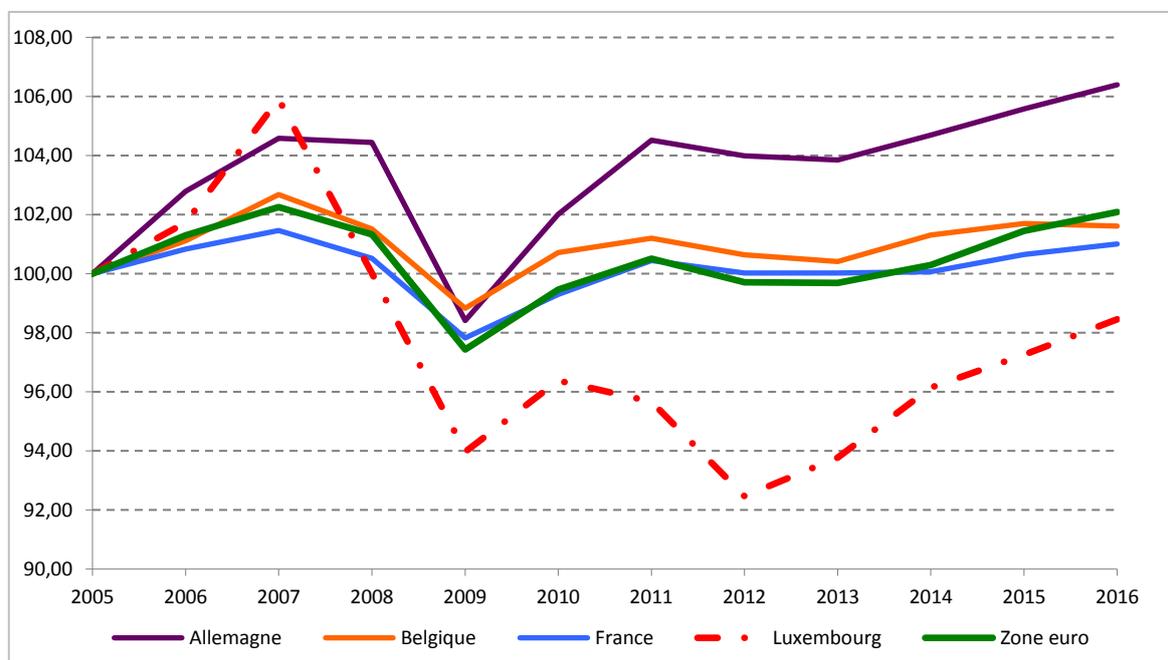
Cette hausse de 1,4% au 1^{er} janvier 2017 est venue s'ajouter à une augmentation cumulée totale du SSM de quelque 58% de juillet 2000 à janvier 2015 du fait des deux mécanismes d'adaptation du SSM susmentionnés. Ce dérapage est d'autant plus préoccupant que le SSM couvre une proportion importante des salariés hors fonctionnaires. La population concernée par la mesure, se situant au SSM ou « au voisinage » de ce dernier, se chiffrerait à quelque 45.000 salariés au 31 mars 2016, soit 12,4% des salariés hors fonctionnaires. Cette dernière proportion est cependant beaucoup plus élevée dans des secteurs d'activité tels que l'hébergement et la restauration (38%), la branche « agriculture, sylviculture et pêche » (36%) ou le commerce (23%).

Ces augmentations successives du SSM interviennent alors que la productivité au Luxembourg est en berne depuis plusieurs décennies. Or, l'évolution de la productivité constitue un véritable étalon de mesure de la santé économique et devrait servir de glissière de sécurité pour encadrer.

Le graphique 1 illustre à quel point, en dépit d'une augmentation continue de l'emploi, la productivité n'évolue pas dans les mêmes proportions, au contraire. Le Luxembourg est l'un des pays de l'UE qui depuis l'année 2000 enregistre une croissance de la productivité parmi les plus faibles (+1,8%), alors que l'emploi a augmenté de 53%. Le graphique 2 illustre la position défavorable du Luxembourg au niveau productivité par rapport aux pays limitrophes.

Graphique 1 : Evolution de l'emploi total et de la productivité de travail (base 100 en 2000)

Source : STATEC

Graphique 2 : Évolution cumulée de la productivité globale des facteurs (PGF) au Luxembourg, dans les pays voisins et la zone euro entre 2005 et 2016 (base 100 en 2005)

Source : Commission européenne

Cette absence de productivité est la raison principale pour laquelle les salaires réels au-delà de l'indexation n'ont que très modérément progressé contrairement à l'évolution connue au cours du dernier quart du XXe siècle marqué par des gains de productivité importants.

On est donc très loin de pouvoir partager des gains de productivité par une évolution des salaires puisqu'il n'y a pas de gains de productivité à distribuer.

Pour le Groupe patronal, les salaires doivent évoluer en fonction de la productivité du travail. Cette règle implique que les salaires ne doivent pas évoluer si la productivité n'évolue pas. Ce n'est pas la croissance extensive générée par la seule création d'emplois - également dans le secteur non marchand - qui dicte les salaires, ni l'inflation, ni les coûts du logement, ni aucune des autres bonnes raisons couramment citées.

2.3 Impacts d'une hausse du SSM dans un contexte de productivité en berne

Au niveau des entreprises et de l'économie dans son ensemble, une hausse du SSM déconnectée d'une hausse de productivité peut se traduire de plusieurs façons. A noter que les impacts décrits ci-après seront d'autant plus importants qu'il y a de salariés rémunérés au SSM dans le secteur ou dans l'entreprise, surtout s'il s'agit d'une PME.

Cette pression salariale supplémentaire sur les entreprises et l'économie pourrait certes entraîner des efforts accrus pour tenter d'augmenter la productivité des entreprises en général (innovation de produits, amélioration des processus et de l'organisation, ...) et pour renforcer l'employabilité des salariés rémunérés au SSM rehaussé (éducation et formation). Elle pourrait éventuellement générer un regain de motivation de ces salariés et une diminution de leurs taux de rotation et d'absentéisme, débouchant ainsi en définitive à une augmentation de productivité dans leur chef, dans le cadre d'une économie soi-disant plus égalitaire dynamisée du fait du renforcement de leur pouvoir d'achat.

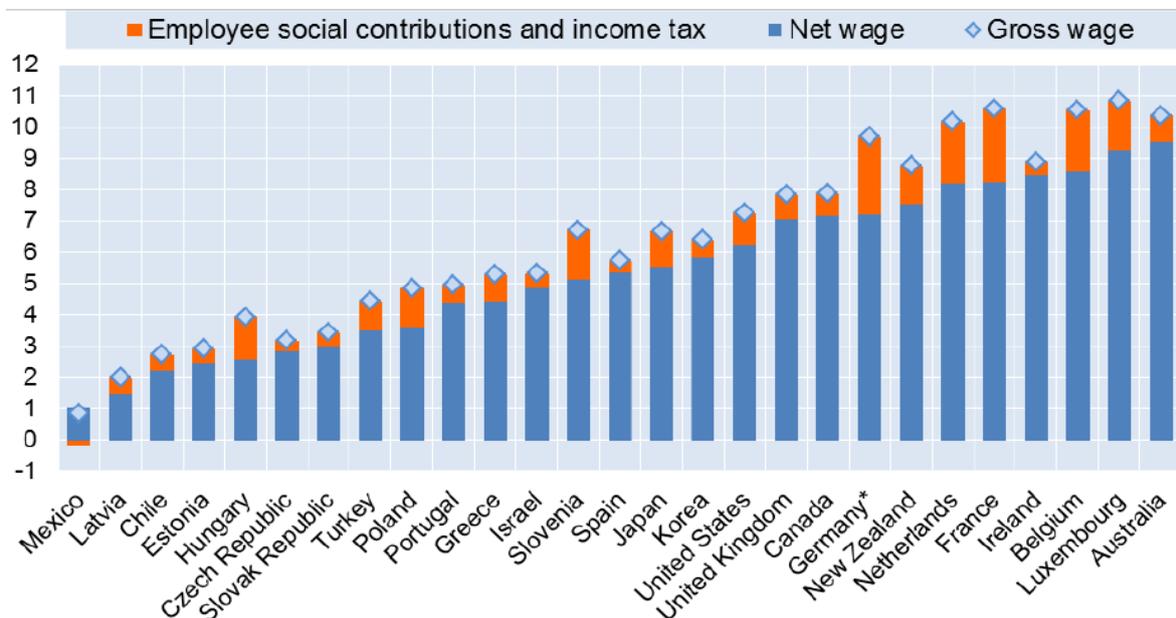
Ces retombées favorables – d'ampleur limitée, axées sur le moyen ou le long terme ou peu réalistes – restent cependant hypothétiques, à l'inverse des impacts moins réjouissants d'une hausse généralisée du SSM au niveau national déjà vérifiés à l'heure actuelle suite aux hausses successives des dernières années : exclusion du marché du travail des personnes les moins employables, attraction de travailleurs frontaliers de plus en plus qualifiés et venant de plus en plus loin et perte de compétitivité du Luxembourg qui accentue encore le risque d'exclusion et qui est préjudiciable pour les budgets étatiques et sociaux. Le risque est grand dès lors que des largesses sociales supplémentaires entraînent une augmentation des coûts des entreprises qui se répercutera sur les prix et relancera de nouveau le différentiel d'inflation avec les économies des pays voisins qui avait pu être neutralisé ces dernières années (et validera in fine la théorie de l'autoallumage). Et tout cela sans résoudre le problème majeur du Luxembourg qui pèse lourdement sur le revenu des ménages : celui du logement.

2.3.1 Exclusion des plus vulnérables

Le SSM au Luxembourg est particulièrement élevé par rapport aux salaires minimum pratiqués dans les autres pays de l'OCDE. Le SSM brut au Luxembourg est d'ailleurs le plus élevé de ce groupe de pays, même en parités de pouvoir d'achat, comme l'illustre le graphique ci-dessous. Seule l'Australie dépasse le Luxembourg en termes de SSM après impôts sur le revenu et cotisations sociales.

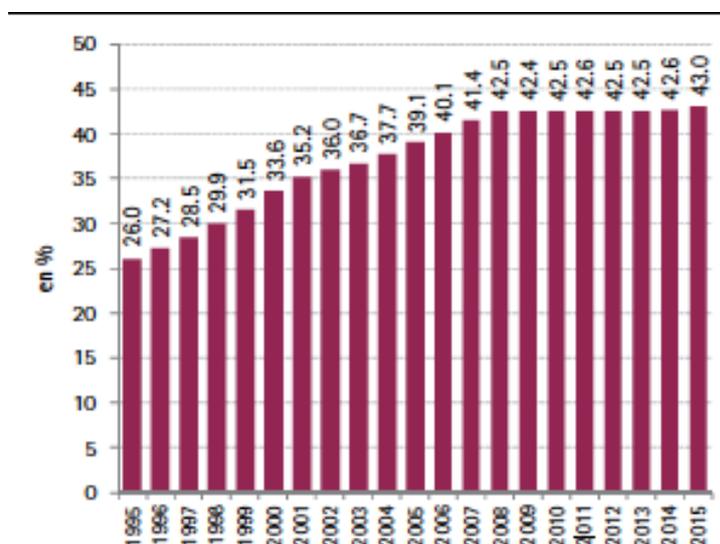
Graphique 3 : Salaires minimums en comparaison internationale

Situation en 2013, avant et après impôts sur le revenu et cotisations sociales, en US dollars et parités de pouvoir d'achat



Source : OCDE, *FOCUS on Minimum wages after the crisis: Making them pay*, May 2015, <http://www.oecd.org/social/Focus-on-Minimum-Wages-after-the-crisis-2015.pdf>. (*: Pour l'Allemagne, chiffres de 2015)

Le niveau élevé du SSM actuel au Luxembourg pose déjà véritablement problème en termes d'employabilité des personnes résidentes peu qualifiées et des jeunes moins expérimentés. Un SSM trop élevé n'incite pas les entreprises à embaucher ces personnes, mais les pousse plutôt à recourir à des travailleurs plus qualifiés en provenance de la Grande Région attirés par la politique salariale avantageuse luxembourgeoise, l'emploi frontalier n'ayant cessé de croître ces dernières années au moins jusqu'en 2008 où il s'est stabilisé autour des 43% (voir graphique ci-dessous).

Graphique 4 : Part de l'emploi frontalier dans l'emploi total au Luxembourg, 1995 – 2015 (%)

Source : STATEC (Rapport Travail et Cohésion sociale, STATEC, Cahier économique 121, 2016)

Dès lors, tout relèvement du SSM risque d'aggraver les difficultés éprouvées par les résidents peu ou pas qualifiés ou des jeunes moins expérimentés lors de la recherche d'un emploi. Or se sont précisément les personnes sans emploi qui sont souvent les plus vulnérables. De manière générale, toute augmentation du niveau du SSM aura pour conséquence d'accroître le nombre potentiel de chômeurs, de fragiliser davantage la cohésion sociale et de porter préjudice à un objectif politique ultime, visant tant le plein emploi et une intégration harmonieuse au marché du travail des personnes les moins employables.

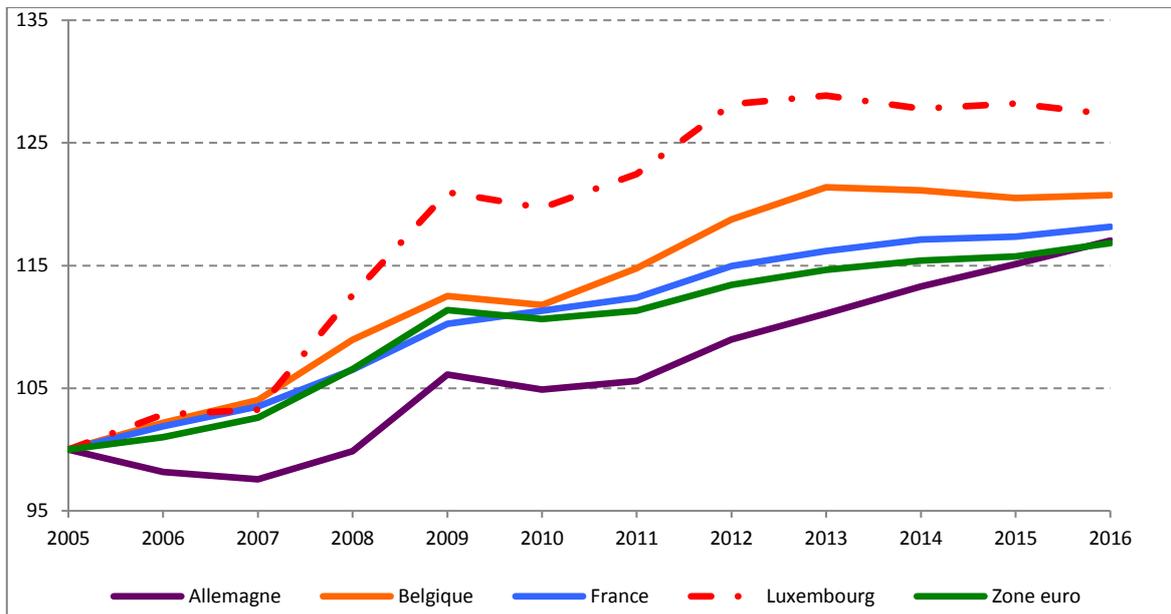
Cette situation est encore aggravée par l'importance de la population couverte par le SSM. Pour rappel, la proportion des salariés (hors fonctionnaires) se trouvant au SSM ou à son voisinage s'établissait à 12,4% en mars 2016 pour l'économie luxembourgeoise dans sa globalité, des proportions plus élevées encore étant observées dans de nombreux secteurs intensifs en main-d'œuvre (l'hébergement et la restauration ou le commerce, par exemple). Une telle situation traduit immanquablement un dysfonctionnement profond du marché du travail national, dans la mesure où une proportion importante de salariés n'est pas rémunérée en fonction des conditions normales du marché du travail.

2.3.2 Perte de compétitivité-coût, pression inflationniste et risque accru d'exclusion

Un relèvement du SSM réduit dans un premier temps les écarts de rémunération des plus bas salaires. Cet effet peut cependant ne pas durer en pratique, lorsque cette réduction est atténuée par un effet d'entraînement des autres salaires afin de maintenir l'écart initial de salaire qui traduisait par exemple une certaine ancienneté, de l'expérience, des compétences ou des responsabilités supplémentaires. En définitive, c'est l'ensemble des rémunérations qui s'en trouve alors augmenté.

Les pressions à la hausse sur les salaires qui résultent des automatismes susmentionnés ont donné lieu à une forte progression des coûts salariaux unitaires au fil des ans au Luxembourg, qui a dès lors subi une dégradation marquée de sa compétitivité-coût par rapport à ses principaux partenaires et concurrents commerciaux, comme en témoigne le graphique ci-dessous.

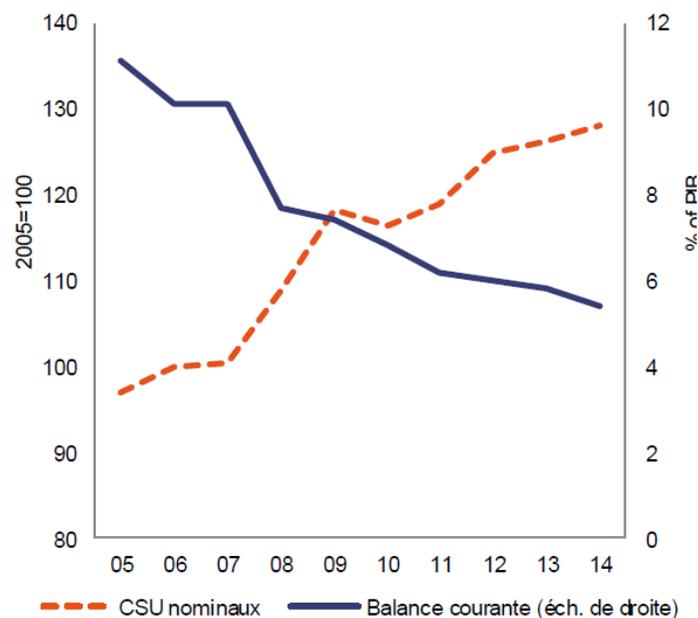
Graphique 5 : Évolution cumulée des coûts salariaux unitaires (CSU) nominaux au Luxembourg, dans les pays voisins et la zone euro entre 2005 et 2016 (base 100 en 2005)



Source : Commission européenne

Le Rapport 2016 sur le mécanisme d'alerte de la Commission européenne (ci-après le « *Rapport 2016* »), qui constitue l'une des pièces angulaires du Semestre européen, met également en exergue ce talon d'Achille traditionnel du Luxembourg que constitue le dérapage de nos coûts salariaux unitaires. Au moyen du graphique ci-après, le Rapport 2016 établit un lien entre la forte progression des coûts salariaux unitaires luxembourgeois et la détérioration continue du solde courant de la balance des paiements.

Graphique 6 : CSU nominaux et balance courante des paiements au Luxembourg



Source : Rapport 2016 sur le mécanisme d'alerte, Commission européenne

A noter que des coûts de main-d'œuvre élevée sont en outre souvent considérés comme un obstacle à la diversification de l'économie, qui est pourtant essentielle au Luxembourg. Au cours de la dernière décennie, les coûts salariaux unitaires (CSU) au Luxembourg ont augmenté plus rapidement que dans la plupart des États membres de la zone euro. Par rapport à la période d'avant la crise, tous les secteurs affichent une croissance négative de la productivité depuis 2008.

Ces augmentations de salaires sont par ailleurs de nature à entraîner une hausse des prix, si les employeurs décident de répercuter les hausses de salaire sur les prix de leurs produits et services pour autant qu'ils en aient la possibilité, c'est-à-dire en particulier dans les services peu soumis à la concurrence internationale.

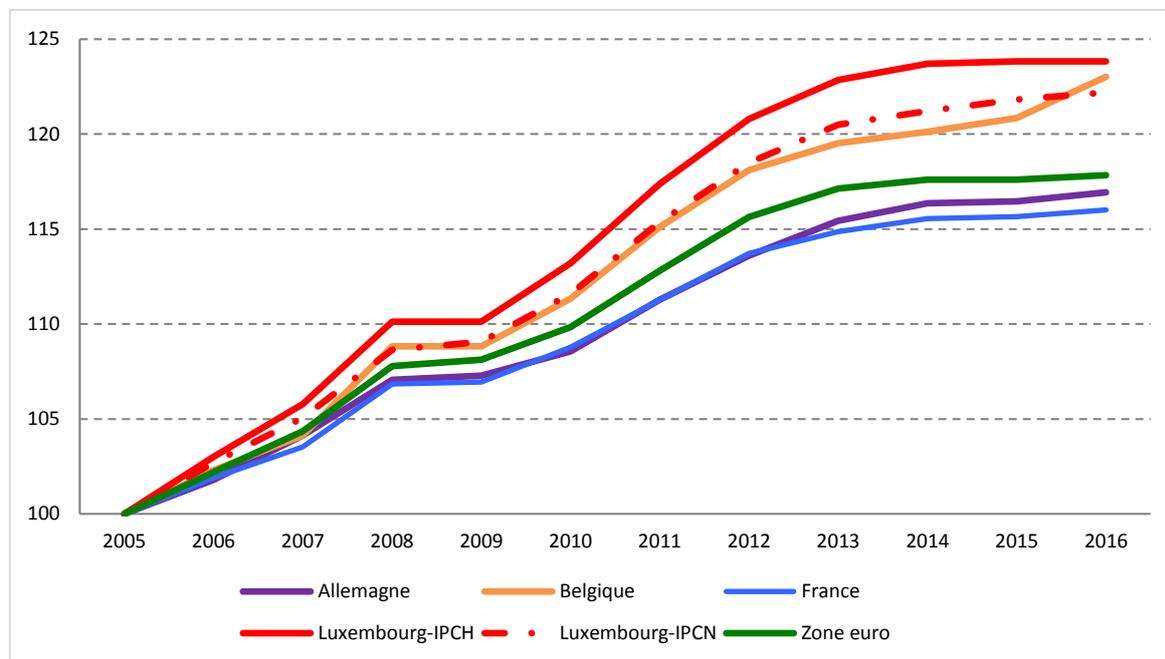
Cette poussée inflationniste ne peut être ignorée alors que la situation au Luxembourg est loin d'être optimale à ce niveau pour le dynamisme économique. Il est vrai qu'après avoir atteint un pic en 2011, l'inflation au Luxembourg, comme dans l'ensemble de la zone euro, est en baisse. Ainsi, selon les prévisions de la Commission européenne, l'IPCH¹ pour l'année 2017 s'établira à 1,6% et l'IPCN² à 1,4%. Cette décrue généralisée de l'inflation dans l'UE s'explique principalement par la baisse des prix pétroliers. En dépit d'une hausse du taux de TVA de 2 points de pourcentage pour la plupart des biens et services consommés au 1^{er} janvier 2015, le taux d'inflation du Luxembourg (IPCH) s'est rapproché de celui de la zone euro.

Cette stabilisation du niveau d'inflation n'est toutefois pas suffisante. Dans un environnement économique concurrentiel, il y a lieu d'analyser non seulement le niveau absolu d'inflation, mais également le différentiel d'inflation entre le Luxembourg et ses pays voisins, ceci en raison de l'orientation internationale du pays.

¹ IPCH : l'indice des prix à la consommation harmonisé

² IPCN : l'indice des prix à la consommation national

Graphique 7 : Evolution cumulée de l'inflation au Luxembourg, dans la zone euro et dans les pays voisins entre 2005 et 2016 (base 100 en 2005)



Sources : Commission européenne, STATEC

Comme il apparaît sur le graphique ci-dessus, il existe un différentiel d'inflation entre le Luxembourg et les pays voisins, phénomène qui perdure depuis plusieurs années et qui tend à exercer une pression à la hausse sur les coûts salariaux relatifs du Luxembourg. Ces différentiels d'inflation défavorables risquent à nouveau de s'accroître suite à la hausse du SSM de 1,4% et à la nouvelle tranche indiciaire entraînant une majoration de 2,5% des salaires, traitements et pensions en 2017 qui sont déconnectées de l'évolution de la productivité. Il faut s'attendre également à ce que ces différentiels d'inflation augmentent encore en 2017 en raison de la forte progression des salaires nominaux du fait des accords conclus en particulier dans la fonction publique et les secteurs assimilés. S'il en était ainsi, cela prouverait d'ailleurs définitivement l'effet d'autoallumage de l'indexation automatique des salaires.

En tout état de cause, ces pressions sur les différentiels d'inflation par rapport à des partenaires économiques majeurs et cette dégradation de la compétitivité-coût fragilisent le Luxembourg du fait de l'extrême ouverture de son économie. Ainsi, quelque 80% des biens et services sont voués à l'exportation. Dans un environnement mondial hautement concurrentiel, les entreprises locales ne pourront survivre si elles doivent payer des salaires déconnectés des gains ou pertes de productivité. A cela s'ajoute que les prix pratiqués par les entreprises nationales ne relèvent souvent pas du choix de l'entreprise, mais sont largement induits par la pression du marché et par les consommateurs étrangers. Les entreprises ne peuvent alors pas répercuter entièrement la hausse de leurs coûts sur leurs clients et leurs marges opérationnelles se réduisent au fur et à mesure. Les entreprises ainsi mises sous pression ne seront pas enclines à embaucher voire à garder des salariés peu rentables, ce qui accroît les risques d'exclusion des personnes les plus vulnérables. Il n'est pas concevable d'aggraver encore la situation actuelle par une augmentation généralisée du SSM. Il est en outre indispensable de souligner qu'un cadre propice au développement des activités des entreprises est une condition essentielle pour dynamiser l'emploi et alimenter les caisses sociales et étatiques.

2.3.3 Augmentation des cotisations sociales

Toute augmentation du SSM a un impact évident sur le coût des cotisations sociales auxquelles il sert de multiplicateur et donc de référence clé. Ainsi, chaque augmentation du SSM faite sous le motif de soutenir les moins bien lotis fait augmenter le coût du travail pour tous les autres. La conséquence en est une ponction auprès des salariés et des entreprises privées en faveur du secteur public qui servira alors à justifier de nouvelles dépenses. Ce perpetuum mobile social est rôdé au point qu'on se demande si ce n'est pas là la vraie raison cachée derrière les demandes d'adaptation du SSM.

2.3.4 Absence de solution à la problématique du logement

Le coût du logement est notoirement élevé au Luxembourg et il tend à croître de manière soutenue, ce qui pénalise particulièrement les titulaires de petits revenus. Il serait tentant de justifier sur cette base le niveau du SSM et les relèvements successifs de ce dernier. Un tel raisonnement est cependant trompeur, car il importe de dissocier la fixation du SSM, dont la formation doit normalement s'opérer sur le marché du travail, des problèmes d'accès financier au logement qui relèvent de déterminants tout à fait distincts.

Les prix immobiliers et les coûts associés résultent en effet de la confrontation de l'offre et de la demande de biens immobiliers. Or la demande sur le marché immobilier luxembourgeois est structurellement bien plus dynamique que l'offre. Les prix des logements déjà élevés continuent leur croissance rapide à la hausse. Plusieurs facteurs, tels que l'importance des flux migratoires nets, le dynamisme du marché du travail, des taux d'intérêts bas, entretiennent la demande de logements, alors que l'offre reste relativement limitée, comme en témoigne notamment la faible croissance des permis de construire. Les ratios prêt/valeur ont diminué, de même que l'accessibilité financière du logement. Il importe également de relever que la plupart des prêts contractés se basent sur des taux variables relativement faibles.

Selon les hypothèses démographiques centrales de la Commission européenne, basées notamment sur le maintien à un niveau durablement élevé de l'immigration nette, le Luxembourg dépassera le million d'habitants en 2045. Si déjà aujourd'hui, avec la moitié de la population, l'offre de logements est insuffisante et le trafic aux heures de pointe est saturé, qu'en sera-t-il dans 30 ans ?

Le coût de l'immobilier constitue donc une charge financière considérable pour les ménages et pour les entreprises qui, malgré la crise, a continué à progresser de manière soutenue. L'offre de logements, qui est freinée par un manque de terrains constructibles et par de lourdes procédures administratives et des entraves réglementaires et fiscales, n'arrive pas à satisfaire la forte demande de logement stimulée par les différentes mesures budgétaires (p.ex. Bëllegen Akt, déduction des intérêts hypothécaires) pour encourager les résidents à devenir propriétaires. Le SSM ne peut constituer la variable d'ajustement d'un marché immobilier en déséquilibre total.

2.4 Une stratégie d'ensemble pour davantage de cohésion sociale

Pour le Groupe patronal, les salaires doivent évoluer en fonction de la productivité du travail. Le Conseil européen a d'ailleurs recommandé, dans le cadre du semestre européen 2015, au Luxembourg de « réformer le système de formation des salaires en concertation avec les partenaires sociaux et conformément aux pratiques nationales, afin que les salaires évoluent en fonction de la productivité, en particulier au niveau sectoriel ». L'employabilité et les transferts sociaux continueront par ailleurs de jouer un rôle déterminant à l'avenir pour l'inclusion sociale. Quant à la question du logement, elle doit trouver réponse sans perturber les mécanismes normaux de fixation des salaires.

2.5 Une approche globale pour résoudre la question du logement

Concernant la problématique du logement et le poids de celui-ci dans le revenu des ménages au Luxembourg, une approche sur plusieurs fronts est indispensable. S'il est certain que l'ambition doit être de loger « tout le monde », il est moins évident de tenter de faire que tous soient propriétaires, sachant par ailleurs que le dynamisme démographique luxembourgeois s'apprécie non seulement à l'aune d'arrivées de nouveaux migrants (20.800 arrivées annuelles moyennes entre 2010 et 2015), mais aussi des très nombreux départs (10.600 en moyenne). Ainsi, tous n'ont pas vocation de pérenniser leur présence sur le sol grand-ducal, et le marché du logement se doit de proposer des formules de logement plus flexibles que la propriété immobilière.

Des efforts de simplification des démarches administratives en matière d'urbanisme et d'environnement, une politique du logement visant à encourager l'offre immobilière résidentielle plutôt que la demande de logements (déjà plus que dynamique), une coordination horizontale des différents acteurs impliqués dans les procédures, une dynamisation de la construction de logements sociaux via notamment une collaboration public-privé plus étroite, pour ne citer que ces propositions, permettraient de soutenir l'offre de logements. Le Gouvernement s'est mis à la tâche, mais on ne voit pas encore comment un doublement des logements actuels en trente ans à peine sera possible. Il est crucial d'accélérer la cadence et de procéder aux réformes nécessaires.

2.6 Une productivité au service du progrès social

Bien que le Gouvernement n'ait pas voulu discuter le problème de la productivité défaillante avec les partenaires sociaux, le Groupe patronal doit saluer que le débat soit maintenant mené de manière plus large à travers la soutenabilité de notre modèle de croissance actuel. Le Luxembourg s'est habitué à une croissance économique que l'on peut qualifier d'extensive, c'est-à-dire assise sur une utilisation importante d'espaces et sur une progression soutenue de l'emploi, reposant à son tour sur un appel important à des travailleurs frontaliers et à l'immigration. Depuis une décennie, le Luxembourg se permet cette croissance spectaculaire pratiquement sans gains de productivité. En clair, nous produisons des chiffres largement positifs à l'aide d'une consommation en ressources – humaines et autres – toujours plus élevée. Alors qu'une croissance par gains de productivité est le moyen d'enrichir une population en augmentant le volume du gâteau et en distribuant une part grandissante à chacun. A la longue, c'est aussi le seul moyen de générer le progrès social. Se passer de croissance, c'est se passer d'un modèle social, sachant que les dépenses pour prestations de protection sociale ont progressé de 56% entre 2007 et 2014.

En clair, à défaut d'une économie performante et productive, le Luxembourg ne pourra à long terme financer son système social. De même, les appels à connotation politique visant à distribuer les fruits espérés de la TIR alors qu'ils sont loin d'être récoltés doivent être dénoncés tant que des gains de productivité durables n'auront été préalablement réalisés. Or, il faut rappeler dans ce contexte que le Luxembourg a encore aujourd'hui, c.-à-d. en 2016 une productivité inférieure à ce qu'elle a été en 2007

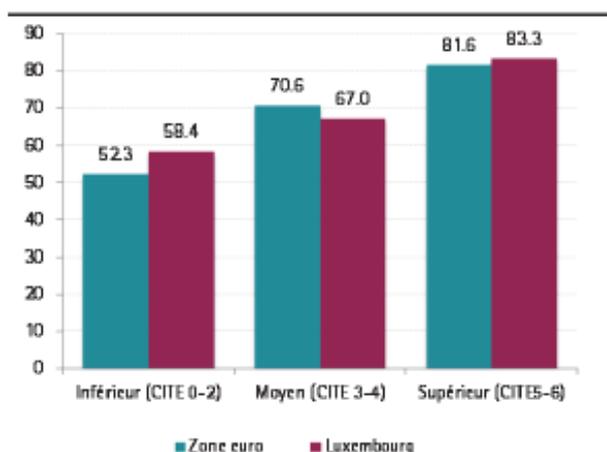
juste avant la crise. Une réforme du régime actuel d'adaptation des salaires (indexation et revalorisation du SSM) ne serait soutenable qu'en respectant ces considérations.

2.7 Une amélioration de l'employabilité comme facteur d'inclusion sociale

Pour le Groupe patronal, le travail reste le facteur central d'inclusion sociale et de lutte contre la pauvreté, même s'il ne permet pas d'exclure tout risque à ce niveau. Sans aborder ici la question de la pertinence du taux de risque de pauvreté (cf. point 2.8. à ce sujet), il convient d'ailleurs de souligner que les travailleurs salariés sont moins exposés que les travailleurs indépendants au risque de pauvreté, avec un taux de 10,8% pour les premiers et de 21,3% pour les seconds en 2015.

Et les chiffres montrent que les taux d'emploi augmentent avec le niveau de qualification.

Graphique 8 : Taux d'emploi au Luxembourg et dans la zone euro, selon le niveau d'éducation en 2015 (en %)



Source : STATEC N.B.: CITE = Classification internationale Type de l'éducation. CITE 0-2 = enseignement pré-primaire, primaire, secondaire inférieur; CITE 3-4 = enseignement secondaire supérieur et post-secondaire non-tertiaire; CITE 5-6 = enseignement tertiaire

Rapport Travail et Cohésion sociale, STATEC, Cahier économique 121, 2016

Or, bon nombre de « sans emploi » au Luxembourg ne sont pas qualifiés ou ne le sont que faiblement. Il importe de promouvoir autant que possible l'employabilité de ces personnes pour les sortir de la spirale d'exclusion sur le long terme.

Au niveau des entreprises également, l'employabilité des salariés est une clé de survie et de succès, surtout au vu des révolutions en cours, pour que les entreprises luxembourgeoises puissent rester dans la course au niveau national et international. La formation continue doit être promue, dans le respect de la stratégie et de l'organisation à court et long terme de l'entreprise comme gage de progrès *win-win*.

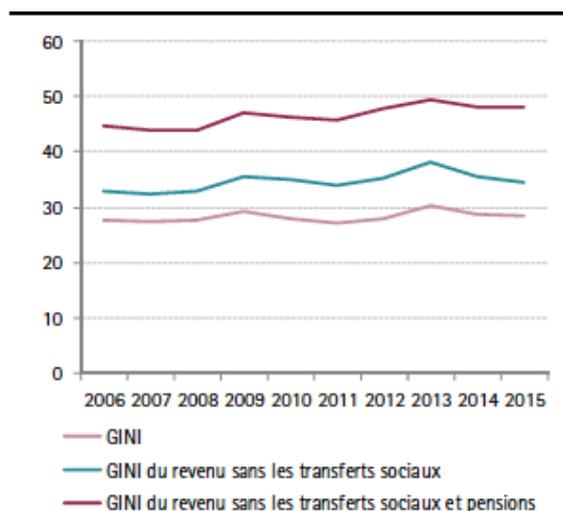
Les travailleurs peu qualifiés et les entreprises non préparées risquent de supporter davantage le poids des coûts d'ajustement, le risque d'automatisation de leur emploi étant plus élevé que celui des travailleurs hautement qualifiés. Par conséquent, le défi probable pour l'avenir consiste à faire face à la montée des inégalités et à assurer suffisamment de formations, en particulier pour les travailleurs faiblement qualifiés. Il faut donc des systèmes éducatifs et de formation et des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie performants et de qualité, mettant l'accent sur les besoins du

marché du travail permettant à chaque résident d'avoir sa place sur le marché du travail et aux entreprises de trouver les collaborateurs qualifiés dont elles ont besoin.

2.8 Des transferts sociaux sélectifs et ciblés efficaces

S'il existe au Luxembourg des différences de revenus, les transferts sociaux réduisent celles-ci de manière conséquente.

Graphique 9 : Impact transferts sociaux sur l'inégalité des revenus, 2006-2015



Source : STATEC (en collaboration avec la LISER), EU-SILC (Rapport Travail et Cohésion sociale, STATEC, Cahier économique 121, 2016)

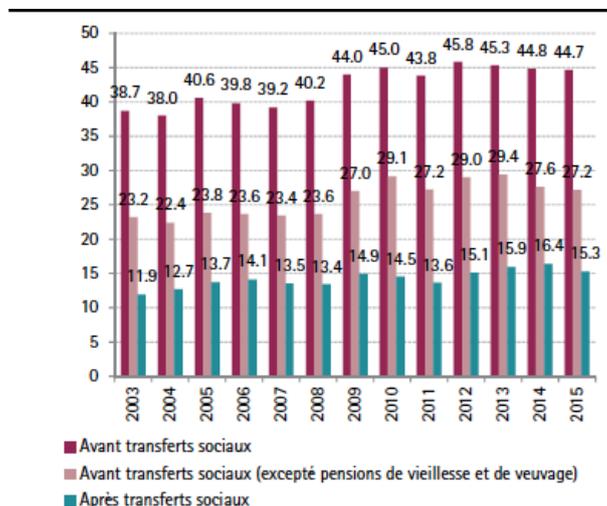
Les transferts sociaux jouent également un rôle déterminant dans la lutte contre la pauvreté. Il importe de souligner que le taux de risque de pauvreté est un indicateur qu'il convient d'utiliser avec la plus grande précaution. En effet, ce taux s'établit en rapport avec la médiane de la distribution des revenus qui est la valeur qui sépare la population en deux parties de tailles égales. Les individus situés dans la première moitié de la population ont un niveau de vie inférieur à la valeur médiane, tandis qu'il est supérieur à cette valeur pour les individus de l'autre moitié. Le seuil de risque de pauvreté est obtenu en prenant 60% du revenu médian calculé au niveau national. Le risque de pauvreté présente par conséquent une forme d'automatisme puisqu'il est calculé en proportion du revenu médian. Et ce n'est pas la pauvreté qu'il mesure, mais un écart de revenu. Si le Luxembourg tente d'attirer un travailleur à haute valeur ajoutée, l'écart se creusera à chaque travailleur qui répondra positivement à cet appel. Plus le pays devient riche à ce niveau, plus le taux de pauvreté augmente mécaniquement. La dénomination de « taux de risque de pauvreté » est en réalité un abus de langage manifeste auquel il est fait abusivement recours dans les débats politiques.

Les transferts sociaux vers les ménages à Luxembourg sont un outil efficace pour réduire le risque de pauvreté. Ils représentent en moyenne 23.6% du revenu brut des ménages. Ils sont composés en grande majorité des pensions de vieillesse et des prestations familiales. Le poids des transferts sociaux dans le revenu brut des ménages passe de 38% chez les 10% des ménages les moins aisés à 13% chez les 10% des ménages les plus aisés. Ces calculs ne tiennent pas compte des transferts en nature ou de l'impact de l'imposition indirecte.

En 2015, le taux de risque de pauvreté calculé avant transferts sociaux atteint 44.7% de la population. Il chute à 27.2% après intégration des pensions de vieillesse et de veuvage dans le calcul du revenu. Finalement, il descend à 15.3% en prenant en compte la totalité des transferts. Si le taux de pauvreté avant transferts a progressé de 6 points de pourcentage depuis 2003, celui calculé après transferts n'a

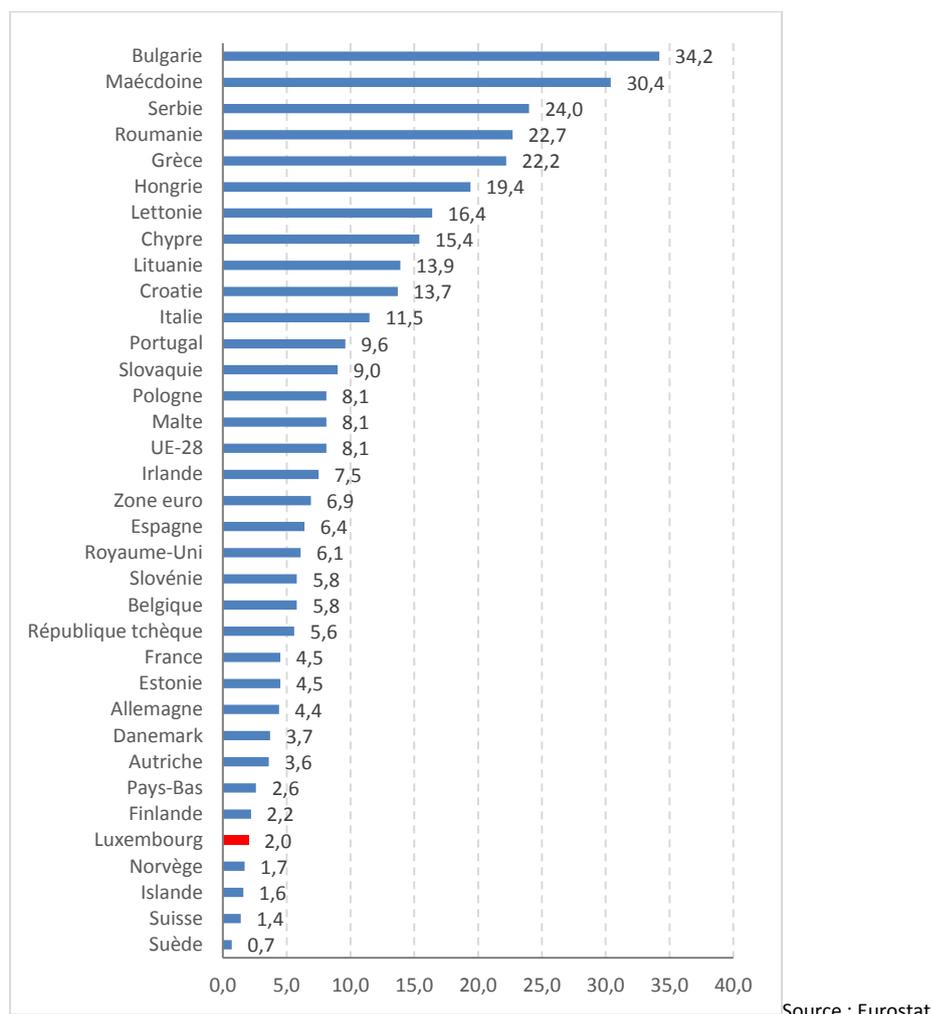
progressé que de 4 points. Sur certaines périodes (par exemple, entre 2009 et 2011), la pauvreté après transferts a même reculé tandis que celle calculée avant transferts augmentait. Ceci montre l'impact positif des transferts sociaux comme moyen de réduire le risque de pauvreté.

Graphique 10 : Taux de risque de pauvreté (%) avant et après transferts sociaux, 2003-2015



Source : STATEC (en collaboration avec la LISER), EU-SILC (Rapport Travail et Cohésion sociale, STATEC, Cahier économique 121, 2016)

D'ailleurs, il convient de relever que le Luxembourg est relativement bien positionné au niveau européen au regard du taux de privation matérielle.

Graphique 111 : Taux de privation matérielle sévère en 2015 (en %)

Le Groupe patronal insiste pour que le Gouvernement passe au crible les transferts sociaux pour en assurer le caractère sélectif et ciblé, éviter ainsi les dépenses inutiles voire contreproductives et en définitive en améliorer l'efficacité.

2.9 Conclusions du Groupe patronal

Des salaires en lévitation par rapport à la productivité ne peuvent que conduire à des effets d'éviction de l'emploi, au détriment surtout des salariés qui n'ont pas encore eu l'opportunité de se qualifier suffisamment et des entreprises situées dans des secteurs à productivité moins dynamique, plus intensifs en main-d'œuvre. Des modulations imprévisibles pour les salariés et/ou un sous-emploi croissant : qui bénéficie réellement d'une telle équation ?

Ainsi, un niveau très élevé du SSM en comparaison internationale, constitue un obstacle au recrutement de personnes peu qualifiées et une trappe à embauche pour les résidents. Le niveau déjà élevé du SSM actuel pose donc d'importants problèmes, notamment en termes d'employabilité des personnes résidentes peu qualifiées. Dans la mesure où bon nombre de personnes insuffisamment qualifiées présentent d'ores et déjà une productivité inférieure au SSM, toute augmentation du niveau du SSM aura pour conséquence d'accroître le nombre potentiel de chômeurs, de fragiliser davantage la cohésion sociale, de porter préjudice à un objectif politique ultime, visant tant le plein emploi qu'une

intégration harmonieuse au marché du travail des personnes peu ou pas qualifiées, et d'accentuer la concurrence au sein de la Grande Région.

Le SSM ne joue pas son rôle de borne salariale inférieure et de glissière de sécurité sociale. Il constitue de facto un instrument permettant à l'Etat de pratiquer une politique des revenus, consistant à agir de manière directe sur la structure des rémunérations (niveaux et évolutions) d'une large proportion des salariés.

Un appel à augmenter les revenus les plus bas dans la société comporte toujours un élément émotionnel et peut susciter une sympathie spontanée. Mais c'est un leurre. Une augmentation permanente voire massive du SSM, loin d'améliorer la situation, risque au contraire de l'envenimer davantage. Le Groupe patronal est conscient que cette conclusion n'est pas celle qui est a priori pressentie. Il estime cependant possible d'attendre des autorités publiques assez de rationalité pour en mesurer les tenants et les aboutissants et conclure également en ce sens.

3 Contribution du Groupe salarial

3.1 La raison d'être du salaire social minimum

Déjà au moment de l'introduction du salaire social minimum (SSM) en 1944, le préambule de l'arrêté grand-ducal affiche son objectif : « Considérant qu'il échet, dans un intérêt d'ordre économique et de paix sociale, dans l'attente de la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement, de fixer les salaires considérés comme indispensables pour permettre aux travailleurs de se procurer les articles de première nécessité et le logement nécessaire au maintien d'un niveau de vie suffisant. »

Plus tard, la loi du 12 mars 1973 prévoit non seulement l'adaptation du salaire minimum à l'évolution des prix, mais elle institue en outre un mécanisme d'ajustement biennal répondant à la double préoccupation de conférer aux salariés bénéficiant du minimum légal de rémunération une garantie de progression de leur pouvoir d'achat conformément au développement économique du pays et de prévenir toute distorsion durable entre la progression réelle du salaire social minimum et l'évolution des conditions économiques générales et des revenus.

Une telle adaptation s'impose, puisque, en 1948, le SSM correspondait à 64% du salaire moyen des ouvriers de l'industrie. Dans les années 1950, ce pourcentage restait relativement constant. Au cours des années 1960, le SSM était en chute libre. En 1970, le SSM ne représentait plus que 42% du salaire moyen des ouvriers de l'industrie.

Cette proportion ne s'est pas vraiment améliorée, étant donné qu'en 2014, le SSM annuel représentait 43,5% du salaire annuel moyen brut dans l'industrie.

Or, la participation également des travailleurs les plus faiblement rémunérés à la répartition des gains de productivité est de mise.

L'Europe, dont le Luxembourg, a donc besoin d'une augmentation salariale générale et d'une convergence progressive à la hausse des salaires afin de relancer l'économie, de stimuler la demande et la productivité et de s'attaquer aux inégalités et aux divergences. Cette augmentation salariale doit avoir pour but d'aligner l'évolution réelle des salaires sur l'évolution passée et présente de la productivité afin d'assurer que les travailleurs reçoivent une juste part des bénéfices qu'ils contribuent à générer. Elle doit aussi tenir compte du fait que, pour de nombreux travailleurs, des salaires proches du seuil de pauvreté sont toujours une dure réalité et que des augmentations supplémentaires sont donc nécessaires. Il faut à cet égard se rappeler que des salaires proches du seuil de pauvreté ne constituent pas seulement un problème social mais causent aussi un tort énorme à l'économie car ils dépriment la demande et augmentent les inégalités.

3.2 Le nombre de personnes rémunérées au salaire social minimum

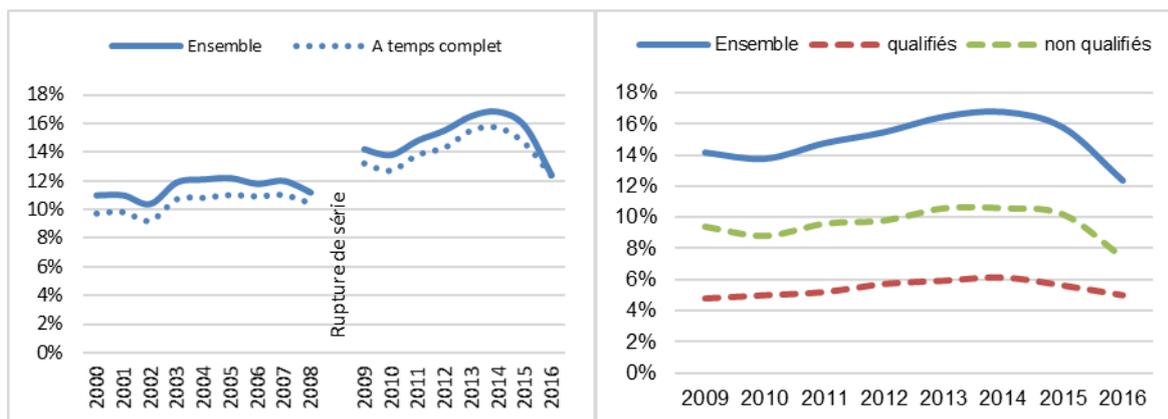
Au 31 mars 2016, on dénombre au Luxembourg près de 27.000 personnes payées au SSM non qualifié et un peu plus de 18.200 personnes rémunérées au salaire social minimum (SSM) qualifié.

Bien évidemment, il existe des travailleurs rémunérés à des niveaux se situant entre le SSM et le SSM qualifié. Toutefois, il n'existe pas de données officielles qui permettraient d'en connaître le nombre. **Le Groupe salarial au CES demande que les institutions compétentes en la matière (IGSS et STATEC) soient outillées et autorisées à publier les statistiques détaillées sur la distribution des salaires.**

En tout, ce sont donc 45.204 salariés qui étaient rémunérés au SSM à la fin du mois de mars 2016. Parmi l'ensemble de ces personnes, on compte quelque 38.000 (soit un peu plus de 84%) qui sont à temps complet.

En proportion de l'emploi salarié total, ce sont 12,4% des personnes, dont environ 5% de salariés qualifiés et 7,4% de travailleurs non qualifiés, qui perçoivent le salaire minimum.

Graphique 12 : Proportion de salariés (hors fonctionnaires) rémunérés au voisinage³ du SSM au 31 mars de l'année considérée



Source : projet de loi n°7085 modifiant l'article L.222-9 du Code du travail

La diminution de la proportion de salariés percevant le SSM connue depuis 2014 s'explique, selon les auteurs du projet de loi dont sont issues les données, par la concomitance de deux évolutions : l'avant-dernière adaptation du SSM réel avait lieu le 1er janvier 2015. Le niveau du SSM est resté inchangé au cours des années 2015 et 2016. Pendant ce temps, le salaire horaire moyen a toutefois augmenté de 1,5% du fait notamment des conventions collectives et des carrières individuelles. Un certain nombre de personnes qui se situaient au voisinage du SSM sont passées à un niveau de rémunération juste au-dessus de celui-ci en 2015 et 2016.

Du fait de l'augmentation du SSM au 1er janvier 2017, il y aura probablement un renversement de la courbe dû à une nouvelle croissance de la proportion des salariés rémunérés au SSM.

³ L'IGSS retient dans son analyse un seuil de 102% des SSM horaires qualifié et non qualifié afin de capter les éventuels individus dont le contrat de travail prévoit une éventuelle rémunération au SSM mais qui perçoivent des compléments de rémunération (travail du dimanche, de nuit, allocations de repas, etc.) qui ne sont pas déclarés séparément du salaire de base. C'est ce qu'on appelle le voisinage du SSM.

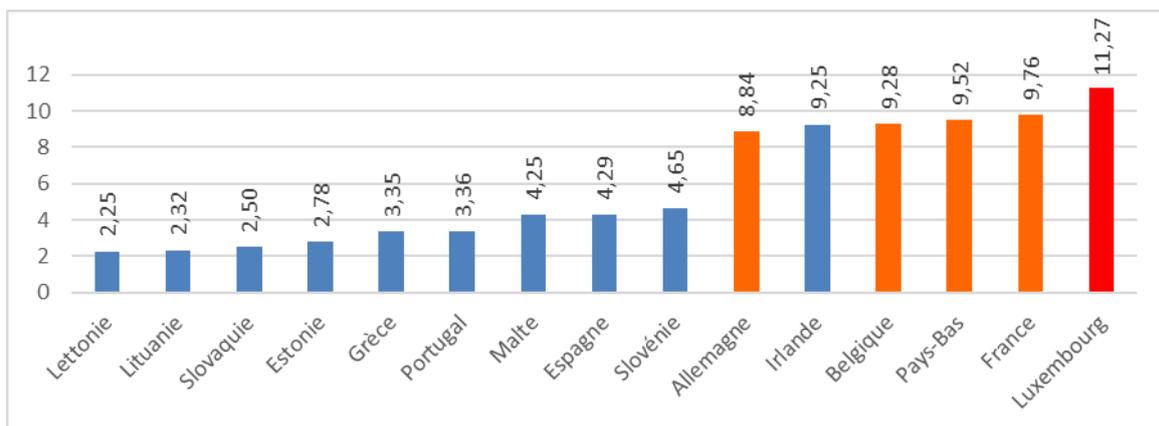
3.3 Les montants du salaire minimum en comparaison internationale

La majorité des pays de l'Union européenne recourent à l'instauration d'un salaire minimum afin de réguler le marché de l'emploi. Ainsi, 22 des 28⁴ États-membres de l'UE visent à atténuer les inégalités de salaire et garantir un salaire qui s'approche d'un niveau permettant de vivre dignement.

Force est toutefois de constater que cet objectif d'un salaire minimum légal n'est généralement pas atteint, puisque l'on constate dans de nombreux pays européens une extension de la pauvreté et un accroissement des inégalités.

En comparaison internationale, le Luxembourg affiche, certes, le taux horaire du salaire minimum en chiffres absolus le plus élevé au sein de la zone euro, mais il apparaît aussi que le Grand-Duché forme un groupe de pays avec nos voisins et principaux partenaires économiques, dans lequel les montants ne divergent pas fondamentalement.

Graphique 13: Salaire minimum en euros par heure, au 01/01/2017



Source : WSI Mindestlohnbericht 2017

Les montants ci-dessus sont évidemment des montants absolus, qu'il faut mettre en rapport avec les salaires moyens ou médians dans les pays relatifs, mais aussi avec les coûts des employeurs qui s'ajoutent au salaire brut, dont notamment les cotisations sociales.

En ce qui concerne la relation avec les autres salaires, en rapportant le niveau de salaire minimum au **salaire médian**, le Luxembourg semble bien se positionner par rapport aux autres pays de la zone euro. En effet, le Grand-Duché est devancé de 7 points de % par la France, et il a une avance de respectivement 6 et 7 points sur la Belgique et l'Allemagne.

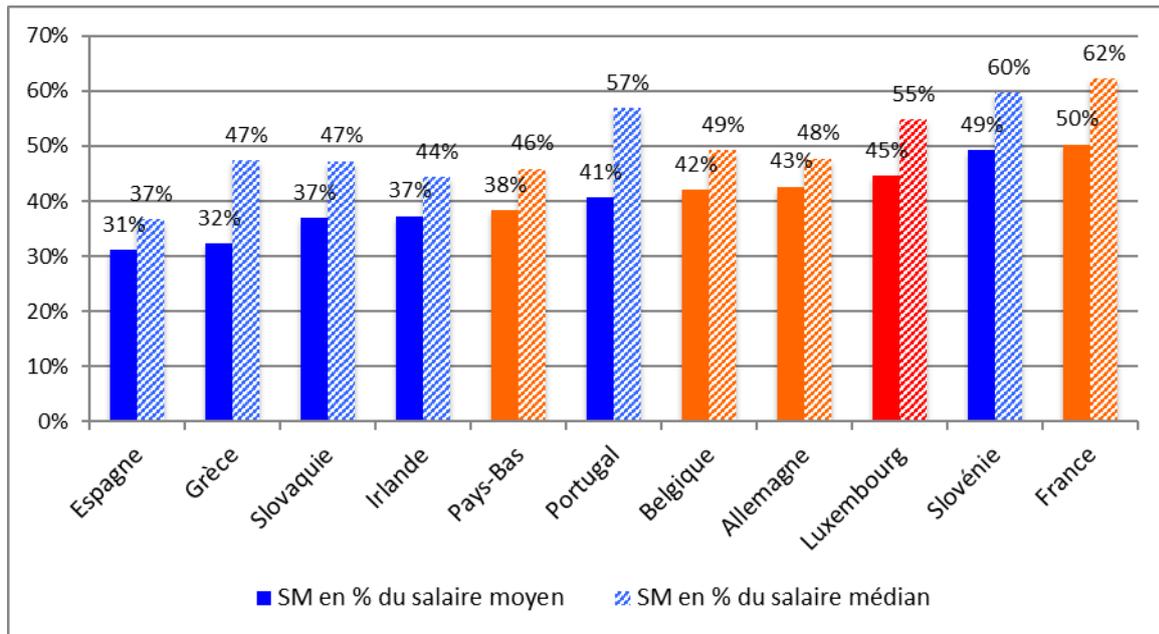
En matière de rapport du salaire minimum au **salaire moyen**, les pays se rapprochent encore plus : en effet, au Luxembourg, le salaire minimum représente 45% du salaire moyen, un peu plus qu'en

⁴ Seuls l'Autriche, Chypre, le Danemark, la Finlande, l'Italie et la Suède ne disposent pas de salaire minimum. L'Allemagne a également longtemps fait partie de cette liste jusqu'à l'instauration d'un salaire minimum national en janvier 2015

Belgique et en Allemagne (respectivement 42% et 43%), et 5 points de pour cent de moins qu'en France.

Notons toutefois que le salaire moyen retenu par l'OCDE n'est pas le même que celui de la méthodologie d'adaptation du salaire social minimum luxembourgeois à l'évolution du salaire moyen. Il prend uniquement en compte les travailleurs à temps plein et exclut les bonus.

Graphique 14 : Salaire minimum en pourcentage du salaire moyen et du salaire médian (heures supplémentaires et bonus exclus); 2015

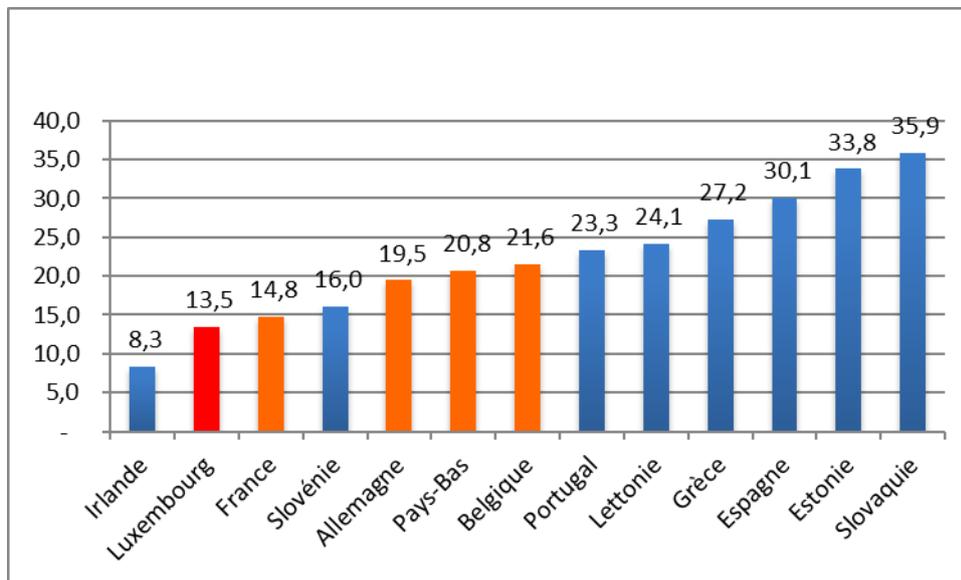


Source : OCDE

Un dernier élément de réflexion porte sur le coût total que doit supporter un employeur lorsqu'il embauche un travailleur au salaire minimum. En effet, l'embauche d'un salarié, quel que soit son niveau de salaire, s'accompagne pour son employeur du versement de la part patronale des cotisations sociales, ainsi que de l'acquittement d'une taxe sur la masse salariale. Dans l'optique « coût du travail », ces deux éléments viennent donc s'ajouter au salaire brut perçu par le salarié.

En comparaison avec les États-membres de la zone euro, il s'avère que le Luxembourg figure parmi les pays où le coût du travail d'une personne rémunérée au salaire minimum, exprimé en pourcentage du montant brut, est le plus faible.

Graphique 15: Coût salarial patronal s'ajoutant au salaire minimum, en pourcentage du salaire brut ; 2013



Note: Allemagne : salaire minimum de 2015 ; pour un travailleur à plein temps célibataire

Source : OCDE, Employment Outlook 2015

Note de lecture : Au Luxembourg, si l'employeur verse un SSM brut de 1998,59 EUR, il devra encore payer des charges supplémentaires de 13,5%, soit 269,81 EUR (principalement les cotisations sociales patronales)

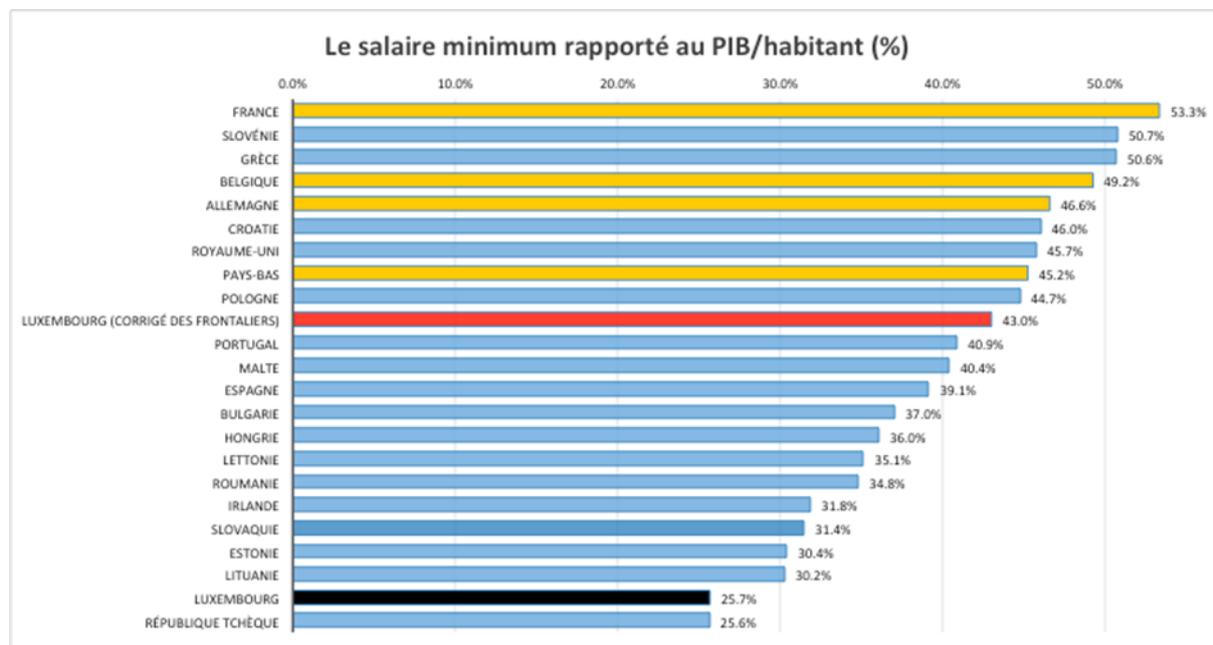
Bien évidemment, comme le montre la section suivante, les écarts importants entre les niveaux de salaire minimum exprimés en euros dans les pays européens s'expliquent essentiellement par de considérables différences dans les niveaux de vie des pays concernés.

Le montant du salaire minimum doit donc aussi être mis en relation avec le niveau de vie du pays considéré. En effet, l'efficacité du salaire minimum en tant qu'instrument de réduction des inégalités de revenus et de garantie d'un niveau de vie décent ne peut être assurée que si celui-ci n'est pas excessivement faible par rapport aux salaires moyen ou médian, au niveau de vie du pays ou au niveau de productivité.

3.4 L'adéquation du salaire minimum par rapport au niveau de vie

En adoptant une approche en termes de productivité et de niveau de vie, il est possible d'estimer la valeur réelle du salaire minimum à travers le PIB par habitant ; celui-ci synthétise en effet à la fois le niveau de vie d'un pays et le niveau ex-post de sa productivité.

En rapportant le salaire minimum au PIB/habitant, on constate qu'au Luxembourg, ce premier répercute le moins fortement le niveau global de productivité et de vie : en 2015, pour 100 euros de PIB mensualisé généré dans l'économie, cela rapporte 26 euros au bénéficiaire du salaire minimum (43% toutefois si l'on tient compte du travail frontalier dans le calcul du PIB par tête).

Graphique 16: Le salaire minimum rapporté au PIB/habitant (%)

Note : Luxembourg corrigé des frontaliers = PIB divisé par la population résidente et les frontaliers, en ne comptant pas seulement les frontaliers actifs qui travaillent au Luxembourg, mais aussi des non actifs frontaliers, en supposant que la relation entre actifs et non actifs dans la population transfrontalière soit la même que dans la population résidente du Luxembourg (1,36 non actif pour un actif). Données pour 2015 (Eurostat et STATEC).

La France, la Belgique, les Pays-Bas, mais aussi l'Allemagne ont instauré un meilleur équilibre entre leurs niveaux de vie et de productivité, d'une part, et leur niveau de salaire minimum, d'autre part.

Avec un rapport de 1 à 2,3 entre le salaire minimum et le PIB/tête mensualisé (pour 1,9 en France, 2,0 en Belgique et 2,1 en Allemagne), le salaire minimum luxembourgeois apparaît faible, comparé à la richesse qui est annuellement créée au pays, et à laquelle les travailleurs, résidents et frontaliers, contribuent évidemment.

Bas salaires

En 2016, on dénombrait au Luxembourg quelque 7,4% de salariés (temps plein et partiel confondus) rémunérés au salaire minimum non qualifié⁵.

Toutefois, ils sont davantage à percevoir un « bas salaire » dont la définition est d'être inférieur à deux tiers du salaire médian (66,66%). Or, sur la base des données de l'IGSS, le salaire minimum légal de 11,12 euros par heure représente 57,4% du salaire médian de 2015 à 19,35 euros (54,8% si l'on ne tient compte que des temps pleins - OCDE). Selon les sources, on dénombrait en 2010 entre 13 et 15% de salariés pour 12% en 2014 qui disposent d'un bas salaire au Luxembourg.

Dès lors, pour entrevoir la sortie de la zone de bas salaires et atteindre au minimum ce seuil des 66,7%, le salaire minimum de 2015 aurait dû augmenter de 16,1% !

⁵ Tel que défini par l'IGSS (au voisinage du SSM, soit jusqu'à 102% de sa valeur).

Ces faibles niveaux ont été critiqués au cours des dernières années, notamment par le Conseil de l'Europe, qui renvoie à la Charte sociale européenne, dont l'article 4, point 1 dispose que les parties contractantes s'engagent « à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent ».

Le Parlement européen s'est également prononcé en faveur d'un salaire minimum européen, qui serait à fixer dans chaque pays en fonction d'un certain pourcentage du salaire moyen.⁶

Cette inégalité salariale que traduit la présence plus ou moins forte d'un travail à bas salaire sur le marché de l'emploi se couple à une question voisine du risque de pauvreté auquel sont confrontés ces travailleurs au SSM, en bas de l'échelle.

Risque de pauvreté

Si le salaire minimum joue clairement un rôle de plancher, changeant la distribution des salaires et limitant la multiplication de salariés à bas salaires, le niveau relatif du salaire minimum au Luxembourg apparaît insuffisant pour réduire la pauvreté laborieuse, qui compte parmi les plus fortes en Europe⁷. La pauvreté laborieuse est certes plus complexe que la seule question du salaire (elle intègre l'ensemble des revenus et la composition du ménage du travailleur pauvre), mais il n'en reste pas moins que le salaire minimum ne peut que difficilement protéger les travailleurs du risque de pauvreté, et cela d'autant moins si la rémunération considérée comme minimale n'est pas en adéquation avec les niveau et coût de la vie locale.

Le montant net du SSM est actuellement inférieur au dernier seuil de pauvreté connu de 1.763 euros (arrêté en 2015, mais sur des données de 2013 !).

Bien que le SSM net ait progressé en 2017, en raison de la réforme fiscale, d'une adaptation biennale de 1,4% et de la tranche indiciaire de janvier 2017, pour s'élever à 1.727 euros disponibles nets, il reste toujours sous ce seuil de 2015, et cela notamment en raison d'une adaptation seulement partielle du barème fiscal à l'inflation.

Pour péniblement franchir ce seuil de risque de pauvreté de 2015, le salarié payé au SSM en 2017, travaillant à temps complet, vivant seul et ne bénéficiant pas d'autres sources de revenu ni de déductions fiscales, devrait percevoir un SSM brut de 2.047,59 euros (+2,5%), soit 11,84 euros de l'heure.

Néanmoins, cette légère hausse de 2,5% par rapport au seuil de pauvreté serait largement insuffisante pour sortir de la zone des bas salaires. Pour cela, le coup de pouce devrait être de 16,1% pour faire coïncider salaire minimum et seuil de bas salaire à 66,7% du salaire médian. En outre, la véritable valeur du seuil de pauvreté de 2017 ne sera connue qu'en 2019 ; sous l'hypothèse d'une progression en 2016 et 2017 de 2,7% (comme en 2015), ce seuil de pauvreté serait déjà actuellement à 1.860 euros. Pour simplement atteindre ce seuil de pauvreté hypothétique de 2017, la valeur du salaire minimum brut en janvier 2017 devrait alors progresser de 9% ! Une hausse de 10% du SSM donnerait à celui-ci une avance de 0,9% sur ce seuil hypothétique.

Budget de référence

Ajoutons que les premières tentatives par le Statec de définir un budget de référence permettant de couvrir les besoins de base d'une vie décente au Luxembourg (participer activement à la société en

⁶ Résolution du Parlement européen du 20 octobre 2010 sur le rôle du revenu minimum dans la lutte contre la pauvreté et la promotion d'une société inclusive en Europe.

⁷ Rappelons que le taux de risque de pauvreté laborieuse au Grand-Duché est, avec 10,8% en 2015, le taux le plus élevé parmi les salariés d'Europe (voir *Panorama social 2017*, dialogue analyse n°1-2017 de la Chambre de salariés).

fonction du standard de vie général) corroborent ce constat de la faiblesse du salaire minimum et sont un argument supplémentaire en faveur d'une hausse de celui-ci.

En vertu des résultats du Statec, un homme seul nécessiterait en effet de 1.923 euros par mois pour vivre décemment au Luxembourg et une femme seule 1.909 euros⁸. Coïncidence ou non, ce montant pour une personne seule correspond à la valeur du salaire minimum brut en 2016.

Pour autant que ce montant de référence soit adéquat, il conviendrait que la personne seule dispose de 1.923 euros mensuels pour mener un train de vie modeste mais répondant aux standards luxembourgeois.

Or, si l'on considère aussi que le revenu disponible net d'un salarié émargeant au salaire minimum était en 2016 de 1.632 euros, soit 291 euros (ou 15%) inférieur au budget de référence. Le SSM brut aurait alors dû être augmenté de 21,6% (soit 415 euros) pour atteindre le montant de référence retenu par le Statec⁹. Transposé à l'environnement de 2017 (en supposant que le montant de référence corresponde ici aussi au SSM brut), le salaire minimum doit passer de 1.999 à 2.369 euros (+18,5%) pour que le revenu disponible net coïncide avec le montant de référence pour une personne seule.

3.5 Effets théoriques et empiriques d'un salaire minimum

3.5.1 Le salaire minimum dans la théorie économique

D'un point de vue de la théorie économique (néo)classique, l'augmentation du prix d'un bien ou service a pour conséquence une diminution de la demande de ce bien ou service. Ainsi, une augmentation des salaires, et *a fortiori* du salaire minimum, entraînerait une diminution de la demande de travail, c'est-à-dire de l'offre d'emplois et aboutirait à une hausse du taux de chômage.

Pour les économistes de tendance keynésienne, le salaire représente bien plus qu'un simple prix du travail. Il faut en effet également prendre en compte les effets d'une variation des salaires sur les agrégats macroéconomiques (notamment la demande intérieure) qui peuvent venir contrecarrer les effets sur l'offre d'emplois.

De plus, au-delà des ajustements par les prix, l'emploi peut aussi varier en fonction du progrès technologique et des évolutions de la productivité.

De ce fait, les études empiriques menées sur le lien entre salaire minimum et emploi ne sont pas parvenues à démontrer qu'il existe une corrélation négative entre ces deux variables : dans la plupart des cas, les effets du salaire minimum sur l'emploi sont inexistants. Quelques études empiriques montrent même des effets légèrement positifs, l'emploi augmentant légèrement suite à une hausse du salaire minimum.

Pour plus de détails concernant ces multiples études empiriques, on peut utilement se référer aux développements présentés dans l'ouvrage *Le salaire minimum légal* (dialogue analyse n°2-2013 de la Chambre des salariés).

⁸ Pour un couple avec deux enfants ce montant s'élève à 3.935 euros par mois, pour le monoparental entre 2.523 et 2.623 euros. Il est admis que les membres du ménage sont dans un bon état de santé et n'ont pas de besoins médicaux spécifiques. De plus, on suppose qu'ils sont bien informés de leurs droits et ont les compétences nécessaires pour faire des choix raisonnés et gérer leur budget.

⁹ Dans sa propre comparaison, le Statec intègre au salaire minimum de la personne seule l'allocation de vie chère, la subvention de loyer et l'allocation communale, ce qui porte le revenu disponible à un niveau légèrement supérieur au budget de référence. En acceptant les hypothèses du Statec en matière de prestations sociales, seul le disponible des monoparentaux se situerait sous le budget de référence.

3.5.2 L'introduction d'un salaire minimum en Allemagne

Depuis la parution de l'ouvrage mentionné ci-avant, l'Allemagne a – au 1^{er} janvier 2015 – instauré un salaire minimum national s'élevant à 8,5 euros par heure. Depuis, ce montant a été augmenté, et est passé à 8,84 euros l'heure depuis le premier janvier 2017.

Dans les années précédant cette décision historique, d'aucuns ont mis en garde contre les prétendus effets néfastes que pourrait avoir l'instauration d'un minimum salarial sur l'économie, et surtout les emplois, allemande.

Ces critiques se basaient essentiellement sur le fait que le salaire minimum envisagé (et finalement instauré) était supérieur à celui prévu dans bon nombre de conventions collectives en vigueur à l'époque¹⁰, par exemple pour les coiffeurs, les blanchisseries, le gardiennage ou encore les travailleurs intérimaires.

En réalité, on constate que depuis l'instauration du salaire minimum, le taux de chômage a poursuivi sa diminution, même pour les demandeurs d'emploi les moins qualifiés.

Graphique 17 : Évolution du taux de chômage en Allemagne selon le niveau de diplôme



Source : Eurostat

Ainsi, l'instauration d'un salaire minimum en Allemagne n'a, pour l'heure, pas eu de conséquences négatives en termes d'emploi, confirmant ainsi l'expérience de la (ré)introduction d'un salaire minimum au Royaume-Uni à la fin des années 1990.

3.5.3 Salaire minimum et travailleurs non qualifiés

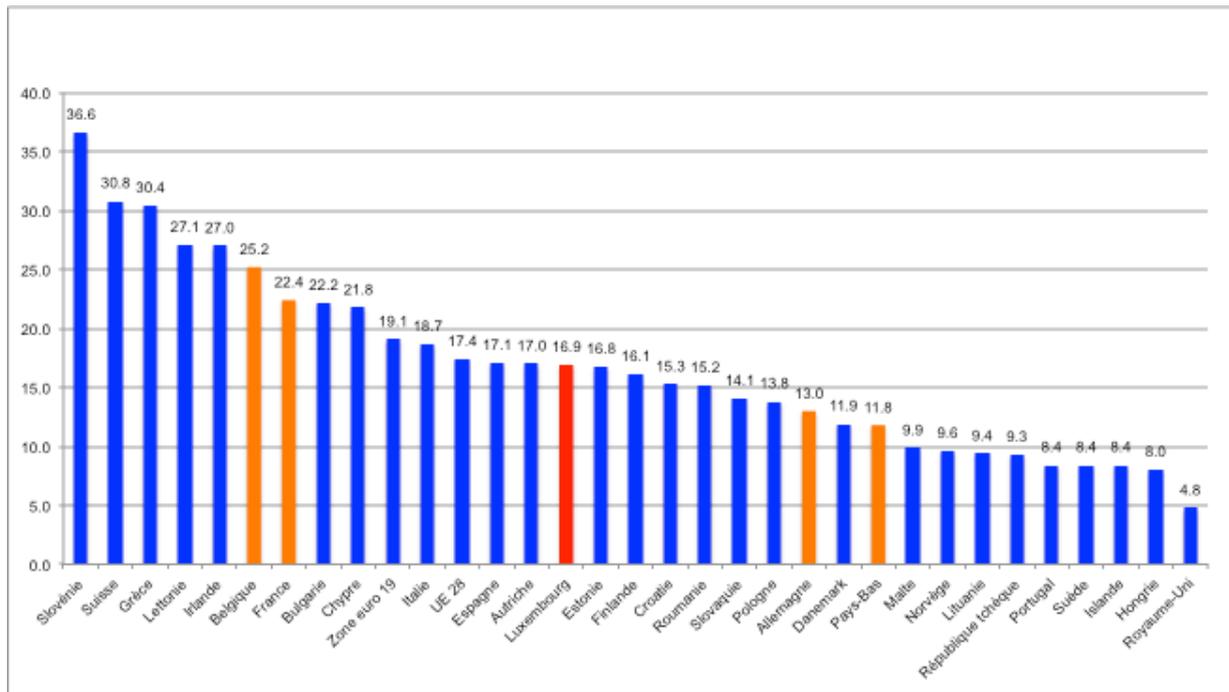
Au Luxembourg, à cause du niveau élevé du salaire minimum en chiffres absolus, certains brandissent le spectre d'un chômage de masse des travailleurs non ou peu qualifiés, à l'instar des mises en gardes formulées avant l'instauration du salaire minimum en Allemagne. Or, il n'en est rien puisque si l'on

¹⁰Voir : <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Anlagen/2013/2013-12-12-uebersicht-mindestlohn.pdf?blob=publicationFile&v=4> pour une liste exhaustive.

compare les taux de chômage des travailleurs pas ou peu qualifiés au sein de l'Union européenne, le Luxembourg se place proche de la moyenne, et nettement au-dessous de ses voisins belges et français.

Dans ce contexte, d'aucuns affirment que le niveau élevé du salaire social minimum évince du marché du travail les travailleurs luxembourgeois, les frontaliers étant nettement plus disposés à travailler à ce niveau de salaire qu'un luxembourgeois. Or, si l'on compare la proportion de frontaliers au sein de la population de salariés rémunérés au salaire minimum à celle des frontaliers dans l'emploi national, on note immédiatement qu'il n'en est rien. En effet, dans les deux cas, la part des frontaliers s'élève à environ 40%¹¹.

Graphique 18: Taux de chômage (en %) des non-qualifiés ; 2015



Source : Eurostat, niveau d'enseignement inférieur à l'enseignement primaire, enseignement primaire et premier cycle de l'enseignement secondaire (niveaux 0-2), âge : 20 à 64 ans. Niveaux de qualification non comparables avec ceux de l'ADEM.

Par ailleurs, un salaire minimum peut également avoir un effet bénéfique sur la productivité et sur la qualité de l'emploi comme le montre la récente expérience allemande.

En effet, une étude comparative allemande qui sera publiée prochainement¹² analyse les effets de l'introduction du salaire minimum en comparant deux groupes de personnes : le premier groupe est constitué de personnes travaillant au salaire minimum et le second de personnes comparables qui

¹¹ Le projet de loi n°7085 modifiant l'article L.222-9 du Code du travail note que « [p]armi les salariés rémunérés au voisinage du SSM, 60,8% résident au Luxembourg [...] » (p. 22) tandis que les chiffres sur l'emploi publiés par le Statec montrent que les frontaliers représentent au moins 38% de l'emploi national depuis 2007 (40,3% en 2017).

¹² Toralf Pusch, Miriam Rehm; *Positive Effekte des Mindestlohns auf Arbeitsplatzqualität und Arbeitszufriedenheit*; Wirtschaftsdienst 97(6); 2017

avaient des salaires horaires proches ou légèrement élevés que le salaire minimum avant l'introduction de ce dernier.

Il ressort de cette analyse que malgré la hausse des contraintes et de l'intensification du travail, les personnes ayant bénéficié de l'introduction du salaire minimum sont plus motivées, se sentent plus respectées par leurs collègues et supérieurs et arrivent mieux à concilier vies privée et professionnelle que les individus appartenant au groupe de contrôle.

3.6 Propositions en vue d'une meilleure adéquation entre salaire minimum et situation économique et sociale du Luxembourg

3.6.1 Revalorisation structurelle du SSM

Comme il a déjà été noté plus haut, le niveau du salaire minimum luxembourgeois paraît insuffisant à bon nombre d'égards : que ce soit en comparaison par rapport au seuil de risque de pauvreté, par rapport au niveau de bas salaire, ou encore en termes de budget de référence afin d'avoir une vie décente au Luxembourg.

Reprenons en effet les différents montants auxquels il serait important de comparer le niveau du SSM :

Tableau 1 : Montant actuel du SSM : 1.998,59 EUR brut ; 1.727,06 EUR net

		Augmentation nécessaire du SSM pour franchir le seuil
Bas salaire	2.232 EUR	11,6%
Budget de référence	1.923 EUR	11,3%
Seuil de risque de pauvreté	1.763 EUR	2,1%

Note importante: Les taux d'augmentation sont des minima, étant donné que les montants correspondants aux bas salaires, budget de référence et seuil de risque de pauvreté sont établis sur des données antérieures à 2017.

En conséquence des développements présentés ci-dessus qui indiquent qu'il existe clairement une inadéquation du niveau du SSM net par rapport au coût de la vie au Luxembourg, une augmentation structurelle du SSM (d'au moins 10%) permettrait d'améliorer la situation des bas salaires et d'augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs rémunérés au minimum légal¹³.

Au vu des données statistiques qui précèdent en ce qui concerne la comparaison internationale du SSM luxembourgeois avec les salaires minima légaux des autres pays, il apparaît clairement que le Luxembourg dispose d'une marge de manœuvre en la matière.

¹³ Jusqu'à présent, l'existence d'un SSM d'apparence élevé au Luxembourg n'a d'ailleurs pas constitué un quelconque problème en soi, puisque l'embauche des personnes faiblement qualifiées s'est poursuivie à un rythme relativement soutenu. Si les bas salaires étaient encore trop élevés par rapport à la productivité potentielle des travailleurs qui en vivent, l'embauche des travailleurs faiblement qualifiés ne devrait pas être si dynamique. Le recours au SSM se pratique d'ailleurs plus intensément majoritairement dans des secteurs peu ou pas exposés, avec des taux de travailleurs faiblement éduqués dépassant largement, y compris dans l'horeca ou le commerce, la proportion de salariés y rémunérés au SSM, ce qui signifie que la présence de faibles niveaux d'éducation ne semble pas être en tant que telle une variable explicative suffisante d'un recours intensif au SSM dans ces branches. Pour plus de détails sur ces questions, se référer au Dialogue analyse n°2/2013 de la CSL sur le salaire minimum légal.

En effet, comparé à la richesse créée au Luxembourg, le salaire médian (ou moyen) dans l'économie, ainsi qu'au coût du travail à subir par l'employeur, le SSM n'est pas trop élevé par rapport aux minima légaux de nos partenaires économiques, même si son niveau absolu est le plus élevé.

Comme nous l'avons montré également, une hausse du SSM ne créera très probablement pas de chômage supplémentaire, mais, au contraire, elle fera bénéficier les travailleurs faiblement rémunérés des gains de productivité réalisés dans d'autres branches de l'économie où les salaires sont élevés.

3.6.2 Allègement de la fiscalité dans le bas de l'échelle salariale

Au cours des années, à l'échelon inférieur, le taux moyen *réel* d'imposition (par rapport au revenu brut et non à l'imposable) du salaire minimum s'est alourdi, notamment du fait de la non-adaptation du barème.

Tableau 2 : Taux d'imposition du SSM selon le seul barème

	1991	2016	2017
Valeur (euros courants)	17 345	23 076	23 983
Taux de tranche	22%	16%	12%
Taux moyen réel	1%	4,1%	3,7%
RMG (1 personne)	12 875	16 178	16 814
Note: hors impôt de solidarité et sans charge de famille en 1991			

Son imposition réelle baisse en 2017 de 0,4 point par rapport à 2016.

Face aux excellentes conditions économiques et budgétaires retrouvées, le gouvernement étant convié à accentuer ses efforts de changement de cap en faveur des contribuables et des travailleurs, l'exonération fiscale du salaire minimum devrait voir le jour, en lieu et place d'une imposition à un taux marginal de 12% en classe 1 après la réforme.

Tableau 3 : Passage du SSM brut au SSM net

SSM brut	1.998,59
- Cotisations sociales	- 220,84
= Montant soumis à l'impôt	1.777,75
- Impôt classe 1	- 79,70
- Contribution assurance dépendance	- 20,99
+ Crédit d'impôt salarié	50
= SSM net	1.727,06

Source : Calculs CSL

Actuellement, une personne rémunérée au SSM paie mensuellement environ 80 euros d'impôts (classe 1). Ainsi, une exonération fiscale totale du SSM permettrait de faire augmenter son revenu mensuel, et dès lors son pouvoir d'achat, de ce même montant.

Ainsi, un SSM exonéré fiscalement serait de l'ordre de 1.807 euros mensuels (soit 10,44 euros nets par heure), donc supérieur au plus récent seuil de risque de pauvreté connu (1.763 euros mensuels en 2015), mais resterait en deçà du montant pour une personne seule retenu dans le cadre de l'élaboration du budget de référence par le Statec (1.923 euros pour un homme, 1.909 euros pour une femme).

3.6.3 Modification du mécanisme d'adaptation du SSM

Du fait de son mode de fonctionnement décrit ci-avant, le mécanisme d'adaptation permet de faire évoluer le salaire social minimum conformément au niveau de vie moyen de la population.

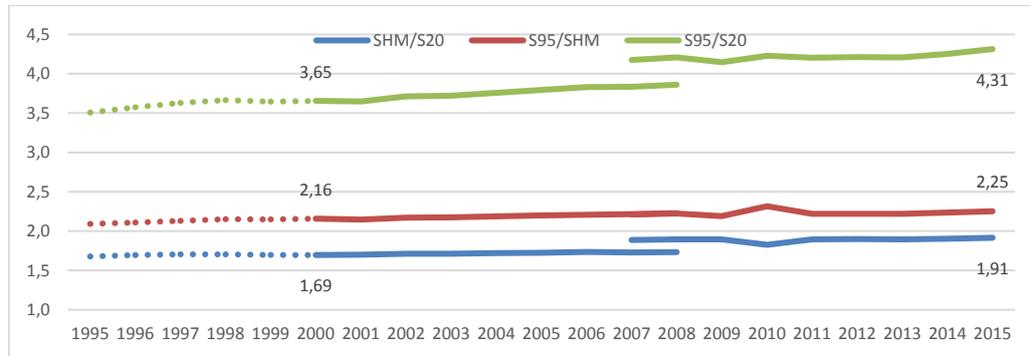
Dès lors, on empêche que se forme une distorsion trop importante par rapport aux évolutions du revenu moyen de l'ensemble de la population, c'est-à-dire que l'on atténue les hausses des inégalités de revenus inhérentes à l'évolution particulièrement dynamique de l'économie luxembourgeoise au cours des dernières décennies.

Par ailleurs, un tel mécanisme d'ajustement permet également aux salariés les plus modestes de bénéficier des retombées des gains de productivité générés dans l'ensemble de l'économie et de, par ce biais, également d'empêcher une progression excessive des inégalités de revenus.

Toutefois, malgré l'existence d'un mécanisme d'adaptation biennale du SSM aux évolutions du salaire moyen, force est de constater que les inégalités de revenu ont connu une progression notable au cours des trente dernières années.

Cette évolution néfaste est due au fait que la méthodologie d'adaptation exclut de la population de référence les 5% de salariés ayant les rémunérations les plus élevées. Or, au vu des données utilisées par l'IGSS (voir graphique ci-dessous), il semble évident que la dynamique des revenus au Luxembourg est largement dictée par les hauts revenus.

Ainsi, entre 2000 et 2015, le salaire le plus élevé parmi les 20% de salariés ayant les salaires les plus faibles a progressé de 35,6%, soit d'un tiers environ (de 9,99 EUR/h à 13,55 EUR/h), tandis que le plus bas revenu parmi les 5% de salariés les mieux payés a augmenté de 60,1%, soit de presque deux tiers (de 36,51 EUR/h à 58,46 EUR/h). De fait, l'écart entre ces deux catégories de revenus est passé de 3,65 en 2000 à 4,31 en 2015.

Graphique 20 : Evolution des écarts salariaux horaires

Note : SHM = salaire horaire moyen ; Source : Projet de loi n°7085 modifiant l'article L.222-9 du Code du travail

Ainsi, le fait de ne pas prendre en compte les rémunérations les plus élevées dans l'adaptation du SSM revient à amputer les travailleurs rémunérés à ce niveau de revenu de la partie du pouvoir d'achat qui serait nécessaire à maintenir constant leur niveau de vie par rapport au niveau de vie moyen.

3.7 Conclusions du Groupe salarial

L'introduction d'un salaire social minimum (SSM) au lendemain de la deuxième Guerre mondiale constitue une avancée majeure pour l'économie luxembourgeoise, tant du point de vue économique que du point de vue social.

En effet, le SSM a pour vocation de préserver le pouvoir d'achat des travailleurs les moins qualifiés face à une progression du niveau de vie. Il doit aussi permettre de réduire l'ampleur du phénomène des inégalités de revenu en liant, par le biais des adaptations bisannuelles, l'évolution du niveau du SSM à celle du salaire moyen.

Si le niveau en chiffres absolus du SSM peut paraître élevé en comparaison internationale, la prise en compte du niveau de vie au Luxembourg permet assez aisément d'invalider cette critique. Ainsi, rapporté au niveau de vie (PIB/habitant corrigé des frontaliers), le Luxembourg affiche un des salaires minima légaux les plus faibles de l'Union européenne.

Par ailleurs, si l'on s'intéresse aux principaux indicateurs socio-économiques, il appert que ce revenu minimal se situe tant sous le seuil de pauvreté, que sous le seuil de bas salaires (fixé à deux tiers du salaire médian). Il est également inférieur au budget de référence¹⁴ élaboré par le Statec en 2016.

Quoi qu'il en soit du niveau, de nombreuses études empiriques montrent que l'introduction et/ou la hausse d'un salaire minimum n'ont pas pour effet une destruction d'emplois. Ainsi, le dernier exemple en date, l'introduction d'un salaire minimum en Allemagne en 2015, semble même avoir dynamisé le marché de l'emploi par le biais d'une demande intérieure renforcée et sans particulièrement nuire à la compétitivité des entreprises exportatrices.

¹⁴ Le budget de référence a pour objectif, de fixer un niveau de revenu indispensable pour satisfaire les besoins de base permettant à une personne (ou un ménage) de participer activement à la société.

Afin de remédier, du moins partiellement, aux défauts du SSM, le Groupe salarial du CES présente plusieurs solutions envisageables.

D'abord, une hausse structurelle d'au moins 10% du montant du SSM permettrait aux personnes rémunérées à ce niveau de salaire de se hisser au-dessus du seuil de risque de pauvreté et de bénéficier du montant requis en matière de budget de référence.

A titre complémentaire, le Groupe salarial demande d'exonérer le SSM de l'impôt sur le revenu.

Finalement, afin de dynamiser davantage le SSM et de mieux rendre compte des évolutions et des mutations de l'économie réelle, et notamment du salaire moyen, il est également envisageable de réformer la méthodologie sous-jacente à l'adaptation biennale du SSM. En effet, sachant que les hauts salaires progressent à des rythmes considérablement plus soutenus que les bas salaires, l'inclusion des 5% de salariés les mieux rémunérés dans la population de référence servant au calcul du salaire moyen permettrait également de mieux rendre compte de la réalité économique de la progression du niveau de vie.

* * *

Résultat du vote:

Le présent avis a été arrêté à l'unanimité des voix des membres présents.

Daniel Becker

Marco Wagener

Secrétaire Général

Président

Luxembourg, le 11 juillet 2017